

T.C.
BAŞBAKANLIK
KANUNLAR VE KARARLAR
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : B.02.0.KKG.0.10/101-685 / 3636

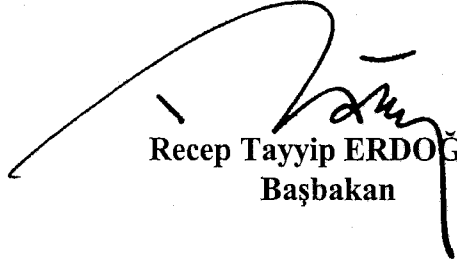
Ankara

4 / 8 / 2003

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Milli Savunma Bakanlığı'nca hazırlanan ve Başkanlığınıza arzı Bakanlar Kurulu'nca 10/7/2003 tarihinde kararlaştırılan "Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" ile gerekçesi birlikte gönderilmiştir.

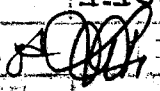
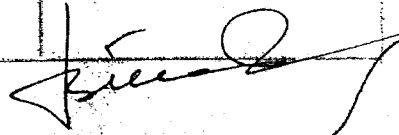
Gereğini arz ederim.


Recep Tayyip ERDOĞAN
Başbakan

Eki :

- 1- Kanun Tasarısı
- 2- Gerekçe (Genel-Madde)

T.C.M.M. BAŞKANLIĞI

Tali Kom.	—
Ers Kom.	Milli Savunma
Tarih	1.10.2003 / 663
E. Md.	 13.
BAŞKAN	

GENEL GEREKÇE

26/3/1982 tarihli ve 2642 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi ile; 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun 35 inci maddesinin birinci fıkrasının (d) ve (e) bentlerinde yapılan değişiklikler sonucunda; gerek sivil kaynak, gerekse yedek subay kaynağından muvazzaf subaylığa geçirilenlerden, subay nasbedilmeden önce; tıpta uzmanlık veya doktora öğrenimi tamamlamış olanlardan doçentlik unvanı almış olanlara, daha muvazzaf subaylığa ilk girişte, rütbe bekleme sürelerinden 15 yıla kadar düşülmesine; başka bir ifade ile bu usulle Türk Silâhlı Kuvvetleri bünyesine alınan muvazzaf subaylara, 15 yıla kadar kıdem verilmesine imkân sağlanmıştır.

Söz konusu Kanun hükmünün kabul edildiği tarihlerde;

- 7/11/1980 tarihinde kurulmuş olan Gülhane Askerî Tıp Akademisi Tıp Fakültesinin öğretim elemanı ihtiyacının karşılanması,

- Personeli lisansüstü öğrenime yöneltecek nitelikte, mevzuat dahilinde yeterli motivasyonu sağlayıcı düzenlemelerin mevcut olmamasından kaynaklanan, lisansüstü öğrenim görmüş personel miktarındaki yetersizlik,

dikkate alındığında tıpta uzmanlık veya doktora eğitimini tamamlamış olan ya da doçent unvanı almış olanların, kendilerine bu derece imtiyaz tanınarak Türk Silâhlı Kuvvetlerine alınması usulüne Kanunda yer verilmesinin arkasında yatan esas sebepler anlaşılabilmektedir.

Harp okullarının dört yıllık eğitim görmüş subay mezun etmeye başladığı 1978 yılından itibaren başlayan ve her geçen gün biraz daha artarak devam eden subayların lisansüstü eğitim sürecinin bugünkü geldiği nokta tespit edildiğinde;

Türk Silâhlı Kuvvetlerinde, mevcut subayların;

- % 9.2'si yüksek lisans, % 6.1'i doktora eğitimini tamamlamış,
- % 1.3'ü doçent, % 0.3'ü profesör unvanı almıştır.

Ayrıca, çok sayıda personel halen yüksek lisans eğitimine devam etmektedir.

Lisansüstü öğrenim yapan subayların oransal değerlerinin, her kuvvet için bir artış trendi içerisinde olduğu ve lisansüstü öğrenim yapan personelin sınıflara göre dağılımının ise Türk Silâhlı Kuvvetlerinin ihtiyaçları açısından olumlu bir yapı arz ettiği görülmektedir.

Bu bilgiler ışığı altında lisansüstü öğrenim durumunun çok iyi bir düzeye ulaştığı ve zaman içerisinde daha da iyi olacağı değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda;

- 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun 36 ncı maddesinin (d) bendinde, 28/6/2001 tarihli ve 4699 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi ile yapılan değişiklikle; "Kuvvet Komutanlıkları, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığının insan gücü temin ve yetiştirme plânlarında belirtilecek ihtiyaç duyulan dallarda, general ve amiraller hariç olmak üzere, daha önce lisansüstü öğrenim yaptığı dalda farklı bir dalda ilave bir lisansüstü öğrenim yapan subaylara en fazla bir yıl daha" kıdem verileceğinin hüküm altına alınması,



- 2000 yılı içerisinde Harp Okulları Kanunu yürürlüğe konularak, Harp Okullarına aslî fonksiyonlarının yanında birer üniversite olma niteliğinin de kazandırılması,

- Kanuna uygun olarak 2001 yılında yürürlüğe konulan Yönetmelikle, harp okullarında "Savunma Enstitüleri" açılarak eğitime başlanması,

- Türk Silâhlı Kuvvetlerinde lisansüstü öğrenim ve bunun yanında eğitim ve öğretimin her türünün, her seviyede, tüm personeli kapsayacak şekilde teşvik edilmesi, bu maksatla yasal düzenlemeler yapılmasının yanında personelin Türk Silâhlı Kuvvetleri nam ve hesabına yurt içinde ve yurt dışında lisansüstü öğrenime gönderilmesi,

- Kendi nam ve hesabına öğrenim yapanlara hizmeti aksatmamak şartıyla günlük izin verilmesi, yıllık izinlerini bu maksatla kullanmalarında kolaylık sağlanması, personelin bilgilendirilmesi, araştırma faaliyetlerinde bilgi desteği sağlanması, lisansüstü öğrenim yapan personel durumunun en üst seviyede periyodik olarak takip edilmesi,

- Türk Silâhlı Kuvvetlerinde İstihdam Edilecek Sözleşmeli Subay ve Astsubaylar Hakkında Kanunun yürürlüğe konulması ve kuvvet komutanlıklarının ihtiyaç duyduğu sınıflar için sözleşmeli subay temini çalışmalarına başlanmış olması,

gibi gelişmelerin sonucu olarak, çok kısa sayılabilecek bir süre içerisinde lisansüstü eğitimi tamamlamış personel sayısında tahminlerin de ötesinde bir artış gerçekleşeceği değerlendirilmektedir.

Personel yönetim sisteminin günün şartlarına uydurulması Türk Silâhlı Kuvvetlerinin ilerlemesi ve gelişmesi için kaçınılmaz ve en önemli faaliyetlerin başında gelmektedir. Personel yönetim sisteminin değişmez kurallar bütünü olarak algılanmasının çağdaş yönetim anlayışı ile bağdaşması da mümkün değildir.

Türk Silâhlı Kuvvetlerinde daha adil, daha çağdaş, liyakate dayalı ve Türk Silâhlı Kuvvetlerinin üstlendiği hizmetin gereklerine ve yapısal özelliklerine uygun, görevin icrasında başarıyı ve Silâhlı Kuvvetlere hizmeti ön plânda tutan bir personel yönetim sistemi esas alınmakta ve bu sistem sürekli olarak geliştirilmektedir. Türk Silâhlı Kuvvetlerinde nitelikleri uygun olmayan personel yerine nitelikleri uygun olan personelin üst rütbeye yükselmesine imkân vermek, kamu hizmetinin daha kaliteli olarak icrasını sağlamak ve sistemi daha da ileriye götürmek maksadıyla mevzuatta sürekli değişim ve gelişim öngörülmektedir.

Türk Silâhlı Kuvvetlerinde tüm görevlere atamalar, rütbe ve kıdeme göre olmaktadır. Bu uygulama, Türk Silâhlı Kuvvetlerini diğer kurum ve kuruluşlardan ayıran önemli özelliklerden birisidir. Rütbe terfiinin, görevlendirme ile olan bu yakın ilişkisi, rütbe terfilerinin ve bununla birlikte kıdemin, personelin yeterlik derecesine yani liyakate sıkı sıkıya bağlı olmasını gerektirmektedir.

Terfi sisteminin esası yeterlik derecesidir. İlâve eğitim ve öğretimin netice itibarıyla personelin yeterlik derecesini yükseltmesi beklenir. İlâve eğitim görmüş, ancak bu eğitiminden dolayı kazanmış olduğu ilâve bilgi ve beceriyi, her rütbede yeterli süre beklemediği için hizmete yansıtamamış ve esasen yeterlik derecesi bakımından aşağıda olan personele kıdem verilmesi, personele kıdem verilmesinde güdülen amaçlar ile çelişmektedir.

Türk Silâhlı Kuvvetlerinde, bir personelin meslekî bilgisi ve bu bilgisini hizmetin icrasında olumlu olarak kullanması, görevdeki başarısı ve yeterliği ile bir üst rütbe ve göreve hazırlık derecesi sicil ve değerlendirme sistemine göre belirlenmektedir. Personelin normal bekleme süresi sonunda terfiinde, hatta kademe ilerlemesinde, almış olduğu sicillere göre tespit edilen yeterlik derecesi esas alınırken, Türk Silâhlı Kuvvetlerinde daha meslek hayatının

başlangıcında göreve yönelik hiçbir değerlendirmeye tâbi olmaksızın, personele 15 yıla kadar kıdem verilmesi ve bu personelin çok kısa bir süre içerisinde üst rütbelere terfi etmesi, diğer personelin sisteme olan inancı ve adalet duygusu üzerinde menfi etki yapmakta ve bu durum esas itibarıyla terfi sisteminin en hassas noktasını oluşturmaktadır.

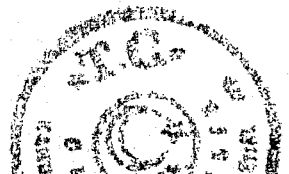
Türk Silâhlı Kuvvetleri bünyesinde herhangi bir sınıfta subay olarak istihdam edilen bir personele, hangi seviyede olursa olsun yapacağı her türlü eğitim için toplam olarak en fazla dört yıl kıdem verilebildiği düşünüldüğünde, sadece Türk Silâhlı Kuvvetlerine katılmadan önce lisansüstü öğrenim yapmış olduğu için başka bir personele 15 yıla kadar kıdem verilmesinin, personelin objektif değerlendirilmesine imkân vermediği, liyakatli personelin hak kaybına uğramasına ve nitelikleri uygun olmayan personelin çok daha kısa süre içerisinde üst rütbelere ulaşmasına neden olabileceği değerlendirilmektedir.

Personel yönetim sistemi ve bunun bir parçası olan terfi ve değerlendirme sistemi; yukarıda açıklanan tespitler ve esaslar doğrultusunda sürekli olarak incelenmekte, uygulama sonuçları değerlendirilmekte, gerekli geri besleme yapılarak sistemin sürekli olarak iyileştirilmesi sağlanmaktadır.

Ayrıca, istihdamına devam edilen personele lisansüstü öğrenim kıdemi verilmesi için “sicil notları ortalamasının % 90 ve üstünde olması”, üstün başarı kıdemi için “bulunduğu rütbedeki sicil notlarının % 95 ve üstünde olması”, astsubaylıktan subaylığa geçmede “sicil notları ortalamasının % 90 ve üstünde olması” şeklinde farklı şartlar aranmaktadır. Lisansüstü öğrenim kıdeminde, üstün başarı nedeniyle terfi, astsubaylıktan subaylığa geçme uygulamalarında esas kabul edilen liyakatin göz ardı edilmesine neden olan bu durumun düzeltilmesi, personelin liyakatine yani yeterliğine göre bir takım ilâve haklara sahip olmasına imkân sağlayan genel sistemin yıpratılmaması gerektiği değerlendirilmektedir.

Türk Silâhlı Kuvvetlerinde, personelin bilgi ve görgüsünü artırmak suretiyle yüklendiği kamu hizmetini daha sağlıklı ve verimli bir şekilde yürütmesine imkân sağlanması amacıyla lisansüstü öğrenimin teşvik edilmesinin altında yatan gerekçe, Türk Silâhlı Kuvvetlerinde hizmetin daha kaliteli olarak yapılmasını sağlamaktır. Bu genel amaç ile çelişen bir düşünce tarzıyla kamu hizmetinin daha kaliteli olarak icrasına hizmet etmeyen teşvik tedbirinin bahse konu Kanunda bir hak olarak yer alması, bu düşünce doğrultusunda lisansüstü öğrenim yapmanın kıdem almak için tek başına yeterli olarak görülmesinin, terfi sistemi içerisinde kabul edilebilir bir yaklaşım tarzı olmaması gerektiği değerlendirilmektedir. Öte yandan, tıpta uzmanlık ve doktora öğrenimlerini tamamlayanlar ile doçentlik unvanı almış olanların aynı şartlarla Türk Silâhlı Kuvvetlerine alınması Kanunda öngörülmüştür.

Tasarı ile; gerek fakülte ve yüksek okulları kendi hesabına bitirenlerden, gerekse yedek subay veya er kaynağından muvazzaf subaylığa geçirilenlerden, subay nasbedilmeden önce tıpta uzmanlık veya doktora öğrenimini tamamlamış olanlar ile doçentlik unvanı almış olanların lehine ve aynı eğitim seviyesi ya da akademik kariyeri haiz diğer muvazzaf personelin aleyhine sonuçlar doğuran dengesizlik ortadan kaldırılmakta ve personelin yapmış olduğu lisansüstü öğrenime verilen kıdem yönüyle uygulamada birlik sağlanmaktadır.



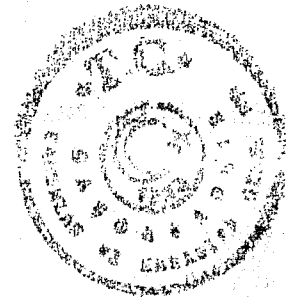
MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- Türk Silâhlı Kuvvetleri bünyesinde herhangi bir sınıfta subay olarak istihdam edilen bir personele hangi seviyede olursa olsun yapacağı her türlü eğitim için toplam olarak Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun 36 ncı maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi uyarınca en fazla dört yıl kıdem verilebilmesine rağmen, Türk Silâhlı Kuvvetlerine katılmadan önce lisansüstü öğrenim yapmış olduğundan ötürü diğer bir personele meslek hayatının henüz başında 15 yıla kadar kıdem verilmesine imkân sağlayan hüküm yürürlükten kaldırılmakta, aynı eğitim seviyesi veya akademik kariyeri haiz personel arasındaki eşitsizlik giderilmektedir.

Madde 2- Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun 35 inci maddesinde yapılan değişikliğe paralel olarak; gerek fakülte ve yüksek okulları kendi hesabına bitirenlerden, gerekse yedek subay veya er kaynağından muvazzaf subaylığa geçirilenlerden, subay nasbedilmeden önce tıpta uzmanlık veya doktora öğrenimini tamamlamış olanlar ile doçentlik unvanı almış olanların da aynı eğitim seviyesi veya akademik kariyeri haiz diğer muvazzaf personel gibi lisansüstü öğrenim kıdemi almalarına olanak tanınmakta, böylece lisansüstü öğrenim kıdemi yönüyle dengesizlik oluşturan istisnai nitelikteki hükmün yürürlükten kaldırılması sonucu oluşan yasal boşluk giderilmektedir.

Madde 3- Yürürlük maddesidir.

Madde 4- Yürütme maddesidir.



TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİ PERSONEL KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TASARISI

Madde 1 - 27/7/1967 tarihli ve 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun 35 inci maddesinin birinci fıkrasının (d) ve (e) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

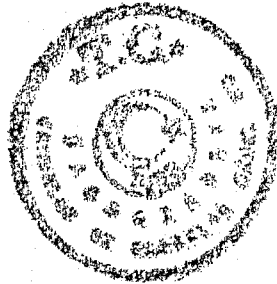
“d) Fakülte veya yüksekokulları kendi hesaplarına bitirenlerden Türk Silâhlı Kuvvetlerinde branşları ile ilgili muvazzaf subaylığa geçme talebinde bulunanlar, subaylığa nasıp kararnamesinin onayı tarihinden geçerli olarak muvazzaf subay nasbedilirler. Bu personelin subaylık nasıpları hangi tarihte olursa olsun, kademe ilerlemesi veya üst rütbeye yükselmelerine esas olacak nasıpları kararname takvim yılının 30 Ağustos'u itibar olunur ve kademe ilerlemesi veya üst rütbeye yükselmelerinde 31 ve 32 nci madde hükümlerine göre işlem yapılır.

Nasıp düzeltilmesinden ötürü maaş, maaş farkı ödenmez ve diğer özlük hakları verilmez.

e) Askerlik hizmeti esnasında veya terhisini müteakip muvazzaf subaylığa geçirilmesi uygun görülenler, subaylığa nasıp kararnamesinin onayı tarihinden geçerli olarak muvazzaf subay nasbedilirler. Bunların askerlik hizmetinde geçen süreleri nasıp tarihine eklenerek bekleme süresinden sayılır ve üst rütbeye terfileri, bu şekilde bulunan nasıplarına ve (d) bendi ile 31, 32 ve 64 üncü maddelere göre yürütülür. Nasıp düzeltilmesinden dolayı maaş, maaş farkı ödenmez ve diğer özlük hakları verilmez.”

Madde 2 - 926 sayılı Türk Silâhlı Kuvvetleri Personel Kanununun 36 ncı maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinin altıncı paragrafı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Türk Silâhlı Kuvvetlerine muvazzaf subay olarak katılmadan önce branşları ile ilgili yukarıda belirtilen öğrenimlerini kendi nam ve hesaplarına yapmış veya subay nasbedildikten sonra bitirmiş olanlar, lisansüstü öğrenimi tamamladığı için sınıfları değiştirilen subaylar ile lisansüstü öğrenimi tamamladıktan sonra astsubaylıktan subaylığa nasbedilenler hakkında da yukarıdaki fıkra hükümleri uygulanır.”



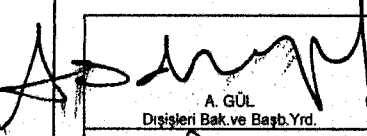
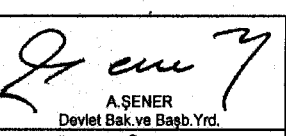
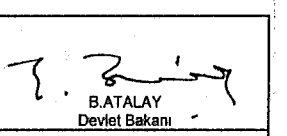
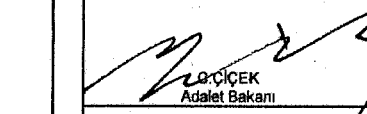
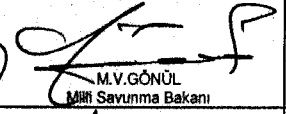
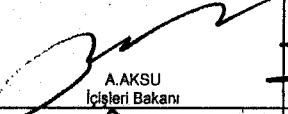
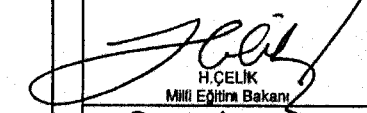
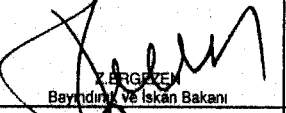
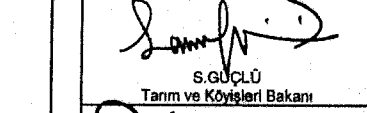
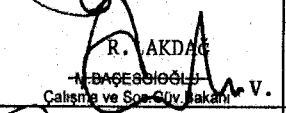
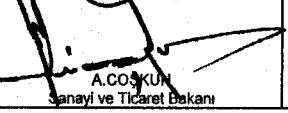
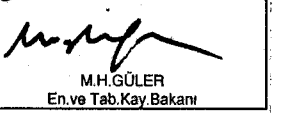
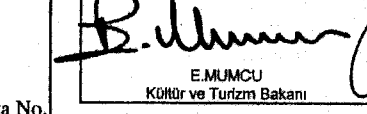
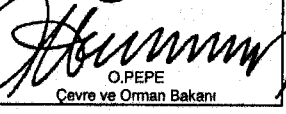
T/ 521

Madde 3- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 4- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Eki

RECEP TAYYİP ERDOĞAN
BAŞBAKAN

 A. GÜL Dışişleri Bak. ve Başb. Yrd.	 A. ŞENER Devlet Bak. ve Başb. Yrd.	 M.A. ŞAHİN Devlet Bak. ve Başb. Yrd.	 B. ATALAY Devlet Bakanı
 A. BABACAN Devlet Bakanı	 M. AYDIN Devlet Bakanı	 G. AKSİT Devlet Bakanı	 K. TÖZMEN Devlet Bakanı
 M. ÇİÇEK Adalet Bakanı	 M.V. GÖNÜL Millî Savunma Bakanı	 A. AKSU İçişleri Bakanı	 E. MUMCU Maliye Bakanı V.
 H. ÇELİK Millî Eğitim Bakanı	 Z. ERGİZEN Bayındırlık ve İskan Bakanı	 R. AKDAĞ Sağlık Bakanı	 B. YILDIRIM Ulaştırma Bakanı
 S. GÜÇLÜ Tarım ve Köylüleri Bakanı	 R. AKDAĞ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı V.	 A. COŞKUN Sanayi ve Ticaret Bakanı	 M.H. GÜLER En. ve Tab. Kay. Bakanı
 E. MUMCU Kültür ve Turizm Bakanı	 O. PEPE Çevre ve Orman Bakanı		

Dosya No.

101-685

966