



T.C.  
SAĞLIK BAKANLIĞI  
Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü

HUKUK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
HUKUK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ  
7.04.2026 11:11:06 E-11045126-010.04-310672819



310672819

Sayı : Z-11045126-010.04-  
Konu : Sağlık Bakanlığı Sözleşmeli Personel  
İzin Yönergesi

BAKANLIK MAKAMINA

Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendi, 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu, 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci ve 45/A maddesi kapsamında görev yapan personelin izinlerinin kullanılmasına, izinlerinin verilmesine ve izin vermeye yetkili makamların belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla hazırlanan Sağlık Bakanlığı Sözleşmeli Personel İzin Yönergesi ilişikte sunulmuştur.

İlişikte sunulan Taslağın yürürlüğe konulmasını takdir ve tensiplerinize arz ederim.

Av. Ülker KUĞU  
Hukuk Hizmetleri Genel Müdürü

Uygun görüşle arz ederim.  
.../.../2026

Dr. Öğr. Üyesi Halim ÖZÇEVİK  
Bakan Yardımcısı

OLUR  
.../.../2026

Prof. Dr. Kemal MEMİŞOĞLU  
Bakan

- Ek:  
1- Sağlık Bakanlığı Sözleşmeli Personel İzin Yönergesi Taslağı  
2- Genel Gerekeçe

# SAĞLIK BAKANLIĞI SÖZLEŞMELİ PERSONEL İZİN YÖNERGESİ

## BİRİNCİ BÖLÜM Başlangıç Hükümleri

### Amaç

**MADDE 1-** (1) Bu Yönergenin amacı, Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında görev yapan sözleşmeli personelin izinlerinin kullanılmasına, izinlerin verilmesine ve izin vermeye yetkili makamların belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

### Kapsam

**MADDE 2-** (1) Bu Yönerge, Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatında 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendi, 24/11/2004 tarihli ve 5258 sayılı Aile Hekimliği Kanunu, 10/7/2003 tarihli ve 4924 sayılı Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 11/10/2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci ve 45/A maddesi kapsamında sözleşmeli görev yapan personeli kapsar.

### Dayanak

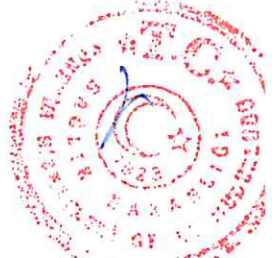
**MADDE 3-** (1) Bu Yönerge, 657 sayılı Kanun, 5258 sayılı Kanun, 4924 sayılı Kanun, 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 29/6/2021 tarihli ve 4198 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe konulan Aile Hekimliği Sözleşme ve Ödeme Yönetmeliği ile 6/6/1978 tarihli ve 15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslara dayanılarak hazırlanmıştır.

### Tanımlar

**MADDE 4-** (1) Bu Yönergede geçen;

- Bakan: Sağlık Bakanını,
- Bakanlık: Sağlık Bakanlığını,
- e-Rapor Sistemi: Sağlık raporlarının elektronik olarak düzenlenebildiği ve e-imza ile onaylanabildiği Bakanlık tarafından kurulan elektronik sistemi,
- Görev mahalli: Sözleşmeli personelin görevli olduğu kurumun bulunduğu yerleşim yerini,
- Hastalık raporu: Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre düzenlenen belgeyi,
- İzin: Sözleşmeli personelin bu Yönerge kapsamında görevinden geçici olarak ayrılmasını,
- Sağlık izni: Hizmetleri sırasında iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan personele her yıl yıllık izinlerine ilaveten ilgili mevzuatı gereği verilen izni,
- Sağlık kurulu: Tek tabibin yetkisi dışında kalan hususlarda veya mevzuatta sağlık kurulu raporu öngörüldüğü hâllerde, ilgili dal uzmanı ile birlikte öncelikle bu uzmanlık dalına en yakın uzmanlık dalından olmak üzere en az üç uzman tabipten oluşturulacak kurulu,
- Sağlık kurulu raporu: Mevzuatta sağlık kurulu raporu öngörüldüğü hâllerde sağlık kurulunca verilen raporu,
- Sözleşmeli personel: 657 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendi, 5258 sayılı Kanun, 4924 sayılı Kanun ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci ve 45/A maddesi kapsamında görev yapanları,

ifade eder.



## İKİNCİ BÖLÜM

### İzinler, İzinlerin Kullanılması ve Yetkili Amirler

#### İzin vermeye yetkili amirler

**MADDE 5-** (1) Bu Yönerge kapsamında izin vermeye yetkili amirler, 31/3/2026 tarihli ve 33210 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sağlık Bakanlığı Disiplin Amirleri Yönetmeliğinde tanımlanan amirlerdir.

#### Amirin takdir yetkisi

**MADDE 6-** (1) Yıllık izin, sözleşmeli personelin isteği üzerine 5 inci maddede belirtilen amirler tarafından verilir. Amirler bu yetkilerini, görevin aksamamasını ve sözleşmeli personelin isteklerini birlikte gözeterek açıklık ve eşitlik ilkeleri çerçevesinde sözleşmeli personelin yıllık izin zamanını planlayarak kullanırlar.

#### Yıllık iznin sınırlandırılması

**MADDE 7-** (1) Yıllık izinlerin kullanılmasında amire verilen takdir yetkisi, izin kullanılmasına ilişkin olup amir, personele kanunla verilen izinleri ortadan kaldıracak biçimde bu yetkisini genişletemez.

(2) Olağanüstü hâller sebebiyle izinlerin kullanılması Bakanlıkça durdurulmadığı sürece her takvim yılının ilk çalışma gününden itibaren hiçbir talimat ve düzenlemeye gerek kalmaksızın yıllık izin kullanılmasına müsaade edilir.

#### Yıllık izin süreleri

**MADDE 8-** (1) Aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanlarının yıllık izin süresi, bir mali yılda otuz gündür. Mali yıl başladıktan sonra sözleşme imzalayarak göreve başlayan aile hekimi ve aile sağlığı çalışanına, mali yıl sonuna kadar çalışacakları sürenin bir yıllık çalışma süresine oranının yıllık izin süresi ile çarpılması suretiyle bulunacak süre kadar yıllık izin verilir. Hesaplama kesirler tama iblağ edilir.

(2) 657 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendi, 4924 sayılı Kanun ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci ve 45/A maddesi kapsamında görev yapan sözleşmeli personelin yıllık izin süresi, hizmeti 1 yıldan 10 yıla kadar (10 yıl dahil) olanlar için 20 gün, hizmeti 10 yıldan fazla olanlar için 30 gündür.

(3) Sözleşmeli personele verilecek yıllık izin süresinin hesabında, statüye bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet süreleri dikkate alınır.

#### Yıllık izinlerin kullanılması

**MADDE 9-** (1) Yıllık izinler, amirin uygun bulacağı zamanlarda tek seferde veya ihtiyaca göre kısım kısım kullanılabilir.

(2) 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendi ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi kapsamında sözleşmeli olarak görev yapan personelin sözleşme döneminde kullanılmayan izinleri, sözleşmenin devamı halinde müteakip sözleşme döneminde kullanılabilir. Cari sözleşme dönemi ile bir önceki sözleşme dönemi hariç, önceki sözleşme dönemlerine ait kullanılmayan izin hakları düşer.

(3) Aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanlarının bir sözleşme döneminde birinci mali yılda kullanılmayan yıllık izinler ikinci mali yıla aktarılabilir, ancak bir sözleşme dönemi içerisinde kullanılmayan yıllık izinler sonraki sözleşme dönemine aktarılamaz.

(4) 4924 sayılı Kanun kapsamında görev yapan sözleşmeli personelin izinleri hususunda ilgili 657 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Bu kapsamdaki sözleşmeli personelin yıllık izinleri birleştirilemez ve bu personele yıllık izinden düşülmek üzere mazeret izni verilemez.

(5) Devlet memuru olarak çalışmakta iken sözleşmeli statüye geçenlerin veya sözleşmeli statüde çalışmakta iken devlet memurluğuna geçenlerin yıllık izinleri, bir mali yılda



kullandıkları izinler birbirinden mahsup edilmek suretiyle kullandırılır. Bir mali yıl içerisinde statü değiştirenlere hem Devlet memurluğundan hem de sözleşmeden kaynaklı iki farklı izin verilemez. Örneğin; 30 günlük yıllık izni olan personel, sözleşme döneminde 10 günlük yıllık izin kullanmış ise aynı yıl içerisinde Devlet memurluğuna geçmesi halinde o cari yıl içinde en fazla 20 gün yıllık izin daha kullanabilir. Devlet memuru iken sözleşmeli statüye geçenler için de aynı usul uygulanır.

(6) Sözleşmeli personele, gelecek yılın izninden düşülmek üzere yıllık izin verilemez.

(7) Yıllık iznin kullanımında izin süresinin içinde kalan cumartesi ve pazar günleri de izin süresinden sayılır. Yıllık iznin pazartesi günü kesilerek başlanması hâlinde cumartesi ve pazar günleri de yıllık izin süresinden sayılır. Pazartesi gününden başlayarak 5 gün yıllık izin alarak cumartesi günü göreve başlayacak olanların tekrar pazartesi gününden yıllık izin almak istemesi hâlinde arada kalan cumartesi ve pazar günleri yıllık izin süresinden sayılır. 5 gün yıllık izin alınması hâlinde yıllık izin içinde kalmayan cumartesi ve pazar günleri yıllık izin süresine dahil edilmez.

(8) Yıllık izin verilirken yıllık izin süreleri içinde kalan ve mesai günlerine denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yetkili makamlarca idari izinli sayılan süreler yıllık izne dahil edilmez.

(9) Yıllık izin verildikten sonra yetkili makamlarca idari izinli sayılan sürelerin yıllık izin süreleri içinde kalması ve mesai günlerine denk gelmesi hâlinde bu süreler yıllık izin süresinden düşülür ve daha sonra amir tarafından uygun görülen zamanlarda ilgililere 657 sayılı Kanunun 103 üncü maddesine göre kullandırılır.

(10) İzinlerin yurt dışında geçirilecek olması hâlinde ayrıca bir onaya gerek bulunmaksızın, hizmetlerin aksamaması ve sürekliliğin sağlanması açısından sözleşmeli personele istenildiğinde ulaşılabilesine imkan sağlayacak şekilde iznin geçirileceği yere ilişkin bilgiler ile iletişim bilgileri izin talebinde bulunurken belirtilir.

(11) 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (B) bendi ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 45/A maddesi kapsamında görev yapan personel hariç askerlik hizmetini yedek subay sınıfında veya muvazzaf asker olarak görev yapmış olan ve hali hazırda sözleşmeli çalışan personelin askerlikte geçen süreleri yıllık izin süresinin hesabında dikkate alınır.

#### **İzinli sözleşmeli personelin göreve çağırılması**

**MADDE 10-** (1) Yıllık iznini kullanmakta olan sözleşmeli personelden hizmetine ihtiyaç duyulanlar, izin vermeye yetkili amirler veya üst amirlerce yazılı veya kayıt altına alınmak şartıyla sözlü olarak göreve çağırılabilir. Bu durumda sözleşmeli personelin zorunlu hâller dışında en geç 2 iş günü içinde görevine dönmesi zorunludur.

#### **Analık izni, süresi ve kullanımı**

**MADDE 11-** (1) Sözleşmeli personele beklenen doğum tarihinden önce 8 hafta ve doğum yapmasından sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süreyle analık izni verilir.

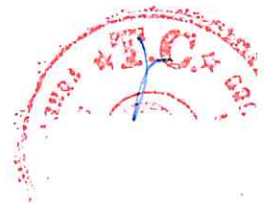
(2) Çoğul gebeliklerde (ikiz, üçüz, ...) doğum öncesi 8 haftalık analık izni süresine 2 haftalık bir süre daha ilave edilir.

(3) Analık izni kesintisiz olarak kullanılır.

#### **Doğum sonrası analık izni süresine eklenebilecek süreler**

**MADDE 12-** (1) Sözleşmeli personel, sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporu ile belgelendirmek kaydıyla, isteği üzerine beklenen doğum tarihinden önceki 3 haftaya kadar kurumunda çalışabilir.

(2) Beklenen doğum tarihinden önceki 3 haftaya kadar kurumunda çalışmaya devam etmek isteyen sözleşmeli personel, sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğuna dair tabip raporunu, doğum öncesi analık izin süresinin başlangıcında kurumuna iletir.



(3) Sözleşmeli personele, beklenen doğum tarihinden önceki 3 haftaya kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğuna dair verilen tabip raporu, Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli veya sözleşmesiz bir sağlık hizmeti sunucusundan alınabilir.

(4) Sözleşmeli personelin, sadece tabip raporuna dayanarak doğumdan önce kurumunda fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporu ile belgelendirmeden bu süre içinde kurumunda çalışmaya devam eden sözleşmeli personelin fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenmez.

(5) Beklenen doğum tarihinden önceki 3 haftaya kadar kurumunda çalışabileceği tabip raporuyla onaylanan sözleşmeli personel, bu süre içinde kanuni izinlerini (hastalık izni, mazeret izni, yıllık izin ve benzeri) kullanabilir. Ancak bu kanuni izin süreleri doğum sonrası analık izni süresine ilave edilmez.

(6) Her hâl ve şartta sözleşmeli personelin, beklenen doğum tarihinden önceki 3 hafta içinde kurumunda çalışması mümkün değildir.

#### **Erken doğum hâlinde analık izni**

**MADDE 13-** (1) Beklenen doğum tarihinden önce doğum yapan sözleşmeli personelin, doğum yapmadan önce kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir.

(2) Beklenen doğum tarihinden önce 8 hafta süreli analık iznine (çoğul gebeliklerde 10 hafta süreli analık iznine) ayrılan ve bu süre içinde erken doğum yapan sözleşmeli personelin, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir.

(3) Beklenen doğum tarihinden önceki 3 haftaya kadar kurumunda fiilen çalışan kadın sözleşmeli personelin, son 3 haftalık doğum öncesi analık izni süresi içinde erken doğum yapması hâlinde doğum öncesinde kullanamadığı analık izni süresi, kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler ile birlikte, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir.

(4) Beklenen doğum tarihinden 8 hafta öncesinde doğum öncesi analık iznine (çoğul gebeliklerde 10 haftalık analık iznine) ayrılmayarak, sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğuna dair tabip raporu almak suretiyle kurumunda fiilen çalışmaya devam eden kadın sözleşmeli personelin, bu süre içinde erken doğum yapması hâlinde, erken doğum sebebiyle kullanamadığı doğum öncesi analık izni süresi ile birlikte kurumunda fiilen çalışarak geçirdiği süreler doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir.

(5) Doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihten (tekil gebeliklerde 32 nci haftadan - çoğul gebeliklerde ise 30 uncu haftadan) önce gerçekleşen doğumlarda, erken doğum sebebiyle kullanılmayan 8 haftalık doğum öncesi analık izni süresi ile birlikte doğum tarihinden doğum öncesi analık izninin başlaması gereken tarihe kadarki süre, doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir.

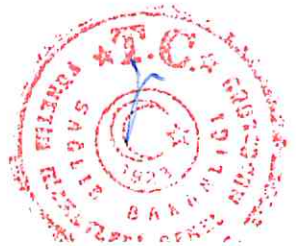
#### **Geç doğum, ölü doğum ve annenin ölümü hâllerinde analık izni**

**MADDE 14-** (1) Doğumun beklenen tarihten sonra gerçekleşmesi hâlinde, fazladan geçen süreler doğum sonrası analık izni süresinden düşülmez.

(2) Ölü doğum yapan sözleşmeli personel, sağ doğum yapan sözleşmeli personele verilen doğum öncesi ve doğum sonrası analık izninden aynı şekilde yararlandırılır.

(3) Sözleşmeli personelin düşük mü yoksa ölü doğum mu yaptığı hususunda tabip tarafından verilen rapora göre karar verilir.

(4) Doğum esnasında veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine sözleşmeli personel olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.



### **Süt izni süresi ve talebi**

**MADDE 15-** (1) Sözleşmeli personel doğum sonrası analık izni süresi bitiminden itibaren süt izninden yararlanmak istediğini çalıştığı kurumuna dilekçe ile bildirir.

(2) Sözleşmeli personele, tekil ya da çoğul doğum fark etmeksizin doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk 6 ayda günde üç saat, ikinci 6 ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir.

### **Süt izninin kullanımı**

**MADDE 16-** (1) Süt izninden sadece kadın sözleşmeli personel yararlanır. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı sözleşmeli personel tarafından belirlenir.

(2) Sözleşmeli personel, 657 sayılı Kanununun 104 üncü maddesinin (F) fıkrasında yer alan günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilme hakkından yararlanamaz.

(3) Süt izninin, sözleşmeli personelin çocuğunu emzirmesi için günlük olarak kullanması gereken bir izin hakkı olması sebebiyle bu izin birleştirilerek sonraki günlerde kullanılamaz.

(4) Süt iznini kullanmakta iken çocuğun ölümü hâlinde sözleşmeli personel bu izin kalan süresini kullanamaz.

(5) Sözleşmeli personel olarak atanmadan önce doğum yapan sözleşmeli personel, doğumdan sonra 8 haftalık sürenin bitiminden itibaren süt izni süresinin kalan kısmı kadar bu izinden faydalanır.

### **Evlad edinme hâlinde verilecek izinler**

**MADDE 17-** (1) Evlat edinme sebebiyle izin haklarından kadın veya erkek ayrımı gözetilmeksizin;

a) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte evlat edinen sözleşmeli personel,

b) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu, münferit olarak evlat edinen bekâr veya evli sözleşmeli personel,

c) Sözleşmeli personel olmayan eşin üç yaşını doldurmamış bir çocuğu münferit olarak evlat edinmesi hâlinde sözleşmeli personel olan eşleri,  
bu izin hakkından yararlanır.

(2) Evlat edinme hâlinde verilen iznin başlangıç tarihi çocuğun teslim edildiği tarihtir. Ancak, evlatlık kararı verilmeden önce çocuk fiilen teslim edilmiş ise iznin başlangıç tarihi çocuğun fiilen teslim edildiği tarihtir.

(3) Her iki eşin de sözleşmeli personel olması ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğun birlikte evlat edinilmesi hâlinde bu izin hakkından her iki eş de yararlanır.

(4) Evlat edinilen çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren 8 haftalık süre içinde sözleşmeli olarak ataması yapılanlara, göreve başlaması kaydıyla 8 haftalık izin süresinin kalan kısmı kadar izin kullandırılır.

### **Mazeret izinleri**

**MADDE 18-** (1) Sözleşmeli personele, eşinin doğum yapması hâlinde isteği üzerine doğum tarihinden itibaren 10 gün babalık izni verilir.

(2) Sözleşmeli personele isteği üzerine kendisinin veya çocuğunun evlenmesi hâlinde resmi nikâh tarihinden, düğünün resmi nikâhtan sonra yapılması durumunda ise personelin tercihi göz önünde bulundurularak resmi nikâh veya düğün tarihinden itibaren 7 gün izin verilir.

(3) Sözleşmeli personele, isteği üzerine eşinin, çocuğunun, kendisinin veya eşinin ana, baba veya kardeşinin ölümü hâlinde ölüm tarihinden itibaren 7 gün izin verilir.

(4) Yukarıdaki fıkralarda sayılan mazeret izinleri kesintisiz olarak kullanılır, kısım kısım kullanılamaz.

(5) Sözleşmeli personele, en az yüzde 70 oranında engelli ya da süreğen hastalığı olan çocuğunun (çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde 70 oranında engelli olması



kaydıyla) hastalanması hâlinde hastalık raporuna dayalı olarak ana veya babadan sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde 10 güne kadar mazeret izni verilir.

(6) Ulusal düzeyde kabul edilen 10-16 Mayıs Engelliler Haftası'nın ilk günü ile 3 Aralık Dünya Engelliler Günü'nde, engellilere yönelik faaliyet gösteren konfederasyon, bağlı federasyonlar ve derneklerin kamu görevlisi olan yönetim kurulu üyeleri ile kamuda görev yapan tüm engelliler idari izinli sayılır.

#### **Refakat izni**

**MADDE 19-** (1) Sözleşmeli personelin, bakmakla yükümlü olduğu ana, baba, eş ve çocuklarından birinin veya bakmakla yükümlü olmamakla birlikte refakat edilmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek olan ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır bir kaza geçirdiğini ya da tedavisi uzun süren bir hastalığı bulunduğunu 30/9/2019 tarihli ve 23642684-010.04-1618 sayılı Bakan Oluru ile yürürlüğe konulan Sağlık Raporları Usul ve Esasları Hakkındaki Yönerge kapsamında e-Rapor Sisteminde yer alan rapor formatı dikkate alınarak belgelendirmesi koşuluyla aylık ve özlük hakları korunarak, 3 aya kadar izin verilir.

(2) Birinci fıkra kapsamında düzenlenecek ve refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda refakati gerektiren tıbbî sebepler, refakat edilmediği takdirde hayatı tehlike bulunup bulunmadığı, sürekli ve yakın bakım gerekip gerekmediği, 3 ayı geçmeyecek şekilde refakat süresi ve varsa refakatçinin sahip olması gereken özel nitelikler yer alır.

(3) Aynı kişiyle ilgili olarak aynı dönemde birden fazla sözleşmeli personel refakat izni kullanamaz.

(4) Aynı kişi ve aynı vakaya dayalı olarak verilecek refakat izninin toplam süresi 3 ayı geçemez.

(5) Refakat sebebiyle izin verilmesine esas teşkil edecek sağlık kurulu raporunda refakatçinin adı ve soyadının yazılması zorunlu değildir.

(6) İzin süresi içinde refakati gerektiren durumun ortadan kalkması hâlinde sözleşmeli personel iznin bitmesini beklemeksizin göreve başlar. Bu durumda veya izin süresinin bitiminde göreve başlamayan sözleşmeli personel, izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında ilgili sözleşme hükümlerine göre işlem yapılır.

(7) Bu fıkraya göre verilecek izin, sözleşmeli personelin isteği üzerine 5 inci maddede belirtilen amirler tarafından verilir.

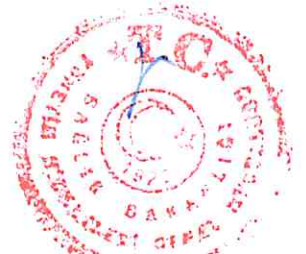
#### **Hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilmesi**

**MADDE 20-** (1) Hastalık raporlarının hastalık iznine çevrilebilmesi için;

a) Sözleşmeli personelin hastalık raporları, ilgili mevzuatında belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde kendilerini tedavi eden kurum tabipliği, aile hekimliği veya Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenmelidir.

b) Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmesi bulunmayan sağlık hizmeti sunucuları tarafından verilen ve istirahat süresi 10 günü geçmeyen raporlar, Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu hekimi tarafından, istirahat süresi 10 günü aşan raporlar ise Sosyal Güvenlik Kurumu ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulunca onanmalıdır. Hastalık durumunda aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanlarına, bir mali yılda toplam en fazla kırk güne kadar hastalık izni verilebilir.

c) Hastalık raporları, geçici görev ve kanunî izinlerin kullanılması durumu ile acil vakalar hariç, görev mahallindeki veya hastanın sevkini yapıldığı sağlık hizmeti sunucularından alınmalıdır.



(2) Hastalık raporlarının aslının veya bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati bitimine kadar Sağlık Raporları Usul ve Esasları Hakkındaki Yönerge kapsamında e-Rapor Sisteminde yer alan rapor formatı dikkate alınarak bağlı olunan disiplin amirine intikal ettirilmesi; örneği gönderilmiş ise, rapor süresi sonunda raporun aslının teslim edilmesi zorunludur. Yıllık iznini yurt dışında geçiren sözleşmeli personelin aldıkları hastalık raporları, dış temsilciliklerce onaylanmalarını müteakip en geç izin bitim tarihinde disiplin amirlerine intikal ettirilir.

(3) Bu Yönerge ile tespit edilen usul ve esaslara uyulmaksızın alınan hastalık raporlarına dayanılarak hastalık izni verilemez. Hastalık raporlarının bu Yönerge ile tespit edilen usul ve esaslara uygun olmaması hâlinde bu durum sözleşmeli personele yazılı olarak bildirilir. Bu bildirim üzerine sözleşmeli personel, bildirim yapıldığı günü takip eden gün göreve gelmekle yükümlüdür. Bildirim yapıldığı hâlde görevlerine başlamayan sözleşmeli personel izinsiz ve özürsüz olarak görevlerini terk etmiş sayılarak haklarında ilgili sözleşme hükümleri uyarınca işlem yapılır.

(4) Hastalık raporlarının fenne aykırı olduğu konusunda tereddüt bulunması hâlinde sözleşmeli personel, hastalık izni kullanıyor sayılmakla birlikte Bakanlıkça belirlenen ve sözleşmeli personelin bulunduğu yere yakın bir hakem hastaneye sevk edilir ve sonucuna göre işlem yapılır.

(5) Hastalık raporlarının fenne aykırı olması hâlinde;

a) Sözleşmeli personele hastalık raporunun fenne aykırı olması sebebiyle raporunun hastalık iznine çevrilmediği ve görevine başlaması gerektiğine ilişkin yazılı bildirim yapılır.

b) Yazılı bildirim yapılmasına rağmen sözleşmeli personel bildirim yapıldığı günü takip eden gün görevine başlamaması hâlinde söz konusu sözleşmeli personel izinsiz ve özürsüz olarak görevini terk etmiş sayılır ve hakkında ilgili sözleşme hükümleri uyarınca işlem yapılır.

(6) Sözleşmeli personele hastalık raporlarında gösterilen süreler kadar hastalık izni verilir.

#### **Yıllık izinde iken verilen hastalık raporları**

**MADDE 21-** (1) Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen sözleşmeli personelin hastalık izin süresinin yıllık izninin bittiği tarihten önce sona ermesi hâlinde, sözleşmeli personel kalan yıllık iznini kullanmaya devam eder.

(2) Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen sözleşmeli personelin hastalık izin süresinin yıllık izninin kalan kısmından daha fazla olması hâlinde, hastalık izninin bitimini müteakiben sözleşmeli personelin göreve başlaması zorunludur.

(3) Yıllık iznini kullanmakta iken hastalık raporu verilen sözleşmeli personelin hastalık izni ile yıllık izninin aynı tarihte bitmesi hâlinde, sözleşmeli personel izinlerin bittiği tarihte görevine başlar.

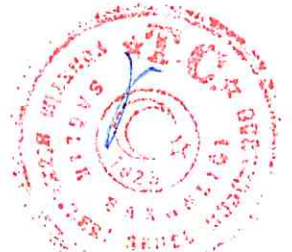
(4) Hastalık izni sebebiyle kullanılamayan yıllık izinler, bu Yönergenin 9 uncu maddesinde yer alan hükümler çerçevesinde kullanılır.

#### **Sözleşmeli personelin iyileştigiine dair sağlık raporu**

**MADDE 22-** (1) Azami süreler kadar hastalık izni kullanan sözleşmeli personelin bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için iyileştigiine dair sağlık raporunu Sağlık Bakanlığı e-Rapor Sisteminde yer alan rapor formatında kurumuna ibraz etmesi zorunludur. Bu rapor, yurt dışındaki sözleşmeli personel için mahallî usule göre düzenlenir.

#### **Diğer izinler**

**MADDE 23-** (1) Diyanet İşleri Başkanlığınca yapılan hac kurası sonucu hacca gitmeye hak kazandığı hâlde kullanabileceği yasal izni kalmayan kamu görevlileri hac süresince ücretsiz izinli sayılır.



(2) Hizmetleri sırasında iyonlaştırıcı radyasyon kaynakları ile çalışan personele mevzuatta belirtilen süre kadar sağlık izni verilir.

(3) Özel kanunlar ile tanımlanmış izinlerde ilgili kanun hükümlerine göre işlem tesis edilir.

(4) Aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanlarına, beş gün kongre ve seminer izni ile yıllık izin bitiminden sonra mazeretleri nedeniyle beş gün idari izin verilebilir. Sözleşmeli aile hekimi iken aile hekimliği uzmanlık eğitimi almakta olanlar, bu eğitimleri kapsamındaki hastane rotasyonu süresince izinli sayılırlar. Bu Yönergenin (**Değişik ibare:13/04/2026-311406369 Bakan Onayı**) 17 nci maddesi, 18 inci maddesinin beşinci fıkrası, 19 uncu maddesi ile 23 maddesinin birinci fıkrası hükümleri aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanlarına uygulanmaz.

#### **Görev başlama zorunluluğu**

**MADDE 24-** (1) Sözleşmeli personelin, mehil müddeti içinde hastalık raporu alması hâlinde, usulüne uygun olarak almış olduğu hastalık raporu hastalık iznine çevrilir. Hastalık izninin bitiminde mehil müddetinin kalan kısmı devam eder, sözleşmeli personel süre sonunda görevine başlar.

### **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

#### **Çeşitli ve Son Hükümler**

##### **İzin süresini kısaltma ve kaldırma yetkisi**

**MADDE 25-** (1) Savaş ve olağanüstü durumlarda verilecek izinler, Cumhurbaşkanlığı, Bakanlık veya Valiliklerce kaldırılabilir veya süresi kısaltılabilir.

##### **Belge kullanımı**

**MADDE 26-** (1) Yıllık izne ayrılanlar için görevli bulunduğu birimlerce elektronik ortamda izin onay belgesi düzenlenir, ayrıca fiziki olarak belge bulundurulmaz. İzinlere ilişkin bilgiler, düzenli olarak EKİP sistemine işlenir.

(2) İzin taleplerinde, izin vermeye yetkili amirin talep edilen izni onaylamasına müteakip ilgili sözleşmeli personelin izne ayrılması esastır.

##### **Hüküm bulunmayan hâller**

**MADDE 27-** (1) Bu Yönergede hüküm bulunmayan hâllerde ilgili mevzuat hükümleri uygulanır.

##### **Yürürlük**

**MADDE 28-** (1) Bu Yönerge, Bakan Oluru ile yürürlüğe girer.

##### **Yürütme**

**MADDE 29-** (1) Bu Yönerge hükümlerini Bakan yürütür.

