



ÜÇ YILINI DOLDURAN SÖZLEŞMELİ PERSONELİN MEMUR KADROSUNA ATANMASI REHBERİ

5393 sayılı Belediye Kanununun 49 uncu maddesi Kapsamında

01 OCAK 2026

**TBB HUKUK İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ
TBB İNSAN KAYNAKLARI VE EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ**

İÇİNDEKİLER

1- Giriş	3
2- Sözleşmeli Personeli Memur Kadrolarına Geçirecek İdareler	3
3- Memur Kadrolarına Atanacakların Kapsamı	4
4- Memur Kadrolarına Atanma Talebi ve Talepte Bulunma Süresi	4
5- Üç Yıllık Çalışma Süresinin Hesaplanması	5
<i>Ücretli mazeret izinlerinin (analık izni, refakat izni vb.) kullanıldığı süreler veya raporlu olunan süreler 3 yıllık sürenin hesabında dikkate alınacak mıdır?</i>	5
<i>Doğum, evlat edinme, askerlik veya eşinin yurt dışında görevlendirilmesi nedeniyle sözleşmesi feshedilip pozisyonu saklı tutulan personelin 3 yıllık çalışma sürelerinin hesabı nasıl yapılacaktır?</i>	6
<i>Sözleşmeli personelin görevden uzaklaştırıldığı süre, 3 yıllık sürenin hesabında dikkate alınacak mıdır?</i>	6
<i>Sözleşmenin yenilenmemesi işleminin mahkemece iptal edilmesi durumunda sözleşmeli personelin fiilen çalışmadığı süre 3 yıllık sürenin hesabında dikkate alınacak mıdır?</i>	7
<i>3 yıllık çalışma süresi kesintisiz mi olmalı?</i>	7
<i>3 yıllık süre aynı kurumda mı geçmiş olmalı?</i>	7
<i>3 yıllık çalışma süresi 2026 Ocak ayında dolacak olanlar ile yeniden sözleşme imzalanacak mıdır?</i>	8
6- İdarenin Başvuruları Sonuçlandırması	9
<i>Başvuranlardan sağlık raporu talep edilecek midir?</i>	10
<i>Başvuranlara güvenlik soruşturması yapılacak mıdır?</i>	10
7- Atama Yapılacak Kadro ve Dereceler, Atananların İşe Başlama Zamanı, Sözleşmeli Geçirilen Sürelerin Değerlendirilmesi	11
<i>Belediye şirketlerinde çalışılan sürelerin hesabı nasıl yapılacaktır?</i>	13
<i>Sözleşmeli personel olarak çalışılan sürelerin görevde yükselmede değerlendirilmesi</i>	14
<i>Atamaya yetkili amirler kimlerdir?</i>	14
8- HİTAP (Hizmet Takip Programı) ve Tescil İşlemleri	17
a) <i>İlk Defa Sigortalılık Tescili, İşe Giriş Bildirgesi</i>	17
b) <i>HİTAP İşlemleri</i>	17
9- Adaylık ve Nakil	18
a) <i>Adaylık</i>	18
b) <i>Nakil</i>	18
<i>Bu Kanundan yararlanarak memur kadrolarına atanan personel, KPSS veya kurumsal sınavlarda başarılı olmuş ve başka bir kurumdaki memur kadrolarına atanmaya hak kazanmışsa nakil yasağı söz konusu olacak mıdır?</i>	19
10- Yıllık İzinlerin Hesaplanması	19
11- Memur Kadrosuna Atanmak İçin Başvurmayan Sözleşmeli Personelin Durumu	20

1- Giriş

26.01.2023 tarihli ve 32085 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7433 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Bazı Kanunlar ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 3 üncü maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na eklenen geçici 48 inci madde ile 28.11.2022 tarihinde sözleşmeli olarak belediyelerde çalışan ve gerekli şartları taşıyan sözleşmeli personel memur kadrolarına atanmıştır.

Aynı düzenlemede 29.11.2022 tarihi ile geçici 48 inci maddenin yürürlüğe girdiği (19.1.2023) tarihleri arasında hizmete alınan sözleşmeli personelden 19 Ocak 2023 tarihinde sözleşmesi devam edenler hakkında ilgisine göre 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası ile 5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 49 uncu maddesinin, geçici 48 inci maddesinin yürürlük tarihi olan 19.1.2023 tarihindeki hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir.

7433 sayılı Kanunla 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasına “Sözleşmeli personelin işe alınması memur kadrolarına ilk defa alınma usulüne tabidir. Sözleşmeli personelden üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri hâlinde sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına atanır.” hükmü eklenmiştir.

Yapılan bu değişiklikle 29.11.2022 tarihi itibarıyla sözleşmeli statüde çalışan ve 3 yıllık çalışma süresini tamamlayan personelin memur kadrolarına atanmalarına imkân sağlanmıştır.

Gelinen süreçte memur kadrolarına atanmak için gereken 3 yıllık çalışma süresini tamamlayan sözleşmeli personelin olması ve belediyelerimizden gelen sorular dikkate alınarak belediyelerin konuya ilişkin iş ve işlemlerinin kolaylaştırılması amacıyla bu rehber hazırlanmıştır.

2- Sözleşmeli Personeli Memur Kadrolarına Geçirecek İdareler

5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 36 ncı, 657 sayılı Kanunun Geçici 48 inci maddesi uyarınca 3 yıllık çalışma süresini tamamlayan tam zamanlı sözleşmeli personeli memur kadrolarına atayacak idareler;

- Belediyeler
- Belediyelere Bağlı Kuruluşlar (örn. su ve kanalizasyon idareleri, EGO vs.)
- Mahalli İdare Birlikleri
- İl Özel İdareleridir.

3- Memur Kadrolarına Atanacakların Kapsamı

Belediyeler, 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi kapsamında iki statüde sözleşmeli personel çalıştırabilmektedir.

Bunlardan biri; maddenin üçüncü fıkrasına göre istihdam edilen “tam zamanlı”, diğeri de aynı maddenin dördüncü fıkrasına göre çalıştırılan “kısmi zamanlı” sözleşmeli personeldir.

Memur kadrolarına geçebilme imkânından; 29.11.2022 veya daha sonraki bir tarihte sözleşmeli olarak çalışmaya başlayan ve **3 yıllık çalışma** süresini tamamlayan **tam zamanlı sözleşmeli personel** yararlanacaktır.

4- Memur Kadrolarına Atanma Talebi ve Talepte Bulunma Süresi

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun geçici 48 inci maddesinde, "... 29/11/2022 tarihi ile bu maddenin yürürlüğe girdiği tarih arasında hizmete alınan sözleşmeli personelden bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte sözleşmesi devam edenler hakkında ilgisine göre bu Kanunun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası ile 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihteki hükümleri uygulanır." hükmü bulunmaktadır.

5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinde, "... Belediye ve bağlı kuruluşlarında, norm kadroya uygun olarak çevre, sağlık, veterinerlik, teknik, hukuk, ekonomi, bilişim ve iletişim, plânlama, araştırma ve geliştirme, eğitim ve danışmanlık alanlarında avukat, mimar, mühendis, şehir ve bölge plâncısı, çözümleyici ve programcı, tabip, uzman tabip, ebe, hemşire, veteriner, kimyager, teknisyen ve tekniker gibi uzman ve teknik personel yıllık sözleşme ile çalıştırılabilir. ... Sözleşmeli personelin işe alınması memur kadrolarına ilk defa alınma usulüne tabidir. Sözleşmeli personelden üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar **talepleri hâlinde** sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına atanır. Bu kapsamda memur kadrolarına atanmaların bir yıl süreyle diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakli yapılamaz. Bunların sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet süreleri, öğrenim durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir. Bunlar, atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanır ve önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmaz. ... Bu personel hakkında bu Kanunla düzenlenmeyen hususlarda vize şartı aranmaksızın 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilenler hakkındaki hükümler uygulanır." denilmektedir.

Bu düzenlemeye göre 3 yıllık çalışma süresini tamamlayan sözleşmeli personelin memurluğa atanmak için **talepte bulunmaları** gerekmektedir. Maddede başvuru süresine ilişkin bir hükme yer verilmemekle birlikte;

657 sayılı Kanunun 4/B maddesinde “Bu fıkranın diğer paragraflarındaki hükümler ile özel kanunlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla, bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde Cumhurbaşkanınca belirlenecek pozisyon unvanlarında çalıştırılmak üzere işin geçici olması

şartı aranmaksızın sözleşmeli personel istihdam edilebilir. Bu kapsamda istihdam edilen sözleşmeli personelden aynı kurumda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar bu sürenin bitiminden itibaren **otuz gün içinde talepte bulunmaları** hâlinde bulundukları yerde aynı unvanlı memur kadrolarına atanır.” denilmektedir.

Bu düzenlemeler uyarınca memur kadrolarına atanmak isteyen sözleşmeli personel, 3 yıllık çalışma süresini tamamladığı tarihten itibaren **30 gün içerisinde yazılı olarak** idaresine başvuracaktır. ¹

5- Üç Yıllık Çalışma Süresinin Hesaplanması

5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinde ifade edilen “**üç yıllık çalışma süresi**”, ilgili personel ile idare arasında sözleşmenin yapıldığı tarihten başlamak üzere 3 yıllık çalışma süresini kapsayacaktır.

Örnek 1; 05 Aralık 2022 tarihinde sözleşme imzalanan bir personelin 3 yıllık çalışma süresi 05 Aralık 2025 tarihinde tamamlanmış olacak ve başvuru süresi 06 Aralık 2025 tarihinden itibaren başlayacaktır.

Örnek 2; 12 Şubat 2023 tarihinde sözleşme imzalanan bir personelin 3 yıllık çalışma süresi 12 Şubat 2026 tarihinde tamamlanmış olacak ve başvuru süresi 13 Şubat 2026 tarihinden itibaren başlayacaktır.

Ücretli mazeret izinlerinin (analık izni, refakat izni vb.) kullanıldığı süreler veya raporlu olunan süreler 3 yıllık sürenin hesabında dikkate alınacak mıdır?

28.06.1978 tarihli ve 16330 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların 9 uncu maddesinde düzenlenen doğum, evlat edinme, refakat izinleri gibi ücretli mazeret izinleri ile raporlu olunan sürelerde kişinin sözleşmesinin ve kurumla hizmet bağının devam ettiği ayrıca ilgililerin sosyal güvenlik prim ödemelerinin de yapıldığı dikkate alınarak bu sürelerin çalışılmış gibi değerlendirilmesi ve üç yıllık sürenin hesabına dâhil edilmesi gerekmektedir.

¹ Bkz. Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğünün 10/12/2025 tarihli ve E-53773008-622.02-13747941 sayılı; 12.1.2026 tarihli ve E-53773008-622.02-14556666 görüşleri.

Doğum, evlat edinme, askerlik veya eşinin yurt dışında görevlendirilmesi nedeniyle sözleşmesi feshedilip pozisyonu saklı tutulan personelin 3 yıllık çalışma sürelerinin hesabı nasıl yapılacaktır?

Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların ek 1 inci maddesinde, "Doğum, evlat edinme, memur veya diğer personel kanunlarına tâbi olan eşinin yurt dışında sürekli göreve atanması veya en az altı ay süreyle yurt dışında geçici olarak görevlendirilmesi ve askerlik sebebiyle hizmet sözleşmesi feshedilen sözleşmeli personelin pozisyonu saklı tutulur ve istekleri halinde bu personel ayrıldığı kurumunda yeniden hizmete alınır. ..." hükmü bulunmaktadır.

Söz konusu mazeretler nedeniyle hizmet sözleşmesi feshedilenler mazeretin sona ermesinden itibaren 30 gün içinde başvurmaları halinde kurumlarında yeniden istihdam edilmektedir. Bu personel ile yapılacak sözleşme eski sözleşmenin devamı sayılmaktadır.

Yukarıda belirtilen mazeretler nedeniyle sözleşmenin feshi halinde hizmet süresi kesintiye uğramaktadır. Bu süreçte ilgililerin kurum ilişkileri bulunmamakta ve sosyal güvenlik primleri de ödenmemektedir. Dolayısıyla doğum, evlat edinme, askerlik, eşin yurt dışında görevlendirilmesi nedenleriyle çalışılmayan süreler 3 yıllık sürenin hesabında dikkate alınmayacaktır.

Sözleşmeli personelin görevden uzaklaştırıldığı süre, 3 yıllık sürenin hesabında dikkate alınacak mıdır?

657 sayılı Kanunun 141 inci maddesinde görevden uzaklaştırılan ve görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınan memurlara bu süre içinde aylıklarının üçte ikisinin ödeneceği düzenlenmiştir.

Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendinde "Sözleşmeli personelin görevden uzaklaştırılması ile disipline aykırı fiil ve hâllerin gerçekleşmesi durumunda bu personele verilmesi gereken disiplin cezaları, disiplin cezası vermeye yetkili merciler ve disiplin kurulları ile disipline dair diğer hususlar hakkında Devlet memurlarının tabi olduğu hükümler uygulanır." hükmüne yer verilmiştir.

Dolayısıyla görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personel hakkında da 657 sayılı Kanunun görevden uzaklaştırmaya ilişkin hükümleri uygulanacaktır.

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliğinin görüş² yazısını esas alarak

² 14.03.2025 tarihli ve E-74073113-010.99-287958 sayılı görüş.

verdiği görüşte³, görevden uzaklaştırılan sözleşmeli personelin, görevden uzakta kaldığı sürelerin 3 yıllık çalışma süresinin hesabında değerlendirilmesine imkân bulunmadığı belirtilmiştir.

Sözleşmenin yenilenmemesi işleminin mahkemece iptal edilmesi durumunda sözleşmeli personelin fiilen çalışmadığı süre 3 yıllık sürenin hesabında dikkate alınacak mıdır?

Konuyla ilgili yerleşik yargı kararları; sözleşmenin yenilenmemesi işleminin mahkeme kararıyla iptali neticesinde işlemin yapıldığı andan itibaren ortadan kalktığı ve işlemin tesis edildiği tarihten önceki hukuki durumun geçerliliğinin sağlandığı, bu durumda İdarenin, iptal edilen idari işleminden doğan tüm sonuçları ortadan kaldırmak ve önceki hukuki durumun geçerliliğini sağlamakla yükümlü olduğu yönündedir.⁴

Dolayısıyla sözleşmenin yenilenmemesi işleminin iptali ile birlikte kişinin geriye dönük tüm mali hakları ödenmekte ve sigorta primleri de çalışılmış gibi geriye dönük olarak yatırılmaktadır. Bu durumda mahkeme kararıyla yeniden göreve başlayan sözleşmeli personelin idari işlemin yapıldığı tarihten itibaren fiilen çalışmadığı sürelerinin de 3 yıllık süre hesabında değerlendirilmesi gerekmektedir.⁵

3 yıllık çalışma süresi kesintisiz mi olmalı?

İlgili mevzuatta 3 yıllık süresinin kesintisiz olacağına ilişkin bir düzenleme bulunmaması nedeni ile 3 yıllık sürenin kesintisiz olmasının gerekmediği aralıklı da olsa sözleşmeli olarak **çalışılan sürenin toplam 3 yıl olması** gerektiği değerlendirilmektedir.

3 yıllık süre aynı kurumda mı geçmiş olmalı?

5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinde üç yıllık çalışma süresinin aynı kurumda geçmesine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Ancak 657 sayılı Kanunun 4/B maddesinde "... Bu kapsamda istihdam edilen sözleşmeli personelden **aynı kurumda üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar...**" ifadesine yer verilerek çalışma süresinin aynı kurumda tamamlanması gerektiği belirtilmiştir.

³ 13.01.2026 tarihli ve E-53773008-622.02-14605292 sayılı görüş.

⁴ Danıştay İçtihadı Birleştirme Kurulunun 12/12/2018 tarihli ve E.2013/2, K.2018/2

⁵ Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün 11/12/2025 tarihli ve E-53773008-622.02-14284202 sayılı görüşü.

Hüküm bulunmayan hallerde belediyelerde çalışan sözleşmeliler bakımından da 657 sayılı Kanunun 4/B hükümlerine gidildiğinden 3 yıllık çalışma süresinin tamamının aynı kurumda geçmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

3 yıllık çalışma süresi 2026 Ocak ayında dolacak olanlar ile yeniden sözleşme imzalanacak mıdır?

Sözleşmeli personelin sözleşme süresi mali yıl (örn; 01.01.2026 – 31.12.2026) ile sınırlıdır. Bu nedenle sözleşmeli personelden 3 yıllık çalışma süresini 2026 yılında tamamlayacak olanlarla 1 Ocak 2026 tarihinden geçerli olmak üzere yeniden sözleşme imzalanması gerekmektedir. Bu sözleşme, memur kadrolarına geçmek isteyenler bakımından memur kadrosuna atama kararı ile sona erecek; memur kadrosuna atanmak için başvuru yapmayan sözleşmeli personel yönünden ise devam edecektir.

Bu açıklamalara göre, memur kadrolarına geçirilecek olanlarda temel olarak aşağıdaki şartların bir arada bulunması gerekir.

- Tam zamanlı sözleşmeli personel olmalı,
- 3 yıllık çalışma süresi tamamlanmış olmalı,
- 3 yıllık çalışma süresinin tamamı aynı kurumda geçmiş olmalı,
- 3 yıllık sürenin tamamlandığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde başvuru yapılmış olmalıdır.

Örnek başvuru dilekçesi

..... BELEDİYE BAŞKANLIĞINA*

Kurumunuzda/Belediyenizde 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49 uncu maddesine göre .../.../... tarihinden bu yana ünvanıyla tam zamanlı sözleşmeli personel statüsünde görev yapmaktayım.

.../.../... tarihi itibarıyla 5393 sayılı Kanun'un 49 uncu maddesine göre memurluğa atanmak için gerekli olan şartları taşımaktayım. Bu Kanun kapsamında sözleşmeli personel olarak çalıştırılmama esas alınan memur kadrosuna atamamın yapılması hususunda gereğini arz ederim. .../... /2026

İmza
Ad-Soyad

İletişim Bilgileri:

.....

* Bağlı idare veya mahalli idare birliğinde çalışan sözleşmeli personel, talebini bu idarelere verecektir.

6- İdarenin Başvuruları Sonuçlandırması

İlgili mevzuatta İdarenin başvuruları ne kadar sürede sonuçlandıracağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

İdarenin atama işlemlerini makul süre içerisinde tamamlaması iyi yönetim ilkeleri gereği olacaktır. Atama işlemleri için başka kurumlardan bilgi ve belge ihtiyacı da olabileceğinden, makul süre değerlendirmesinde bu hususun da dikkate alınması yararlı olacaktır.

İdarelerin memur kadrolarına atanacak personelin 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesindeki şartları taşıyıp taşımadığını kontrol etmeleri uygun olacaktır.

Genel ve özel şartlar:

Madde 48- Devlet memurluğuna alınacaklarda aşağıdaki genel ve özel şartlar aranır.

A) Genel şartlar:

1. Türk Vatandaşı olmak,
2. Bu Kanunun 40 ncı maddesindeki yaş şartlarını taşımak,
3. Bu Kanunun 41 nci maddesindeki öğrenim şartlarını taşımak,
4. Kamu haklarından mahrum bulunmamak,
5. Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da affa uğramış olsa bile devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmamak.
6. Askerlik durumu itibarıyla;
 - a) Askerlikle ilgisi bulunmamak,
 - b) Askerlik çağına gelmemiş bulunmak,
 - c) Askerlik çağına gelmiş ise muvazzaf askerlik hizmetini yapmış yahut ertelenmiş veya yedek sınıfa geçirilmiş olmak,
7. 53 üncü madde hükümleri saklı kalmak kaydı ile görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı bulunmamak.

B) Özel şartlar:

1. Hizmet göreceği sınıf için 36 ve 41 nci maddelerde belirtilen öğretim ve eğitim kurumlarının birinden diploma almış olmak,
2. Kurumların özel kanun veya diğer mevzuatında aranan şartları taşımak.

İdarelerin bu değerlendirmesinde **ayrıca;**

- ❖ İlgili personelin **süresi içerisinde yazılı talebinin** olup olmadığı,
- ❖ 3 yıllık çalışma süresinin tamamlanıp tamamlanmadığı, (ücretsiz izin vb.)
- ❖ Askerlik, doğum ve ücretsiz izinde olanlar bakımından hizmete alınma koşullarını kaybedip kaybetmedikleri de incelenmelidir.

Belediyelerce ayrıca **özlük dosyasında yer alması gerekli belgelerin** de ilgili personelden talep edilmesi uygun olacaktır. Bu belgelerin neler olduğu ile ilgili 14.04.2011 tarihli ve 27906 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No:2) incelenebilir.

Başvuranlardan sağlık raporu talep edilecek midir?

7433 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanuna eklenen geçici 48 inci maddenin uygulanması hakkında Cumhurbaşkanlığı tarafından yayımlanan Genelgede “657 sayılı Kanunun geçici 48 inci maddesi kapsamına dâhil sözleşmeli personelin 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinde yer alan şartları taşıyıp taşımadıklarının tespitine yönelik kurum ve kuruluşlarca gerçekleştirilecek işlemler sırasında, memur kadrolarına atanmayı talep eden personelin sağlık durumlarına ilişkin olarak ilgili personelin yazılı beyanının alınması yeterli olacaktır” denilmektedir.⁶

Dolayısıyla İdarelerce sağlık raporu konusunda personelin yazılı beyanlarının alınması yeterli olacağı gibi, gerekli görülmesi halinde personelden sağlık raporu da istenebilecektir.

Başvuranlara güvenlik soruşturması yapılacak mıdır?

7315 sayılı Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Kanununun 3 üncü maddesinin (1) inci fıkrasında “Arşiv araştırması, statüsü veya çalıştırma şekline bağlı olmaksızın **ilk defa** veya yeniden **memuriyete** yahut kamu görevine **atanacaklar** hakkında yapılır.” denilmektedir.

Bu nedenle memur kadrolarına atanacak personel hakkında arşiv araştırması yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte Cumhurbaşkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğünün 657 sayılı Kanunun Geçici 48 inci maddesi uygulamasına ilişkin olarak Hazine ve Maliye Bakanlığı muhatap 24.03.2023 tarihli ve E-74073113-045.02-144839 sayılı görüş yazılarında, “657 sayılı Kanunun geçici 48 inci maddesinde sözleşmeli personelin kadroya atanmasına ilişkin olarak güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmasına yönelik herhangi bir hükme yer verilmediğinden mezkur madde kapsamındaki iş ve işlemlerin tekemmül ettirilmesi için güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması yapılmasının gerekli olmadığı” mütalaa edilmiştir.

Diğer yandan memuriyet kadrosuna atanacak kişinin gizlilik dereceli birimlerde çalıştırılacak olması halinde 7315 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin (2) nci fıkrası gereğince arşiv araştırmasıyla birlikte güvenlik soruşturması da yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

⁶ 28.02.2023 tarihli ve E-74073113-010.99-140151 sayılı Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü Yazısı.

7- Atama Yapılacak Kadro ve Dereceler, Atananların İşe Başlama Zamanı, Sözleşmeli Geçirilen Sürelerin Değerlendirilmesi

Talepte bulunan personel, sözleşmeli olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına (*sözleşmeli avukat iken memur avukat kadrosuna, sözleşmeli öğretmen iken memur öğretmen kadrosuna*) atanacaktır. Buna karşılık örneğin; teknisyen kadrosu karşılık gösterilerek istihdam edilen personel, bu arada alanı ile ilgili yüksekokulu bitirdiğinden bahisle kendisinin tekniker kadrosuna atanmasını **talep edemeyecektir.**

Başka bir anlatımla, belediyelerce sözleşmeli personelin karşılığında çalışmakta olduğu kadro unvanı değiştirilemeyecektir. Bu personel 02.07.2020 tarihli ve 31173 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelik hükümleri çerçevesinde açılacak sınav sonuçlarına göre unvan değişikliği yapabilecektir.

Memuriyet kadrolarına atanan sözleşmeli personel, **göreve başladığı tarihi takip eden aybaşından itibaren** yeni statüsüne göre mali ve sosyal haklara sahip olacak, önceki pozisyonlarında aldıkları mali ve sosyal haklar hakkında herhangi bir mahsuplaşma yapılmayacaktır.

657 sayılı Kanunun 62 nci maddesinde; **aynı yerdeki** görevlere atananların atama emirlerinin kendilerine **tebliğ gününü izleyen iş günü** içinde işe başlamak zorunda oldukları, **kanuni izinlerini kullananlar** için bu sürenin **iznin bitimi** tarihinde başlayacağı, 63 üncü maddesinde de bir göreve ilk defa veya yeniden atananlardan belge ile ispatı mümkün zorlayıcı sebepler olmaksızın 62 nci maddedeki süre içinde işe başlamayanların atamalarının iptal edileceği ve bunların 1 yıl süreyle Devlet memuru olarak istihdam edilemeyecekleri, zorlayıcı sebeple işe başlayamadığını belge ile ispatlasalar bile bu işe başlayamama hali iki ayı aşarsa atama işleminin atamaya yetkili makamlarca iptal edileceği hüküm altına alınmıştır. Bu hükümlerin uygulanması konusunda idarelere takdir hakkının da verilmediği anlaşılmaktadır. Belediyeler ve çalışanlarca bu hususun göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Memur kadrolarına atanacaklara iş sonu tazminatı verilmeyecek, iş sonu tazminatı ödenmeyen süreler emekli ikramiyesinin hesabında dikkate alınacaktır.

Sözleşmeli personelin, sözleşmeli olarak çalıştırılmasına esas alınan memur kadrosunun derecesi, hizmet süresi ve eğitimi dikkate alındığında atanması gereken derece ile uyumlu değilse, Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Norm Kadro İlke ve Standartlarına Dair Yönetmeliğin 11 inci maddesindeki “*boş memur kadrolarında sınıf, unvan ve derece değişikliği ile boş memur kadrolarının iptali ve dolu kadrolarda derece değişikliği meclis kararı ile yapılır...*” hükmü gereği öncelikle belediye meclisi kararı ile kadro derece değişikliğinin yapılması gerekecektir.

5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinde; memur kadrolarına atananların, sözleşmeli personel pozisyonlarında geçirdikleri hizmet sürelerinin, öğrenim

durumlarına göre yükselebilecekleri dereceleri aşmamak kaydıyla kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespiti ile 657 sayılı Kanunun 64 üncü maddesinin dördüncü fıkrası kapsamında değerlendirileceği hükmü yer almaktadır.

Memurların derece yükselmeleri ve kademe ilerlemeleri 657 sayılı Kanunun 64 üncü ve devamı maddelerine göre yapılmaktadır.

Memurların intibak işlemleri 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin Ortak Hükümler Bölümünün (C) bendine göre yürütülmektedir. Bu bentteki hükümlerin anlaşılabilmesi için öncelikle (A) bendinde memuriyet sınıflarının öğrenim durumlarına göre giriş ve yükselebilecek derece ve kademelerine bakmak gerekecektir.

5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrasına göre çalışan tam zamanlı sözleşmeli personel, Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların ekindeki 4 sayılı Cetvel dikkate alındığında en az lise mezunu olacağı düşünülerek aşağıdaki tabloda lise öğreniminden başlatılmak üzere memurların giriş ve yükselebilecekleri derece ve kademeleri gösterilmektedir.

Öğrenim Durumu	Giriş		Yükselinebilecek	
	Derece	Kademe	Derece	Kademe
Liseyi bitirenler	13	3	3	Son
Lise dengi mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	12	2	3	Son
Lise veya dengi okullar üstü 1 yıllık mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	11	1	2	Son
Lise veya dengi okullar üstü 2 yıl veya ortaokul üstü en az 5 yıllık mesleki veya teknik öğrenimi bitirenler	10	1	2	Son
Lise veya dengi okullar üstü 3 yıl teknik veya mesleki öğrenimi bitirenler	10	2	2	Son
2 yıl süreli yükseköğrenimi bitirenler	10	2	1	Son
3 yıl süreli yükseköğrenimi bitirenler	10	3	1	Son
4 yıl süreli yükseköğrenimi bitirenler	9	1	1	Son
5 yıl süreli yükseköğrenimi bitirenler	9	2	1	Son
6 yıl süreli yükseköğrenimi bitirenler	9	3	1	Son

Yukarıdaki tablo dikkate alınarak memur kadrolarına atanacak personel, öğrenim durumlarına uygun derece ve kademedен görevе başlatılacaktır. 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinde, sözleşmeli statüde geçen sürelerin kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinde hesaplanacağı öngörüldüğünden, bu personel, tablodaki derece ve kademelerden başlatılmak üzere sözleşmeli olarak geçirdikleri hizmet sürelerinin her bir yılına bir kademe ve her üç yılına bir derece verilmek suretiyle ilerletilecektir.

657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinde sayılan avukat, mühendis, mimar, hekim gibi mesleki ve teknik öğrenim gören meslek mensupları bakımından derece ve kademelerde ilerleme imkânı veren hükümlere ve bu hakkı veren diğer yasal düzenlemelere de dikkat edilerek intibak işlemlerinin yapılması gerekmektedir. Yine yüksek lisans/doktora yapanlara ilave derece ve kademe verilmesi gibi diğer tüm özellikli durumlara da ayrı ayrı dikkat edilmelidir.

Örneğin; tam zamanlı sözleşmeli avukat olarak çalışan Ahmet'in belediyede 3 yıllık hizmeti olduğunu, avukatlık stajını sözleşmeli olmadan önce yaptığını ve belediyede başlamadan önce 12 yıllık serbest avukat olarak çalışmış olduğunu varsayalım.

Avukat Ahmet, 4 yıllık yükseköğrenimi bitirmesi nedeniyle yukarıda tabloda görülen 9 uncu derecenin 1 inci kademesinden başlatılacaktır. Avukatlık stajını sözleşmeli olmadan önce bitirdiği için 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin Ortak Hükümler bölümünün (A) bendinin 1 nolu alt bendine göre 2 kademe verilecek böylece 9 uncu derecenin 3 üncü kademesine gelecektir. 12 yıllık serbest avukatlık süresinin, 1136 sayılı Avukatlık Kanununun 195 inci ve 657 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin (C) bendinin 3 nolu alt bendine göre $\frac{3}{4}$ 'ü olan 9 yılına karşılık 3 derece daha verileceği için 6 ncı derecenin 3 üncü kademesine getirilecektir. Belediyede sözleşmeli olarak geçirdiği süre 3 yıl olduğundan, bu süre için bir derece verilerek 5 inci derecenin 3 üncü kademesine getirilecektir. Ayrıca Avukat Ahmet'in askerlik durumu da 657 sayılı Kanunun 83 ve 84 üncü maddeleri çerçevesinde değerlendirilerek intibak işlemlerinin yapılması gerekmektedir.

Değerlendirilecek hizmet süresinden sadece özel sektörde geçen süre 12 yılı geçemeyecektir.

657 sayılı Kanunun **36 ncı maddesinde belirtilen** (teknik hizmetler sınıfı, sağlık ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfı, avukatlık hizmetleri sınıfında olanlar veya Basın Kartları Yönetmeliğine göre, basın kartına sahip olanlar) **dışında** genel idare hizmeti sınıfında memur kadrolarına atanacak sözleşmeli personelin kamu veya özel sektörde işçi statüsünde geçen hizmet süreleri derece ve kademe ilerlemesinde değil, emekliliğe esas hizmet süresinde dikkate alınacaktır.

Örneğin eğitmen olarak sözleşmeli personel statüsünde çalışan bir kişinin genel idare hizmetleri sınıfında (GİH) yer alan eğitmen kadrosuna atanacak olması sebebi ile 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesi gereğince bu kişinin sadece sözleşmeli olarak çalıştığı hizmet süreleri kademe derece ilerlemesinde değerlendirilecek ancak daha önce özel sektörde veya belediye şirketinde çalıştığı süreler kademe derece ilerlemesinde değerlendirilmeyecektir.

Belediye şirketlerinde çalışılan sürelerin hesabı nasıl yapılacaktır?

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinde; teknik hizmetler veya sağlık hizmetleri sınıfına girenlerden memurluğa girmeden önce yurt içinde veya yurt dışında mesleklerini serbest olarak veya resmi veya özel müesseselerde ifa edenlerin teknik hizmetler veya sağlık hizmetlerinde geçen sürelerinden bu Kanun ve bu Kanunun 87 nci maddesinde sözü edilen kurumlarda geçen sürenin tamamının değerlendirileceği düzenlenmiştir.

Belediye şirketleri 657 sayılı Kanunun 87 nci maddesinde sayılan kurumlar arasında yer aldığından, belediye şirketinde teknik hizmetlerde veya sağlık hizmetlerinde geçen çalışma sürelerinin tamamının kazanılmış hak aylık derece hesabına dâhil edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

Yukarıda sayılan hizmetler hariç; belediye şirketlerinde avukat olarak çalışılan süreler ile Basın Kartları Yönetmeliğine göre, basın kartına sahip olanların çalışma sürelerinin $\frac{3}{4}$ 'ünün kazanılmış hak aylık derece hesabına dâhil edilecektir.

Genel idare hizmeti sınıfında memur kadrolarına atanacak sözleşmeli personelin ise belediyede veya belediye şirketlerinde işçi statüsünde geçen hizmet süreleri derece ve kademe ilerlemesinde değerlendirilmeyecek, emekliliğe esas hizmet süresinde dikkate alınacaktır.

Sözleşmeli personel olarak çalışılan sürelerin görevde yükselmede değerlendirilmesi

Belediye ve Bağlı Kuruluşları ile Mahalli İdare Birlikleri Personelinin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Yönetmelikte görevde yükselme suretiyle atanılacak kadrolar için aranan şartlar arasında, bu Yönetmelikte belirtilen alt görevlerde belirli bir süre çalışmış olmak şartı da aranmaktadır.

Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Yerel Yönetimler Genel Müdürlüğü'nün 17.01.2025 tarihli ve E-53773008-622.02-11162200 sayılı görüş yazısında; Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü'nün 28/3/2023 tarihli ve E-74073113-045.02-145428 sayılı görüş yazısı esas alınarak 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin üçüncü fıkrası çerçevesinde görev yapmakta olan personelden 657 sayılı Kanunun geçici 48 inci maddesi kapsamında sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına atananların, pozisyon unvanında geçen hizmet süresinin, atandığı kadronun alt görev olarak belirlenmiş olması halinde mevzuatı uyarınca **alt görev süresinden sayılmasının mümkün olduğu** değerlendirmesine yer verilmiştir.

Atamaya yetkili amirler kimlerdir?

Atama onaylarının hangi merciden alınacağı konusunda ilgili mevzuatına bakmak gerekmektedir. Buna göre atamaya yetkili amirler;

- 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesine göre **belediyelerde** atamaya yetkili amir **belediye başkanı**,
- **Su ve kanalizasyon idarelerinde** 2560 sayılı Kanunun 9, 11 ve 12 nci maddelerine göre **yönetim kurulu**, yönetim kurulunun yetkisi dışında kalanlar bakımından **genel müdür**,
- **Mahalli idare birliklerinde** ise 5355 sayılı Kanunun 14 üncü maddesi gereğince **birlik başkanı** olduğundan,

memur kadrolarına atanacak sözleşmeli personelin atama onayları bu makamlardan alınmalıdır.

Örnek atama onayı

Sayı :

.../.../2026

Konu : Atama

BAŞKANLIK MAKAMINA

Belediyemizde 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 49 uncu maddesine göre .../.../... tarihinden bu yana ünvanıyla tam zamanlı sözleşmeli personel statüsünde görev yapan (sözleşmeli personelin ismi-soyadı), .../.../2026 tarihli dilekçesi ile 5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesine istinaden memuriyet kadrosuna geçmek istediğini bildirmiştir.

İlgilinin yasal süre içerisinde belediyemize başvurduğu, yapılan incelemede kendisinin 5393 sayılı Kanunun 49 uncu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddelerinde aranan koşulları sağladığı anlaşıldığından, ilgilinin sözleşmeli olarak çalıştırılmasına esas alınan dereceli kadrosuna atanması hususunu,*

Olurlarınıza arz ederim.

İmza

İnsan Kaynakları Müdürü

Uygun görüşle arz ederim.

.../.../2026

İmza

(Varsa Başkan Yrd.)

OLUR

.../.../2026

İmza

Belediye Başkanı

** Personelin atanacağı birim, kazanılmış hak aylığı ile emekli keseneği derece ve kademelerin de belirtilmesi uygun olacaktır.*

Memur kadrolarına atananlar, atama onayları ile birlikte başta Anayasa'nın memurlara ilişkin hükümlerine, 657 sayılı Kanuna, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanuna, 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununa ve memurları ilgilendiren diğer kanun ve alt düzenleyici işlemlere tabi olacaklardır.

Memur kadrolarına atanacak sözleşmeli personel, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi (Emekli Sandığı) kapsamına alınması için gerekli işlemlerin yapılması gerekmektedir.

657 sayılı Kanunun 109 uncu maddesinde memurların, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası esas alınarak kurumlarınca tutulacak personel bilgi sistemine kaydolunacakları ve her memur için bir özlük dosyası tutulacağı hükmü dikkate alınarak memuriyete atanacak personelin de kimlik numaraları esas alınarak personel bilgi sistemine kaydolmaları gerekmektedir.

8- HİTAP (Hizmet Takip Programı) ve Tescil İşlemleri

a) İlk Defa Sigortalılık Tescili, İşe Giriş Bildirgesi

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 8 inci maddesi uyarınca, bu Kanuna göre 4/1-c sigortalısı olarak çalışmaya başlayanların, sigortalılıklarının başladığı tarihten itibaren **15 gün içinde sigortalı işe giriş bildirgesi** ile Sosyal Güvenlik Kurumuna e-sigorta yoluyla bildirimlerinin **“Hizmet Takip Programı ve 5510 4/1-c (Devlet Memurları) Tescil İşlemleri Entegrasyon Uygulaması”** üzerinden yapılması gerekmektedir.

b) HİTAP İşlemleri

12.05.2010 tarihli ve 27579 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin Ek 6 ncı maddesine göre; 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi uyarınca haklarında 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulananlar ile ilk defa 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamına tabi olan sigortalıların hizmet başlangıcından itibaren hizmet belgesinin düzenlenmesine esas olan ve Hizmet Takip Programında (HİTAP) yer alan;

- a) Özlük ve nüfus,
- b) Hizmet belgesi,
- c) Öğrenim durumu,
- ç) Lisansüstü öğrenim/kurs,
- d) Tashih ve kaza-i rüşt kararı (ergin kılınma),
- e) Diğer kanunlara/statülere tabi hizmet,
- f) Askerlik,
- g) Tazminat,
- ğ) Unvan,
- h) Açık süre,
- ı) Borçlanılan hizmet,
- i) İtibari hizmet süresi,
- j) Emeklilik belgesi,

bilgi formatları kamu idareleri tarafından memurların göreve başladıkları tarihten itibaren **90 gün** içerisinde HİTAP üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna **bildirilecektir.**

HİTAP hizmet cetveline kayıt yapılırken aşağıdaki tabloda belirtilen kod ve açıklamalardan uygun olanların seçilerek kayıtların yapılması uygun olacaktır.

Kod	Açıklama
3577	5393 S.K. 49. MD. UYARINCA SÖZLEŞMELİ İKEN KADROYA ATANDI. (7433 S.K. 6. MD. İLE EKL.)
3578	5393 S.K. 49. MD. UYARINCA SÖZLEŞMELİ SÜRE VE ASKERLİK İNTİBAKINDA DEĞ. (7433 S.K. 6. MD.)
3579	5393 S.K. 49. MD. UYARINCA SÖZLEŞMELİ SÜRESİ İNTİBAKINDA DEĞ. (7433 S.K. 6. MD.)
3580	5393 S.K. 49. MD. SÖZ. İKEN KADROYA ATANDI. SÖZ. SÜRE İNTİBAKINDA DEĞ. (7433 S.K. 6. MD.)
3581	5393 S.K. 49. MD. SÖZ. İKEN KAD. ATANDI. SÖZ. SÜRE VE ASKERLİK HİZ. İNT. DEĞ. (7433 S.K. 6. MD.)

9- Adaylık ve Nakil

a) Adaylık

Sözleşmeli olarak 3 yıllık çalışma süresini tamamlayıp memur kadrolarına atananlar **adaylık sürecine tabi olmayacaklardır.**

5393 sayılı Kanunun 49'uncu maddesinde sözleşmeli personelden üç yıllık çalışma süresini tamamlayanların talepleri hâlinde sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan **memur kadrolarına atanacakları** ve atandıkları kadronun mali ve sosyal haklarına göreve başladıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren hak kazanacakları düzenlenmiş, bu kişilerin aday memur statüsüne tabi olacaklarına ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Dolayısıyla sözleşmeli personel olarak çalışmakta olup şartları taşıyanlar başvurmaları halinde **doğrudan memur kadrolarına** atanacaklardır. Bu şekilde atananlar aday memur statüsüne tabi olmayacaklardır.

b) Nakil

5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinde "... Sözleşmeli personelden üç yıllık çalışma süresini tamamlayanlar talepleri hâlinde sözleşmeli personel olarak çalıştırılmalarına esas alınan memur kadrolarına atanır. **Bu kapsamda memur kadrolarına atananların bir yıl süreyle diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakli yapılamaz.**" denilmektedir.

Memur kadrolarına atananlar 1 yıl süreyle nakil hakkından yararlanamayacaklardır. **Kanun, bu kişiler bakımından nakil kısıtını yalnızca süre olarak belirlemiş, naklen geçilebilecek kurumlar yönünden bir kısıtlama getirmemiştir.**

1 yıllık süre içerisinde nakil yasağı olmakla birlikte bu kişilerin ilgili mevzuatına göre **geçici görevlendirilmeleri mümkündür.**

Bu Kanundan yararlanarak memur kadrolarına atanan personel, KPSS veya kurumsal sınavlarda başarılı olmuş ve başka bir kurumdaki memur kadrolarına atanmaya hak kazanmışsa nakil yasağı söz konusu olacak mıdır?

Devlet Personel Başkanlığının 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla ilgili bir görüşünde “ kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli personel olarak çalışmakta iken 657 sayılı Kanunun Geçici 41’inci maddesi kapsamında memur kadrolarına atananların; KPSS veya kurumsal sınavlar sonucunda diğer bir memur kadrosuna atanmaya hak kazanmaları halinde, mezkûr maddede öngörülen nakil yasağına tabi olmaksızın, aynı Kanunun 74’üncü maddesinde öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklen atanması mümkün bulunmaktadır” denilmiştir.

10- Yıllık İzinlerin Hesaplanması

657 sayılı Kanunun 23 üncü maddesinde; Devlet memurlarının, bu kanunda gösterilen süre ve şartlarla izin hakkına sahip olduğu, 102 nci maddesinde ise Devlet memurlarının yıllık izin süresinin, hizmeti 1 yıldan 10 yıla kadar (on yıl dâhil) olanlar için 20 gün, hizmeti 10 yıldan fazla olanlar için ise 30 gün olduğu, zorunlu hallerde bu sürelerle gidiş ve dönüş için en çok ikişer gün eklenebileceği hüküm altına alınmıştır.

Kanunun 103 üncü maddesinde ise; yıllık izinlerin, amirin uygun bulacağı zamanlarda, toptan veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilceği birbirini izleyen iki yılın izninin bir arada verilebileceği, cari yıl ile bir önceki yıl hariç, önceki yıllara ait kullanılmayan izin haklarının düşeceği belirtilmiştir.

Kanunun 102 inci maddesinde belirtilen hizmet kavramı 154 Seri Nolu Devlet Memurları Kanunu Tebliğinde, memurların yıllık izin sürelerinin hesabında, hangi statüde olursa olsun kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında geçmese dahi Devlet memurlarının kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet sürelerinin dikkate alınması gerektiği düzenlemesine yer verilerek tanımlanmıştır.

Buna göre kamu kurum ve kuruluşlarında ve belediye şirketlerinde geçen hizmet sürelerinin tamamı yıllık izin süresinin hesaplanmasında değerlendirilecektir.

Kanunda sözleşmeli personelin kullanılmayan izinlerinin devrine ilişkin düzenleme yapılmamıştır. Ancak sözleşmeli personelin yıllık izinlerinin, yapılan son değişikliklerle memurların izin hakları gibi düzenlenerek cari yıl ve bir önceki yıl izinlerinin birlikte kullanılabilmesine imkân tanındığı, sözleşmeli personelin aynı

kurumda çalışmaya devam edeceği dikkate alındığında 2025 yılına ait kullanılmayan izinlerinin 2026 yılında kullanılabileceği değerlendirilmektedir.

11- Memur Kadrosuna Atanmak İçin Başvurmayan Sözleşmeli Personelin Durumu

5393 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin 3 üncü fıkrasına göre çalışmakta olup 3 yılını doldurduğu tarihten itibaren 30 günlük başvuru süresi içerisinde memuriyete atanma talebinde bulunmayanların sözleşmeli personel statüsünde çalışmaya devam edebilecekleri, başvuru süresi geçirildikten sonra başvuruda bulunarak memuriyete atanma talep haklarının bulunmadığı değerlendirilmektedir.

TBB