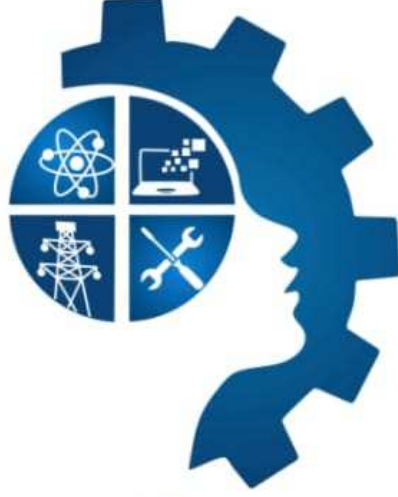




MÜHENDİSTEK-SEN
BÜRO

**KAMU MÜHENDİSLERİNİN¹
SORUNLARI ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

Ali POLAT

Ocak 2026

¹ Mühendis tanımlaması mühendis, mimar, şehir-bölge plancılarının hepsini kapsamaktadır.

ÖNSÖZ

Mühendislik mesleği, kamu hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesinde temel bir rol üstlenmekte; altyapıdan üstyapıya, enerjiden çevreye kadar pek çok alanda kamusal faaliyetlerin teknik omurgasını oluşturmaktadır. Kamuda görev yapan mühendislerin çalışma koşulları, özlük hakları ve mesleki konumları ise yalnızca bireysel bir mesele değil, kamu yönetiminin etkinliği ve sürdürülebilirliği açısından da önem taşımaktadır.

Bu kitap, kamuda çalışan mühendislerin mevcut durumunu mevzuat, ücret yapısı ve emeklilik hakları çerçevesinde ele almakta; yaşanan sorunları veriye dayalı ve karşılaştırmalı bir bakış açısıyla incelemektedir. Çalışmada ortaya konulan değerlendirmeler, mühendislik mesleğinin kamudaki konumunun bütüncül ve kalıcı çözümlerle yeniden ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Bu kapsamlı çalışmayı titizlikle hazırlayan Ali Polat'a, mühendislik mesleğinin kamusal alandaki sorunlarını nesnel ve analitik bir zeminde ele alarak literatüre sunduğu değerli katkı için teşekkür ederiz. Eserin, konuya ilgi duyan tüm okuyucular için yol gösterici bir kaynak olmasını temenni ederiz.

Tanju KANDAZ

Mühendis Tek-Sen Büro Sendikası

Genel Başkanı

GİRİŞ

Mühendislik matematik ve temel bilimlerin ortaya koyduğu, teorik ve deneysel araştırmalar ile tecrübe ve uygulama yoluyla kazanılmış bilgileri akıllıca kullanarak doğadaki madde ve enerjiyi ekonomik, fonksiyonel, ergonomik yöntemler geliştirerek insanoğlu yararına sunan bir meslektir.

Ülkemizde kamu personel rejimi uyarınca kamu çalışan mühendisler kamu kurum ve kuruluşlarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 4.a maddesi kapsamında memur statüsünde, kamu iktisadi teşebbüslerde ise mezkur kanunun 4.b maddesi ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli personel statüsünde çalışmaktadır.

Kamuda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye bağlı olarak kamu kurum ve kuruluşları ile belediyelerde toplamda yaklaşık 75 bin mühendis çalışmaktadır.

Sorumlulukları ve hiyerarşik yerleri açısından değerlendirildiğinde özellikle çalışma ve emeklilik maaşlarında sorun yaşamaktadırlar.

MESLEK ve UNVAN

Kamu personel rejimi memurluğu bir meslek olarak kabul etmekte 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 3 üncü maddesi uyarınca memurluk mesleğinin temel ilkeleri sınıflandırma, Kariyer ve Liyakat'tır.

Kariyer, memurların yaptıkları hizmetler için gerekli bilgilere ve yetiştirme koşullarına uygun biçimde, kendi sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkânına sahip olmalarını ifade eder.² Dolayısıyla memurlar veya kamu görevlileri arasında Kariyer Meslek sınıflandırması kanunun özüne ve ilkelerine aykırı olduğu düşünülmektedir.

Meslek nedir? Sorunun karşılığına birçok yanıt bulmak mümkündür. Genel olarak “genellikle yoğun bir eğitimin veya çalışmayı gerektiren sürecin sonunda kişilerin kazandığı unvanın adı” olarak tanımlanmaktadır. Meslekler, alınan eğitim düzeyi ve yapılan görevlerin niteliğine göre, “Profesyonel Meslekler” ve “Beceriye Dayalı Meslekler” olarak sınıflar olarak ayrılmaktadır.³

Profesyonel mesleklerin bir kısmı alınan lisans eğitimi sonrasında kazanılmaktadır. Örneğin tıp fakültesini bitiren kişi aynı anda tıp doktoru (tabip-hekim) mesleki unvanını, mühendislik fakültesini bitiren kişi mühendis mesleki unvanını kazanmaktadır. Bu tip unvanlar uluslararası olup görev veya yapılan işle bağlantılı unvanlar olmamaktadır.

Uzmanlık, bir veya daha fazla alanda üstün performans gösterme olarak tanımlanır. Bir alanda uzman olan kişi bu alanın gerektirdiği becerilere ve bilgilere sahip olan kişidir. Dolayısıyla uzman, belirli bir konuda ileri teknik ya da beceriye sahip kişi olmaktadır. Uzmanlık eğitimle (örneğin tıpta uzmanlık, yüksek lisans veya uluslararası kuruluş eğitimi) veya aynı alanda uzun yıllar çalışarak edinilen deneyimle kazanılmaktadır.

Meslek içinde eğitimle kazanılan mesleki uzmanlık sertifikasyona dayalı, uluslararasıdır. Örneğin NFPA “National Fire Protection Association” tarafından verilen Sertifikalı Yangın Koruma Uzmanı (CFPS ®) uluslararası geçerliliği olan uzmanlıktır. Ancak uluslararası akretisi olmayan kuruluş veya kurumun verdiği uzmanlık yerelde geçerlidir.

Uzman olarak nitelendirilen kişinin uzmanlık alanının belli olması, mesleği veya görevi ile bağlantılı olması zorunluluktur. Kamuda çalışan mühendis ve mimar kadrolarında çalışan

² GÜNDAY, M. (2003). İdâre Hukuku, (7. Baskı), Ankara, s.514

³ CENGİZHAN, C. Meslek Kavramı ve Bir Meslek Alanı Olarak Eğitim-Öğretim

personel kamu personel rejiminde yer almaması nedeniyle meslek içinde eğitimle veya deneyimlere dayalı uzman unvanı kazanamamaktadır. Ancak diğer taraftan bakanlıklar ile kurum ve kuruluşlarında uzmanlık alanı belli olmayan farklı lisans eğitimi almış, çalıştığı bakanlık ile kurum ve kuruluşunun ismiyle anılan uzman kadrosunda personel istihdam edilmektedir. Örneklemek gerekirse Enerji ve Tabii Kaynaklar Uzmanı, Çevre ve Şehircilik Uzmanı, TOKİ Uzmanı gibi kadro unvanları bulunmaktadır.

Fransızca “carriere” İngilizce “career” den kariyer kelimesi genel olarak “Kişinin eğitim alarak yaptığı ve sürekli bir meslek olarak üstlendiği meslek”⁴ olarak tanımlanmaktadır. Kısaca Eğitime Dayalı meslek denilebilir.

Mevzuatımızda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Madde 152.A.c’de ‘Yüksek Mühendis, Yüksek Mimar, Mühendis, Mimar ve Şehir Plancısı **kariyerlerini haiz**’ ve 160 sayılı Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğ’de ‘Mühendis, Mimar, Jeolog, Şehir Plancısı, Matematikçi v.b. **teknik kariyeri haiz olanlarla**’ ifadeleri geçmektedir.

Mevzuatta “Kariyer Meslek” ifadesi **sadece** merkez teşkilatındaki üst kademe yönetici ile taşra teşkilatındaki il ve bölge müdürü kadrolarına atanma için gerekli koşulların düzenlendiği 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Ek Madde 36’nın (a) bendinde ‘*kariyer meslek mensubu*’ ifadesi geçmektedir.

Gerek 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda gerekse 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’de kariyer meslek tanımı ve hangi unvan veya kadroları içerdiği belli değildir.

Uzman, müfettiş vb. kadroların ‘Kariyer Meslek’ olduğu mevzuatta açık olarak belirtilmemektedir. Sadece bu kadrolar için ‘Kariyer Meslek’ ifadesi ve nitelendirmesinin söylem, alt mevzuat veya hukuki kararlarda kullanılması idari hukukun kanunilik ilkesi gereği yanlış olduğu düşünülmektedir.

SINIF ve KARİYER

Kamu personel rejimi 14.07.1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve onunla bağlantılı değişik kanunlarla veya kanun hükmünde kararnameler (örneğin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname) ile şekillenmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun madde 3’de Sınıflandırma, Kariyer ve Liyakat olarak kanunun temel ilkeleri belirlenmiştir. Mezkur maddenin (A) fıkrası uyarınca “Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara” ayrılmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu madde 36 uyarınca;

- Genel İdare Hizmetleri Sınıfı
- Teknik Hizmetler Sınıfı
- Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı
- Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı
- Avukatlık Hizmetleri Sınıfı
- Din Hizmetleri Sınıfı
- Emniyet Hizmetleri Sınıfı
- Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfı
- Milli İstihbarat Hizmetleri Sınıfı

⁴ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/career>

- Jandarma Hizmetleri Sınıfı
- Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı
- Yardımcı Hizmetler Sınıfı

Olmak üzere on iki hizmet sınıfı mevcuttur.

Maddenin (II) inci fıkrası uyarınca;

“(...) meslekleriyle ilgili görevleri fiilen ifa eden ve meri hükümlere göre yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar, jeolog, hidrojeolog, hidrolog, jeofizikçi, fizikçi, kimyager, matematikçi, istatistikçi, yöneylemci (hareket araştırmacısı), matematiksel iktisatçı, ekonomici ve benzeri ile teknik öğretmen okullarından mezun olup da, öğretmenlik mesleği dışında teknik hizmetlerde çalışanlar, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi veya bölümlerinden mezun şehir plancısı, yüksek şehir plancısı, yüksek Bölge Plancısı, 3437 ve 9/5/1969 tarih 1177 sayılı Kanunlara göre bütün eksperleri yetiştirilenler ile müskirat ve çay eksperleri, fen memuru, yüksek tekniker, tekniker teknisyen ve emsali teknik unvanlara sahip olup, en az orta derecede mesleki tahsil görmüş bulunanlar ile programcı ve çözümleyici (24/6/2013 tarihli ve 2013/5002 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile)”

Unvanına ve kadrolarına sahip olanlar Teknik Hizmetler Sınıfını oluşturmaktadır.

Personel rejiminde şef, müdür (şube, il, bölge) ve daire başkanı gibi yönetim kadrosu bütünü ile genel idari hizmetler sınıfında bulunmaktadır. Dolayısıyla teknik görevlerin yürütüldüğü birim, şeflik, şube, il müdürlüğü, bölge müdürlüğü veya daire başkanlıklarının yöneticilerinin bu göreve atanmadan önce teknik hizmetler sınıfında olması zorunluluğu bulunmamaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu madde 69 uyarınca *“Kurumlar, Eğitim ve Öğretim, Sağlık ve Yardımcı Sağlık ve Teknik Hizmetler Sınıflarına dahil memurlardan, kariyerlerinden yararlanmak istediklerini 2 - 4 üncü dereceler arasındaki idari görevlere ait olup kazanılmış hak derecelerinin iki altındaki derecelerden tesbit ve ihdas edilmiş kadrolara” atayabilirler. Bu durumda “Bu suretle atanan memurların aylıkları kazanılmış hak dereceleri üzerinden ödenir. Ancak kazanılmış aylık dereceleri ve kariyer hizmet sınıfları için tesbit edilen ek gösterge, zam ve tazminatlar ile atandıkları görevlerin ek gösterge, zam ve tazminatlarının farklı olması halinde fazla olanı” ödenir. Bu tür mevcut maaş/ ücret arasında dikkat çekecek oranda ve tutarda farklılık bulunmamaktadır.*

Mühendisler atama dışında yönetici kadrolarına görevde yükselme sınavı ile şef, şube müdürü, müdürü gibi kadrolara gelmeleri durumunda mevcut maaş/ ücret arasında dikkat çekecek oranda ve tutarda farklılık bulunmamaktadır.

Bu durum teknik hizmetin verildiği birim, şeflik, şube müdürlüğü, müdürlük hatta daire başkanlıklarının teknik kariyere haiz olmayan yöneticilerin atanmasına imkan vermektedir. Dolayısıyla teknik şef, teknik şube müdürü, teknik müdür kadrolarının olmaması bir eksikliktir. Bu nedenle mevcut teknik hizmetler sınıfı yada yeni teşkil edilecek mühendislik ve mimarlık hizmet sınıfı içerisinde teknik yönetici kariyerlerinin veya bir başka deyişle teknik şef, teknik şube müdürü, teknik müdür kadrolarının oluşturulması uygun olacaktır.

GÖREV

Gazi Mustafa Kemal Atatürk’ün el yazısı ile devletin esas görevleri *“güvenlik, adalet ve dış siyaset”* diğer görevleri *“ulaşım, bayındırlık, eğitim, sağlık, sosyal yardım, ziraat, ticaret, zanaata ait ekonomik işler”* olarak belirtilmektedir. ⁵ Prensip olarak devlet dış politika, dış savunma ve adalet ile iç güvenlik görevlerini kendisi yerine getirmek zorundadır. Kamu hizmeti

⁵ Prof.Dr. Afet İNAN, Medenî Bilgiler, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu.

olarak adlandırabileceğimiz eğitim, sağlık ve diğer görevleri ise kamu kuruluşlarının ya kendisinin ya da sorumlu kamu kuruluşunun izni (ruhsatı) ile ve aynı kamu kuruluşunun gözetiminde ve denetiminde özel sektörçe getirilir.⁶

En geniş tanıma göre kamu hizmeti, devlet ya da diğer kamu tüzel kişileri tarafından ya da bunların gözetim ve denetimleri altında, genel ve ortak gereksinimleri karşılamak, kamu yararı ya da çıkarını sağlamak için yapılan ve topluma sunulmuş bulunan sürekli ve düzenli etkinliklerdir.⁷

Vergi toplamak, iç denetim ve teftiş kamu hizmeti midir? Vergi gelirleri, kamu giderlerinin karşılanması en temel araçtır.⁸ İç denetim idarenin malî yönetim ve kontrol süreçlerinin sistem denetiminin yapılmasıdır. Teftiş ise kamu görevlisinin yaptığı iş ve işlemlerin yasalara, mevzuata uygunluk denetimi yapmaktadır. Dolayısıyla vergi toplamak devletin vatandaşlara yönelik hizmet değildir. Bunun yanı sıra, iç denetim ve teftişin devletin vatandaşlara yönelik hizmetin asli unsuru değildir.

Devletin görevleri veya kamu hizmetleri olan bayındırlık, ulaşım, enerji, iletişim, bileşim, sağlık, ziraat, ticaret, sanayi, eğitim, sosyal yardım vb. işlerin yerine getirebilmesi ancak bunları sağlayacak sunucuların, unsur ve ögeler var olması ile mümkündür. Bu da ancak mühendis ve mühendislik eliyle gerçekleştirilir.

Mühendislerin çalışma alanlarını kısaca sıralarsak:

- Hizmet binası, hastane, okul, kampüs, cezaevi, havaalanı, gar, liman, terminal, spor tesisi, askeri tesisi, emniyet binası, karakol vb. yapıların arsa temini, projelendirme, yapı denetim ve işletilmesi
- Ulaştırma (karayolu, demiryolu, havayolu, liman): etüt, projelendirme, yapı denetim ve işletilmesi
- Enerji üretimi, iletimi ve dağıtımı: etüt, projelendirme
- Kira ve gayrimenkul değerlendirme
- Gıda denetimi
- Tarımsal denetim
- Tarımsal etüt ve araştırma
- İmar ve kadastro
- Meteoroloji ve
- Hava seyrüsefer denetimi
- Kimyasal, ve biyolojik laboratuvar
- Bileşim ve güvenliği (nüfus, sağlık, maliye, sigorta, kadastro, imar vb. alanlarda)
- Savunma sanayi (etüt, projelendirme, kabul vb.)
- Maden (etüt, araştırma, izin, üretim, denetim vb.)
- Üretim (tren, vagon, maden vb.)
- Orman (ağaçlandırma, yangın mücadele vb.)
- İletişim ve güvenliği (etüt, denetim vb.)

⁶ Prof. Dr. Ali ÖZTEKİN, Devletin Asli ve Sürekli Görevleri (Temel Kamu Hizmetleri) ve Özellikleri, , Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (30) 2015.

⁷ <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=kamu-hizmeti.docx#:~:text=En%20geni%C5%9F%20tan%C4%B1ma%20g%C3%B6re%20kamu,bulunan%20s%C3%BCrekli%20ve%20d%C3%BCzenli%20etkinliklerdir>

⁸ <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/273375>

- Toplu konut
- Şehirleşme
- Çevre (denetim, düzenleme vb.)
- Su yönetimi (baraj, kanal, kanalet, gölet)
- Etüt (savunma, ulaşım, tarım, enerji, maden, su yönetimi vb.)

Görüleceği üzere devletin asli ve sürekli kamu hizmetini yerine getirebilmesi için ne kadar mühendislik ve mimarlık bölümü varsa hepsine ihtiyacı bulunmaktadır. Özetle devletin idari yapısının her biriminde mühendisliğe ihtiyaç duyulduğu gibi mühendisler görev almaktadır.

SORUMLULUK

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu madde 11 uyarınca memur “*kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı*” sorumludur.

Mezkur kanun madde12’in birinci fıkrası uyarınca memur “*görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen Devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almak*” zorundadırlar. İkinci fıkrası uyarınca da “*kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi*” esastır.

Mezkur kanun madde13 uyarınca “*Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine*” dava açarlar. Aynı madde uyarınca “*Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı*” saklıdır.

Bu madde özellikle hakim, savcı ve müfettişler açısından uygulanmaktadır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 46 uyarınca “***Hâkimlerin yargılama faaliyetinden dolayı aşağıdaki sebeplere dayanılarak Devlet aleyhine tazminat davası***” açılabilir. Devlet, “*ödediği tazminat nedeniyle, sorumlu hâkime ödeme tarihinden itibaren bir yıl içinde rücu*” eder. Özetle yargıcın kusurlu davranışlarından, ilk aşamada Devletin sorumlu tutulamayacağı, yargıcın şahsen sorumlu tutulması gerektiği yönündeki kuraldan ayrılmış ve yargıcın yargılama faaliyeti esnasında vermiş olduğu zararlardan, ilk planda Devlete karşı tazminat davası açılması ilkesi kabul edilmiştir.

4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun’a 6745 sayılı Kanunun 45 inci maddesi ile eklenen Ek Madde 1 ile “***Bu Kanuna ya da başka kanunlara göre ön inceleme, disiplin soruşturması veya diğer idari soruşturmaları yapmakla görevlendirilenler ile teftiş ya da denetim elemanlarının*** bu görevleriyle ilgili olarak yaptıkları işlemlerden, yürüttükleri faaliyetlerden, düzenledikleri raporlar ile görüş yazılarında belirttikleri kanaatlerinden veya kanunla verilen yetkilere dayanarak aldıkları tedbirlerden dolayı kişisel kusur, haksız fiil veya diğer sorumluluk hâlleri de dâhil olmak üzere ancak ***idare aleyhine tazminat davası***” açılabileceği hükmü getirilmiştir.

Mühendisler meslek ve çalışma alanı açısından devlete, kişilere veya ikisine birden görev yapmaktadırlar. Örneğin enerji nakil hattının projelendirilmesi ve yapımında devlete karşı görev yaparken işletilmesinde asıl kişilere tali olarak devlete görev yapmaktadırlar. Ancak özellikle kişilere yönelik görevleri nedeniyle oluşacak olumsuzluklarda bu durum göz ardı edilerek direkt kendileri aleyhine davalar açılmaktadır. Örneğin elektrik iletim hattı güzergahı üzerinde meydana gelen yangında oluşan zarar nedeniyle görülen davaları örnek vermek mümkündür.

Kamu personel rejimi uyarınca müfettişler tarafından hazırlanan soruşturma raporları yapılan inceleme sonucuna göre disiplin, idari, maddi ve ceza yönünden görüş (kanaat) ile sonuçlanmaktadır. Soruşturma raporuna dayalı olarak idari işlem yapılmaktadır. Bunun

sonucunda mühendisler çoğu zaman kamu zararı temelli olarak hukuk ve caza mahkemelerinde yargılanmaktadırlar. Yargılama sonucunda beraat etmeleri durumunda soruşturmacıya değil devlete karşı maddi ve manevi tazminat davası açmaları gerekmektedir.

Mühendislerin yapmış oldukları görev açısından konuya baktığımızda sorumlulukları 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu, 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu, 3194 sayılı İmar Kanunu, 4708 sayılı Yapı Denetim Kanunu, 3458 sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun, 6831 sayılı Orman Kanunu, 5488 Sayılı Tarım Kanunu, 3213 Sayılı Maden Kanunu, 5393 Sayılı Belediye Kanunu, 5442 Sayılı İl İdaresi Kanunu ve daha birçok kanun ile alt mevzuatta bağlı olarak sorumluluk üstlenmektedirler.

Yaptıkları görev ve işler nedeniyle mühendislerin sorumluluğu yirmi yıla kadar sürmektedir. Örneğin 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu 31 inci maddesi uyarınca yapı denetim görevlisi “denetim eksikliği nedeniyle işin fen ve sanat kurallarına uygun olarak yapılmamasından ortaya çıkan zarar ve ziyandan **on beş yıl süre ile yüklenici ile birlikte müteselsilen**” sorumludur.

Sorumluluğu sadece mühendise yüklemek hayatın doğal akışına uygun değildir. Örneğin demir kontrolü yapan mühendis, kalıp montajı sırasında ustanın demir imalatı değiştirmesinden ötürü denetim eksikliği açısından sorumlu tutulmaktadır. Buna karşın örneğin müfettişlerin sorumluluğu neredeyse bulunmamaktadır. Danıştay içtihatlarına göre soruşturmacının soruşturma neticesinde ulaştığı kanaat dolayısıyla sorumluluğu yoktur.⁹

Sorumlulukları sadece meslek ve mesleki eğitimleri ile bağlantılı olmadığı durumlarda mevcuttur. Örneğin mühendislik eğitimde vergi ve muhasebe işlemleri yer almamasına karşın hakedişlerdeki gelir/kurumlar vergisi, damga vergisi ve KDV Tevkifatı mühendislerce yapılmaktadır. Keza benzer şekilde mesleki disiplin alanında olmasa da hatta ayrı bir uzmanlık alanı olsa da örneğin gayrimenkul değerlendirme / kıymet takdiri işlemleri yapmaktadırlar.

Dolayısıyla mühendislerin almış olduğu mesleki ve görev sorumluluğu açısından da konuya baktığımızda mevcut durumda taşıdıkları sorumluluklarının karşılığını alamadıklarını görmekteyiz.

HİYERARŞİK YER

418 sayılı KHK (11.04.1990 R.G.) madde 2 ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 43.B maddesi değiştirilmiş ve madde 3 ile de mezkur kanuna (I), (II) ve (III) sayılı ek gösterge cetvelleri eklenmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 43 üncü maddesi 43 (B) fıkrasında ek gösterge “Bu Kanuna tabi kurumların kadrolarında bulunan personelin aylıkları; hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alınan dereceler dikkate” alındığı ifade edilmiştir. Bu açıdan değerlendirildiğinde ek gösterge tabloları hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alınan dereceler dikkate alınarak belirlenmektedir.

Bir anlamda ek gösterge cetvelleri kadro ve unvanın sahip olduğu hiyerarşik sıralamayı da gösterdiğini belirtebiliriz. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun eki (I) ve (II) sayılı ek gösterge cetvellerindeki 1/4’ü derecedeki bazı görev ve unvanların ek göstergeleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

⁹ Prof. Dr. Ender Ethem ATAY, .Müfettişlerin Hazırladıkları Disiplin Soruşturma Raporlarından Dolayı Sorumlu Tutulabilirliği Sorunu.

Tablo 1 – Ek gösterge

Unvan	Ek Gösterge
Bakanlık Bölge Müdürü	4200
Bakanlık İl Müdürü	
Müfettiş	
Bakanlık veya Kurum Uzmanı	
Tabip	
Mühendis	
Bölge Müdürü	3600
İl Müdürü	
Avukat	
Öğretmen	

15.02.1982 tarihi ve 17606 sayılı Resmi Gazete yayınlanan 2595 sayılı Kanunla kamuda çalışan personele Özel Hizmet Tazminatı ödenmesine başlanmıştır. Maaşlardaki 1994-2026 yılları arasındaki değişimin değerlendirilmesi 1982 ile 1983-2026 yılları arasında Özel Hizmet Tazminatındaki değişiklikler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2 – Özel Hizmet Tazminatı (1993-2006)

ÖHT	2595	486 KHK	547 KHK	570 KHK	BKK 10548	BKK 6996	BKK 10344
	1982	07.1993	03.1995	04.1997	04.1988	04.2004	04.2006
Mühendis	%20	%75	%110	%125	%125	%125	%160
Tabip	%20	%75	%110	%145	%145	%145	%145
Başbakanlık Müfettiş	%20	%90	%155	%230	%230	%230	%230
Bakanlık Müfettiş	%20	%75	%135	%195	%195	%195	%195
SSK Müfettiş	%20	%60	%135	%195	%195	%195	%195
Uzman / Hesap Uzmanı	%20			%120	%120	%120	%120
Başbakanlık Uzman	%20	%40	%80	%130	%130	%130	%130
DPT Uzman	%20	%40	%80	%130	%130	%130	
Öğretmen (*)	-	%33	%60	%82	%82	%82	%100

(*)7354 s. Öğretmenlik Meslek Kanunu ile 2022'den itibaren %220, Teknik öğretmenlerin tazminatı normalden 570 KHK öncesi 11 puan sonrası 15 puan daha fazla olarak uygulanır

Tabloda görüleceği üzere 1982 yılında mühendis, tabip, müfettiş, hesap uzmanı gibi unvanların Özel Hizmet Tazminatı aynı orandadır. 570 sayılı Kanun Hükmünde kararnameye kadar mühendis, tabip ve müfettişlerin özel hizmet tazminatları aynı iken bu düzenleme ile farklı değerler uygulanmıştır. Özetle yıllar içerisinde özel hizmet tazminatında aynı oranlarda artışlar yapılmamıştır.

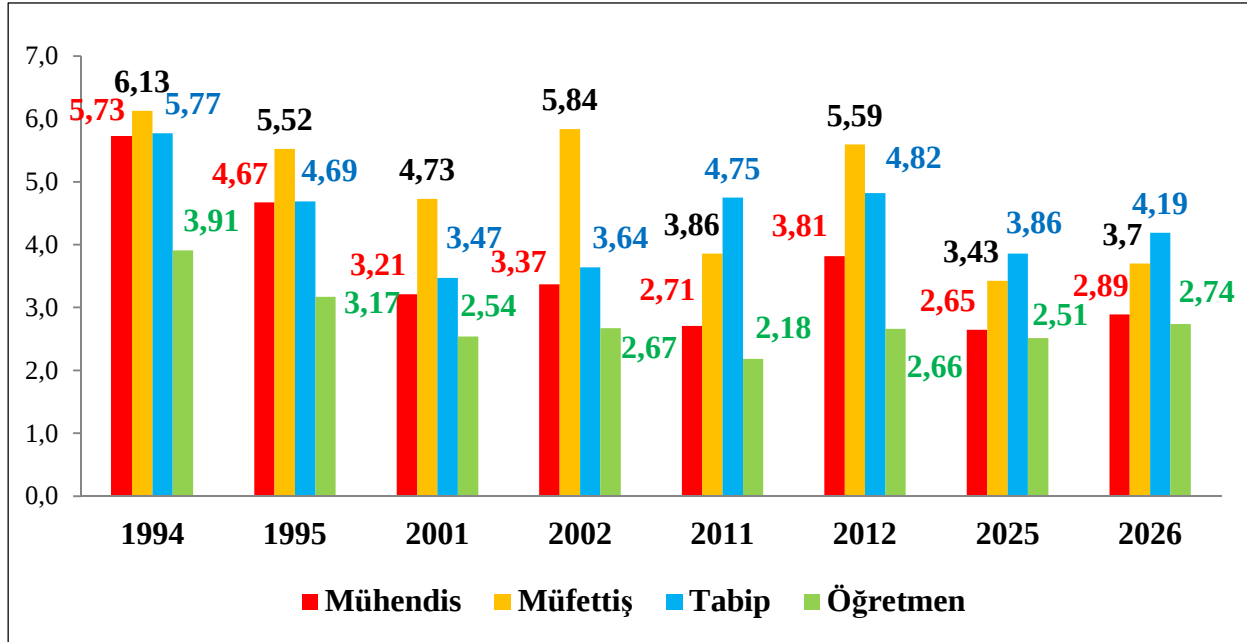
ÇALIŞMA MAAŞI SORUNU

1994 yılına kadar hiyerarşik düzen dikkate alınarak mühendis, tabip¹⁰ ve müfettiş unvanlı kamu çalışanları birbirine yakın maaşlar alırken 2001 yılından itibaren yapılan tekil düzenlemeler ile bu denge mühendisler aleyhine bozulmuştur. Hatta daha önce mühendis maaşının %85'ini alan öğretmenler yapılan düzenlemeler ile ilave ödemeler (ek ders ücreti vb.) hariç olmak kaydıyla mühendislerle aynı maaşı almaktadırlar. İlave ödemeler de dikkate alındığında öğretmenler mühendislerden daha fazla gelir elde eder hale gelmişlerdir.

1/4 derecede, 25 yıl çalışma süresi olan, eş ve çocuk yardımı almayan, ek ders, teşvik ödemesi ve toplu sözleşme ilaveleri olmaksızın mühendis, müfettiş, tabip ve öğretmenlerin 1994-2025 yıllarındaki Ocak ayı maaşlarının asgari ücrete oranına konuyu değerlendirmek açısından ışıktutacaktır.

Tablo 3 - 1994-2026 yıllarındaki asgari ücrete göre maaş oranları

	1994	1995	2001	2002	2011	2012	2025	2026
Mühendis	5,73	4,67	3,21	3,37	2,71	3,81	2,65	2,89
Müfettiş	6,13	5,52	4,73	5,84	3,86	5,59	3,43	3,7
Tabip	5,77	4,69	3,47	3,64	4,75	4,82	3,86	4,19
Öğretmen	3,91	3,17	2,54	2,67	2,18	2,66	2,51	2,74

Grafik 1 – İlavesiz maaşların asgari ücrete oranı (1994-2026)

Tablo 3 ve Grafik 1’de görüleceği üzere ek gösterge açısından denk meslekler olan mühendis, müfettiş ve tabip maaşları 1994 yılında birbirine yakın durumdadır. Müfettiş ile mühendis ve tabip maaşları arasındaki fark 418 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile müfettişlere verilemeye başlanan En Yüksek Devlet Memuru Aylığının %10’u tutarındaki Denetim Tazminatıdır.

¹⁰ Pratisyen Tabip maaşı esas alınmıştır.

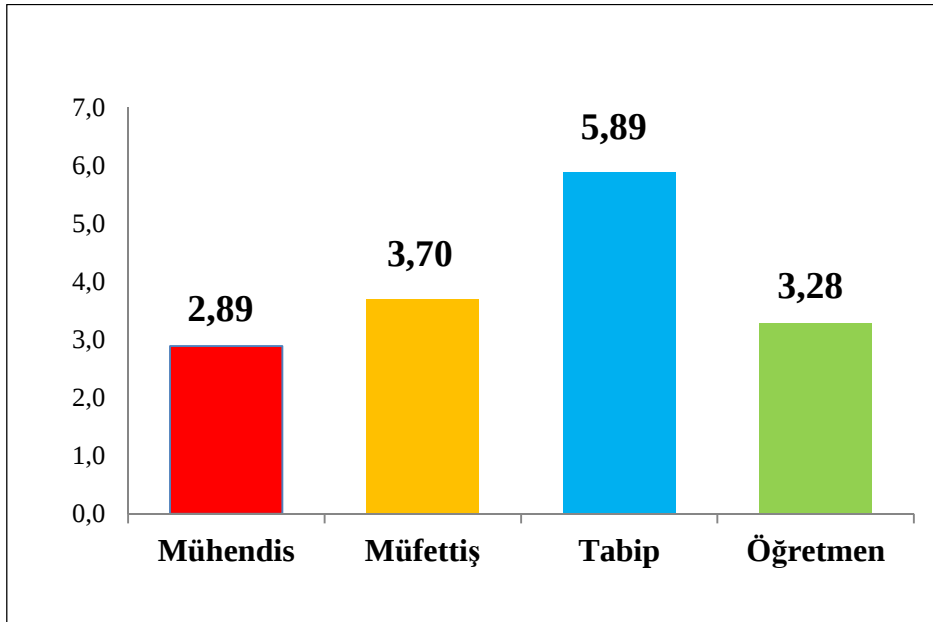
2012 yılına kadar birçok kamu kurumunda özel düzenlemeler ile ek ödeme yapılmaktaydı. Örneğin 1993 yılından itibaren SSK- SGK personeline en yüksek Devlet memuru (ek gösterge dahil) brüt aylığı üzerinden mühendisler %120 oranında ek ödeme yapılmaktaydı.¹¹ Dolayısıyla 2011 yılında mühendis maaşının kurumların ödediği ek ödeme dahil asgari ücretin 3,6 katına denk geldiği görülmektedir.

2012 yılında personel arasındaki ücret dengesini sağlamak amacıyla kurumların yaptığı ek-ilave ödeme uygulamaları kaldırılmış ve yerine 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (02.11.2011 R.G.) madde 1 ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye Ek Madde 9 eklenerek bütün kamu personeli için ek ödeme kalemi oluşturulmuştur.

Bu düzenleme kurum bazında ek ödeme alanlar ile almayan mühendislerin eşit ücret almasını sağlamıştır. Aynı zamanda genel manada mühendis maaşlarını en azından olması gereken noktaya taşımıştır. Ancak yine de 2001 yılına kadar denk ücret aldığı ek gösterge açısından eşdeğeri olan müfettiş ve tabip maaşlarında yapılan tekil düzenlemeler nedeniyle mühendislerin bunların maaşının oldukça gerisinde maaş almalarını önleyememiştir.

Tabipler için ortalama 56 bin lira teşvik ödemesi, öğretmenler için ortalama 92 saat/Ay ek ders ücreti olarak brüt 17.876 lira ek ders ücreti ilave ettiğimizde 2026 yılı Ocak ayı için maaşların asgari ücrete oranı Grafik 2'de görülmektedir.

Grafik 2 – Ocak 2026 asgari ücrete göre reel maaş oranları



EMEKLİ MAAŞI SORUNU

Emekli maaşı açısından genel, yapılan düzenlemeler ve eşitsizlik olmak üzere üç temel sorun vardır. Kariyer meslek mensubu mühendisler emekli olduklarında yıllarca kamuda hizmet vermek, devletin kamu hizmetini yürütmesini sağlamaktan dolayı sanki cezalandırılmaktadırlar. Geleneksel noktada aynı brüt maaşı aldığı özelde çalışan meslektaşlarının aldığı emekli aylığının neredeyse % 35 ≈ 40 daha az emekli maaşı almaktadırlar. Hizmet süresi arttıkça aradaki fark azalmakla birlikte 5510 sayılı kanuna tabi olan kamu mühendislerinde durum daha da artmaktadır.

¹¹ <https://www.memurlar.net/haber/31522/ssk-personelinin-ek-odeme-yonergesi.html>

Genel olarak

Kamu çalışanların emeklilik hakları, prim kesintileri ve maaşları açısından iki farklı kanuna tabidir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun Geçici Madde 1’in birinci fıkrası uyarınca Kanun’un yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden önce 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununa tabi olanlar 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında kabul edilir. Dolayısıyla emekliliğe esas aylık, emeklilik prim kesintisi oranı ve emekli maaşı bağlanma oranı açısından 01.10.2008 öncesi 01.10.2008 öncesi memuriyete başlayanlar veya Türkiye Emekli Sandığı iştirakçisi olanlar 5134 sayılı kanuna, bu tarih ve sonrasında memuriyete başlayanlar ise 5510 sayılı kanuna tabidir.

Tablo 4 – 5434 ve 5510 sayılı kanunlar arasındaki fark

	30.09.2008 ve öncesi	01.10.2008 ve sonrası
	5434	5510 (4c)
Brüt maaş *	95.326	
Prim kesintisi oranı	16%	14%
Emeklilik kesintisine esas aylık (EKEA)	50.445	52.423
Emeklilik prim kesintisi (EPK)	8.071	7.340
Emekli maaşı bağlama oranı	50% + her yıl %1	her yıl için %2

(*) 2026 yılı I. Dönem, toplu sözleşme ile ek ödemeye eklenen 40 puan dahil

5434 sayılı kanunun Ek 70’inci madde uyarınca memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı tutarları, zam, tazminat ve ödenekler ile benzeri ödemeler toplamına karşılık gelmek üzere 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi en Yüksek Devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) brüt tutarının ek göstergeye göre tespit edilen miktarı emekli keseneğine tabidir.

5510 sayılı kanununun 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara saatlik, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak para ile ödenen ve süreklilik niteliği taşıyan brüt tutarı ücret olarak tanımlanmıştır. Ancak Kanunun 80’nci maddesinde prime esas kazançlar Kanunun 4/a, 4/b ve 4/c statüsü için ayrı ayrı belirtilmiştir. Madde uyarınca özel sektör çalışanın (4a) hak ettiği ücreti, prim, ikramiye vb. ödemeler prime esas kazanç iken kamu çalışanlarının (4c) aylık gösterge ve ek göstergeler üzerinden ödenen aylık tutarları, memuriyet taban aylık ve kıdem aylık tutarları, 657 sayılı Kanun 152 maddedeki tazminatlar prime esas kazançtır.

Hem 4/1-a hem 4/1-c sigortalıları için 5510 sayılı Kanun ücret kavramını birlikte düzenlemişse de ücretlerin tamamının 4/1-c sigortalılar için prime esas kazanç ilave edilmemesi kanun koyucunun “eksik düzenleme” yapmak suretiyle Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı hareket ettiğini göstermektedir.¹²

375 sayılı Kanun Hükmünde kararnamenin Ek 9 maddesi ile ödenen ek ödeme ile Ek 40 maddesi ile ödenen ilave ek ödemenin prime esas kazanç içerisinde yer almaması, emekli maaşına yansımaması genel olarak büyük bir mağduriyet yaratmaktadır.

¹² Çiğdem YORULMAZ, Kamu Görevlilerinin Prime Esas Kazançlarının Emekli Aylığına Etkisinin Anayasa’nın Eşitlik İlkesi Kapsamında Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2001/1, C.1, S.80.

Tablo 5 – Ek ve ilave ek ödemenin emekli maaşına etkisi

Çalışma maaşı *	100.600	5434 **	5510 (4c) **
Ek Ödeme (375/9) *	25.051	75%	50%
Seyyane (375/40) *	22.157		
25 yıl hizmet	47.208	35.406	23.604
40 yıl hizmet		42.487	37.766

(*) 2026 yılı I. Dönem, toplu sözleşme ile ek ödemeye eklenen 40 puan dahil

Tablo 5’de görüleceği üzere ek ve ilave ek ödemenin emekli maaşına yansımaması nedeniyle gerek 5434 gerekse 5510 sayılı kanunlara tabi kamu mühendisleri oldukça önemli tutarda eksik emekli aylığı almak zorunda kalmaktadırlar.

Tablo 6 – 5434, 5510 (4c) ve (4a)’lı emekli maaşları arasındaki fark

	30.09.2008 ve öncesi		01.10.2008 ve sonrası	
	5434	5510 (4a)	5510 (4c)	5510 (4a)
Emekli maaşı bağlama oranı	90%		80%	
Çalışma maaşı	100.600			
Emekli maaşı	50.211	94.162	46.381	83.699
Çalışma maaşına oranı	50%	94%	46%	83%

(*) 2026 yılı I. Dönem, toplu sözleşme ile ek ödemeye eklenen 40 puan dahil

Tablo 6’da görüleceği üzere 40 yıl hizmeti olan ve aynı brüt ücret alan kamu mühendisi ile özel sektör mühendisinin emekli aylığında yaklaşık % 45 da az emekli aylığı almaktadır.

Tablo 7– 5434, 5510 (4c) ve (4a)’lı emekli maaşları arasındaki fark

	30.09.2008 ve öncesi		01.10.2008 ve sonrası	
	5434	5510 (4a)	5510 (4c)	5510 (4a)
Emekli maaşı bağlama oranı	90%		80%	
Çalışma maaşı	100.600			
Emekli maaşı	93.255	94.162	82.894	83.699
Çalışma maaşına oranı	93%	94%	82%	83%

Tablo 7’de görüleceği üzere ancak ek ve ilave ek ödemenin emekli maaşına yansımaması durumunda Anayasamızın eşitlik ilkesine de uygun olarak kamu ve özel sektör çalışanlarının emekli aylıklarında denge oluşmaktadır.

Şunu da belirtmek gerekir ki 5434 sayılı Türkiye Emekli Sandığı Kanunun 41 inci maddesi uyarınca “*Emekli, adi malullük ve vazife malullüğü aylıklarının hesaplanmasında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43 üncü maddesinde yer alan gösterge tablosu ve **personel kanunlarındaki ek göstergeler***” esas alınır. 375 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname ismi ve içeriği açısından personel kanunları statüsündedir. Kaldı ki 375 sayılı Kanun Hükmündeki Kararname’nin Ek 9’cu maddesi uyarınca ödenen Ek Ödeme ile Ek 40’inci maddesince ödenen İlave

Ödeme kalemlerinin emekliği aylığına yansıtılmaması konusunda her hangi bir yasal düzenleme yoktur.

Ayrıca Anayasa Mahkemesinin E.2006/111, K.2006/112 sayı ve 15.12.2006 tarihli kararın da “Anayasa Mahkemesi'nin önceki kararlarında da belirtildiği gibi, memur statüsü ile emekli statüsü arasında organik bir bağ bulunduğundan memur statüsünde yapılan değişiklikler doğal olarak emekli statüsünde de etkisini göstermektedir. Bu nedenle memurun sosyal güvenlik haklarından biri olarak emeklilik de Anayasa'nın 128. maddesinde belirtilen memurların ve diğer kamu görevlilerinin "diğer özlük işleri" kapsamında aynı yasal güvence” içinde olduğu ifade edilmiştir.

Yapılan düzenlemelerin etkisi

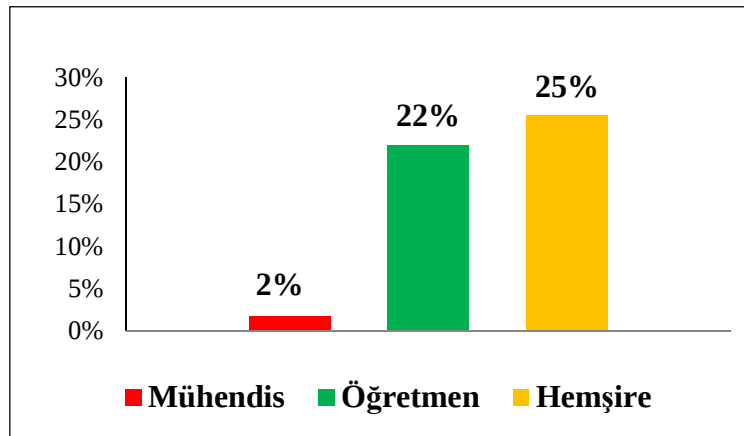
5434 sayılı Emekli Sandığı Kanun'un Ek 70 inci maddesinde %240, %200, %180, %150, %130, %70, %40 olan yansıtma oranları 3. Toplu Sözleşme (2016-2017) de ve sonrasında %255, %215, %195, %165, %145, %85, %55 olarak uygulanmaktadır.

7417 sayılı (05.07.2022 R.G.) kanunun 2'inci maddesi ile 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun Ek 70 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde değişiklik yapılarak tazminat yansıma oranları 3. Toplu Sözleşmeden bu tarihe kadar uygulanan değerlere getirilmiştir. Ancak yapılan kanuni düzenlemede % 145 yansıtma oranının taban değeri değiştirilmemiştir.

7417 sayılı (05.07.2022 R.G.) kanunun 6'ncı maddesi ile 657 sayılı Kanuna ekli (I) ve (II) sayılı ek gösterge cetvelleri değiştirilmiştir. Yapılan değişiklik ile lisans mezunu polis, hemşire, din görevlisi, gelir uzmanı, mali hizmetler uzmanı, denetmen, şube müdürü ve il müdür yardımcısı kadrolarının ek göstergeleri 2200'den 3600'e çıkartılmış, diğer memur kadrolarının ek göstergelerine 600 puan ilave edilmiştir.

Daha önce ek göstergeleri 3000 olanların ve de yukarıda belirtilen kadroların tazminat yansıma oranını % 85'den % 145'e çıkarmıştır. Ancak da öncesi 3600 ek gösterge sahibi olan kadro ve unvanların yasal düzenleme yasal düzenleme sonrası yansıtma oranlarında değişiklik olmaması nedeniyle haksızlık ve mağduriyet ortaya çıkmıştır.

Grafik 3 – Ek gösterge düzenlemesinin emekli maaşına etkisi

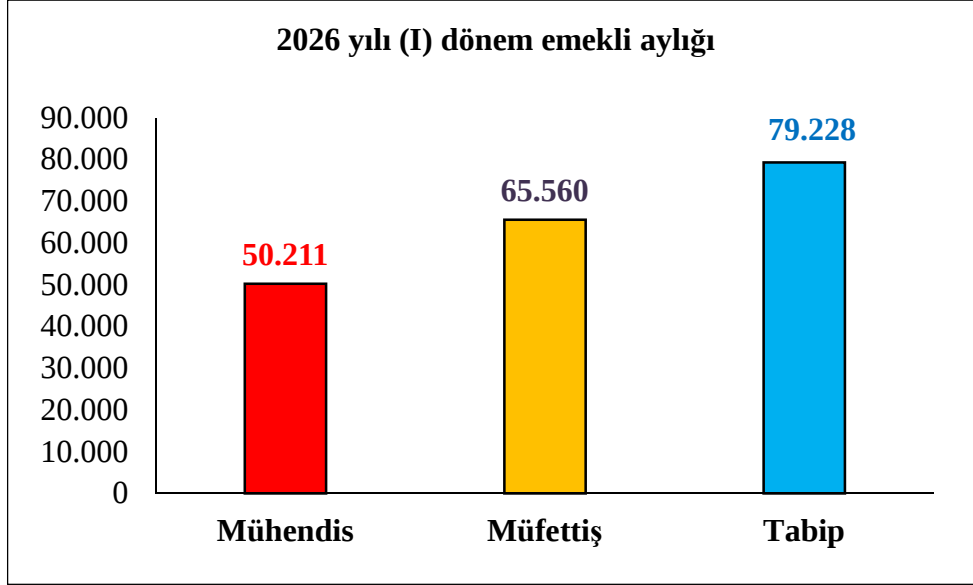


Grafik 3'de görüleceği üzere düzenleme emekli mühendis maaşında % 2'lik artış meydana getirmişken emekli öğretmen maaşında % 22'lik ve emekli hemşire maaşında % 25'lik artış meydana getirmiştir.

Eşitsizlik

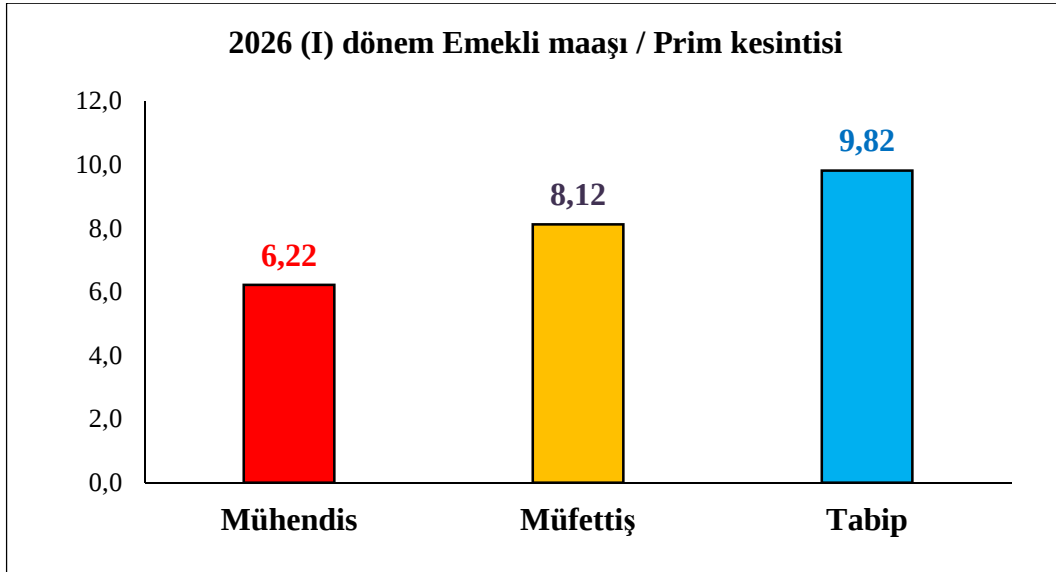
Ek gösterge rakamı açısından denk ve 40 yıl hizmeti olan mühendis, müfettiş ve tabiplerin 2026 yılı (I) dönemi emekli maaşları Grafik 4’de gösterilmiştir.

Grafik 4 – 2026 (I) dönem emekli maaşı



5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu uyarınca gösterge, ek gösterge, taban aylık, kıdem aylığı ve tazminatların yansıma oranı üzerinden emeklilik prim kesintisi yapılmaktadır. Ek gösterge rakamı açısından denk olan mühendis, müfettiş ve tabiplerin maaşlarından 8.071_TL/Ay tutarında emeklilik prim kesintisi yapılmaktadır.

Grafik 5 – 2026 (I) dönem Emekli maaşı / Prim kesintisi oranı



Grafik 5’da görüleceği üzere çalışma maaşlarından aynı tutarda (8.071_TL/Ay) emeklilik prim kesintisi yapılmasına karşın mühendislerin emekli maaşı prim kesintinin 6,22 katı iken müfettişlerinki 8,12 katı, tabiplerinki ise 9,82 katıdır. Anayasamızın ve hukukun eşitlik ilkesi

uyarınca maaştaki emeklilik kesintisi kalemleri ve bunların tutarı aynı olanların emekli maaşlarının da aynı olması gerekmektedir.

Aradaki farkın nedeni;

- Müfettişlerin maaşlarında emekli keseneğinde yer alamayan görev ve makam tazminatının emekli maaşına dahil edilmesi,
- Tabiplere ise 7146 sayılı (03.08.2018 R.G.) kanunun 4 üncü maddesi ile 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununa eklenen Ek Madde 84 ile tabip ve dış tabiplerinden uzman olanlara (26.000) gösterge rakamının, uzman olmayanlara (20.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda her ay emekli aylıklarıyla birlikte ilave ödeme

yapılmalıdır.

BAZI MESLEK ve KADROLARA YAPILAN ÖZEL DÜZENLEMELER

2001 yılına kadar ek gösterge esaslı hiyerarşik sıralama maaşlarda ve ödeme kalemlerinde dikkate alınmıştır. Bu tarihten sonra ne yazık ki bazı ödemeler açısından dikkate alınmamış ve hala da alınmamaktadır. 25 yıl hizmeti bulunan, 1/4 derecede, eş ve çocuk yardımı almayan mühendisin brüt maaşı 1994 yılında ek gösterge hiyerarşisinde eşdeğer mesleklerine yakinken 2025 yılın da bu mesleklerin maaşının ortalama %30'u oranında aşağıdadır.

Ek gösterge esaslı hiyerarşik sıralamada eş değer durumdaki müfettiş ve tabipler ile daha düşük ek göstergeye sahip öğretmenlere yapılan özel düzenlemeler ve bu düzenlemelerin söz konusu mesleklerin maaş/asgari ücret oranına etkisi aşağıda değerlendirilmiştir. Tablolara toplu sözleşme ile yapılan ek ödeme ve tazminat oranı puan ilaveleri yer almamaktadır.

Müfettişler

Özel hizmet tazminatının yanı sıra 418 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile (11.04.1990 R.G.) Denetim Tazminatı almaya başlamışlardır.

Tablo 8 – Denetim Tazminatı (1990-2006)

Denetim Tazminatı	418 KHK	486 KHK	547 KHK	BKK	BKK	BKK	BKK
	04.1990	01.1992	03.1995	1997	1998	2004	2006
Başbakanlık Müfettiş	%10	%10	%30				
Bakanlık Müfettiş	%10	%10	%20	%30	%30	%30	%30
SSK Müfettiş	%7	%7	%10				

241 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (29.06.1984 R.G.) madde 39 ile Genel Kurmay Başkanı, ordu komutanlarına, Anayasa, Yargıtay, Danıştay, Sayıştay başkanları, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve Başbakanlık Müsteşarı'na makam tazminatı verilmiştir. Ancak 527 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (20.05.1994 R.G.) madde 10 ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Ek Madde 26.a maddesi değiştirilmiş IV sayılı cetvel eklenmiştir. Böylece bu cetvelin 8 inci sırasında yer alan müfettişler makam tazminatı almaya başlamışlardır.

Tablo 9 – Makam Tazminatı (1995-2006)

Makam Tazminatı	527 KHK	570 KHK	4958	666 KHK
Yürürlük	05.1994	04.1997	07.2002	11.2011
Başbakanlık Müfettiş	2000	2000	2000	2000
Bakanlık Müfettiş				
Başbakanlık Uzmanları		2000	2000	2000
Maliye, Hazine, Dış Ticaret Uzmanı		2000	2000	2000
SSK/SGK Müfettiş			2000	2000
Merkez Uzman				2000

Akabinde 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (13.07.2001 R.G.) madde 11 ile 375 sayılı KHK'nin 1 inci maddesine eklenen (c) bendi ile müfettişlerin görev tazminatı alması sağlanmıştır. Üstelik makam ve görev tazminatları kişiye ait emeklilik kesintisine dahil olmamasına karşın emekli maaşı hesabına dahildir.

Son olarak 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (02.11.1011 R.G.) madde 1 ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye Ek Madde 10 eklenmek suretiyle maaş hesapları 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre yapılmaktan çıkartılarak ücret ve tazminat gösterge rakamları üzerinden ödenmeye başlanmıştır.

Görüleceği üzere aynı hiyerarşik sırada bulunup 1994 yılına kadar mühendis ve tabiplerle yakın maaşı alan müfettişlere yönelik 1994 yılında makam tazminatı ve 2001 yılında görev tazminatı ödemeleri ve en sonunda maaş hesap sisteminin değiştirilmesi suretiyle ek göstergeye bağlı hiyerarşik sıranın maaş dengesi bozulmuştur.

2026 yılı Ocak ayı memur maaş katsayıları üzerinden özel hizmet tazminatı, denetim tazminatı (%30) ve ek ödeme (%165 alınmıştır) dahil diğerleri hariç maaşı baz alırsak bu asgari ücretin 3,21 katı olmaktadır. Baz maaşın ve bu zaman kadar yapılan iyileştirmeler dahil maaşın asgari ücrete oranı Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10 – Müfettiş Ocak 2026 baz maaş ve düzenlemelerin asgari ücrete oranı

2026 baz maaş	3,21
Makam tazminatı dahil (1995-2011)	3,30
Makam+Görev tazminatı dahil (2002-2011)	3,57
375 KHK Ek Madde 10 (2012)	3,70

Tabipler

209 sayılı Sağlık Bakanlığına Bağlı Sağlık Kurumları İle Esenlendirme (Rehabilitasyon) Tesislerine Verilecek Döner Sermaye Hakkında Kanunun 5 inci maddesinde önce 21.01.2010 tarihli 5947 sayılı kanun ile 2010 yılının ikinci döneminden itibaren 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin (02.11.2011 R.G.) 58 inci maddesi ile akabinde 7411 sayılı kanunun (23.06.2022 R.G.) 3 üncü maddesi ile yapılan değişiklikler ve de 5947 sayılı kanun (30.01.2010 R.G.) ile 209 sayılı kanuna eklenen Ek Madde 3 ve bu maddede 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin (02.11.2011 R.G.) 58 inci maddesi ile yapılan değişiklikler ile tabip maaşlarına sabit ve teşvik ödemesi getirilmiştir.

2026 yılı Ocak ayı memur maaş katsayıları üzerinden özel hizmet tazminatı ve ek ödeme dahil diğerleri hariç maaşı baz alırsak bu asgari ücretin 2,99 katı olmaktadır. Baz maaşın ve yapılan iyileştirmeler dahil maaşın asgari ücrete oranı Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11 – Tabip Ocak 2026 baz maaş ve düzenlemelerin asgari ücrete oranı

2026 baz maaş	2,99
Sabit+Taban ödemesi dahil (2010/2)	4,19
Ortalama teşvik ödemesi dahil	5,89

Öğretmenler

14.02.2022 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu ile eğitim ve sınav sonra kazanılan başöğretmenlik unvanı 10.10.2024 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Öğretmenlik Mesleği Kanunu ile sınav kaldırılarak eğitimi tamamlayanlara başöğretmen unvanı verilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 152 inci maddesi (II) numaralı Tazminatlar bölümünün (B) bendinde yapılan değişiklikle başöğretmelere ilave %120 eğitim öğretim tazminatı verilmektedir.

2026 yılı Ocak ayı memur maaş katsayıları üzerinden özel hizmet tazminatı ve ek ödeme dahil diğerleri hariç maaşı baz alırsak bunun asgari ücretin 2,26 katı olmaktadır. Baz maaşın ve yapılan iyileştirme ve ek dersler dahil maaşın asgari ücrete oranı Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12 - Öğretmen Ocak 2026 baz maaş ve düzenlemelerin asgari ücrete oranı

2026 baz maaş	2,26
Başöğretmen ilave tazminat ödemesi (2022)	2,74
Ortalama ek ders ödemesi dahil	3,28

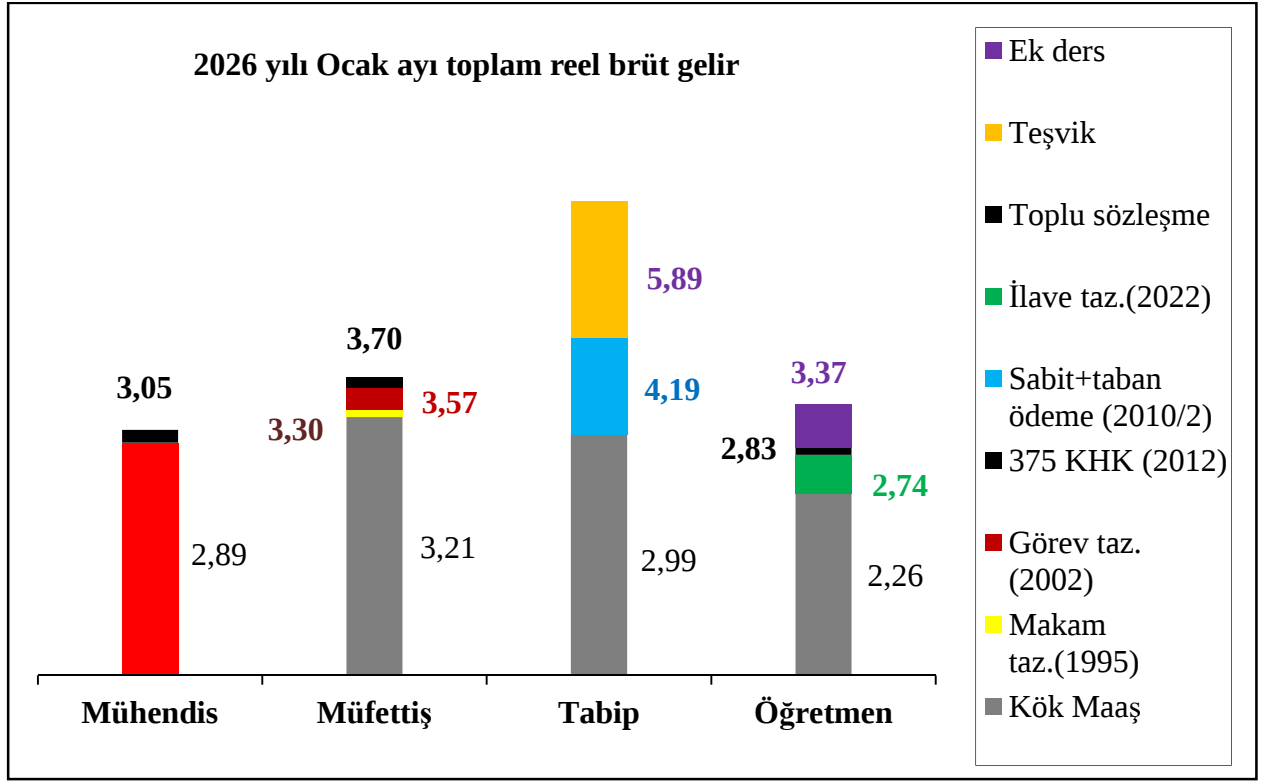
Bu arada belirtmek gerekir ki teknik öğretmenlerin eğitim ve öğretim tazminatı 15 puan fazladır. Bu durum da yukarıdaki tablo aşağıdaki duruma gelmektedir. Tabloda görüleceği üzere ek ders ödemesi hariç başöğretmen unvanı alan teknik öğretmen ile mühendis maaşı arasındaki fark asgari ücretin 0,09 katıdır.

Tablo 13 – Teknik öğretmen Ocak 2026 baz maaş ve düzenlemelerin asgari ücrete oranı

2026 baz maaş	2,32
Başöğretmen ilave tazminat ödemesi (2022)	2,80
Ortalama ek ders ödemesi dahil	3,34

Toplu sözleşme kaynaklı Mühendisler 40 puan ek ödeme artışı (TS), Tabipler ortalama 56 bin lira teşvik ödemesi, Öğretmenler 20,56 puan tazminat artışı (TS) ve ortalama 18 bin lira ek ders ücreti, Müfettişlerde makam, görev tazminatı ve sonrasında 375 KHK dahil olunması durumu dikkate alarak özel hizmet tazminatı, ek ödeme ile eğitim ve öğretim tazminatını üzerinden 2026 yılı Ocak ayı esas alarak baz alarak yapılan iyileştirmelerin etkisi aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Grafik 6 – Tekil düzenlemelerin 2026 yılı Ocak ayı maaşına etkisi



TBMM RAPORLARINDA VE KALKINMA PLANLARINDA MÜHENDİS ve MÜHENDİSLİK

Mühendislerin yaşadığı bütün bu sorunlara ve çözüm önerisi 2023 yılı Nisan ayında TBMM’ne sunulan Deprem Araştırma Komisyonu Raporunda ¹³ ;

“Kamu Mimar, Mühendis ve Şehir Plancıları ülkemizin her alanda gelişmesi için faaliyet göstermekte olup, bütün altyapı, üstyapı, kamu yapıları, otoyol, köprü, tünel, baraj, hastane, okul, demiryolu, ziraat ve ormancılık, TOKİ, havaalanları, tersane ve atölyeler, tren projeleri, bilişim sistemleri, savunma sanayii ve enerji santralleri gibi tesislerin; Ar-Ge, teknik şartname ve projelendirme, ihale, yapım, kontrollük ve kabul işlemleri, işletme ve bakım aşamalarında aktif görev ve sorumluluk almaktadırlar.

Ancak kamuda çalışan mimar, mühendisler ve şehir plancılarının özlük haklarının yıllar içinde iyileştirilmediği görülmekte olup, birçok kamu personeline çeşitli düzenlemelerle iyileştirmeler yapılırken, kamudaki mühendislerin göz ardı edilmiş, bu durum da kamu mühendislerinin başarısını olumsuz yönde tesirlemiştir.

Ülkemizde teknik hizmetler sınıfının en üst noktasında görev yapan ve özel ihtisas gerektiren mühendislik mesleğinin unvan, yetki, kapsam, çalışma şartları, kariyer basamakları, meslekte uzmanlaşmanın ve mesleki gelişimin düzenlenmesine gereksinim bulunmaktadır.

Bu konuda “Mühendislik Meslek Kanunu”nun çıkartılması hem mesleki gelişimin teşvik edilmesine hem bilgi ve tecrübenin ödüllendirilmesine hem de Türkiye’nin gelişmesine katkı sağlayacaktır.”

İfadeleri ile kamu için Mühendislik Meslek Kanunu gerekliliği vurgulanmıştır.

¹³ <https://www.veyseleroglu.com.tr/haberler/tbmm-deprem-arastirma-komisyonu-raporu>

Diğer taraftan Kalkınma Planları İnşaat, Mühendislik-Mimarlık Teknik Müşavirlik Ve Müteahhitlik Hizmetleri Özel İhtisas Komisyonu raporlarına baktığımızda da mühendislik alanında yetkinlik veya diğer bir deyişle uzmanlığın getirilmesi gerektiği önerilmektedir. ^{14 15 16}

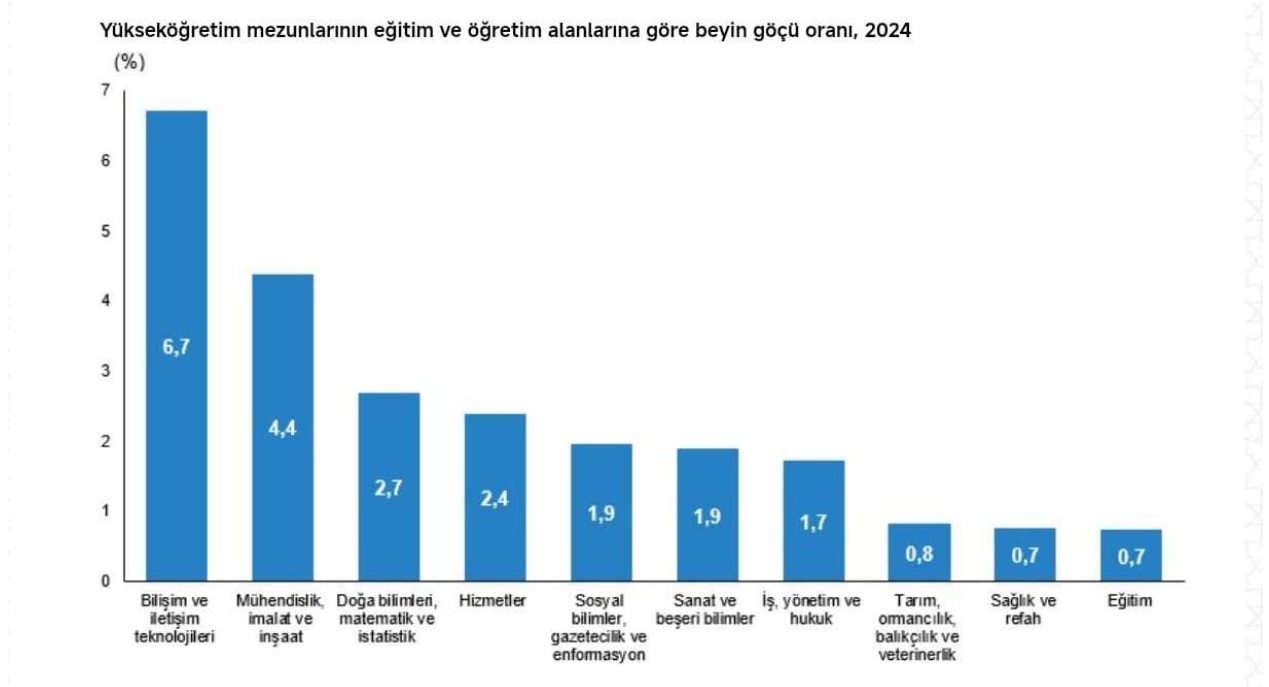
MÜHENDİSLİK MESLEĞİNDE BEYİN GÖÇÜ

Ücret dengesindeki bu bozulma, uzun vadede kamu yatırımlarının niteliğini düşürmekte ve kamunun teknik kapasitesini olumsuz etkilemektedir. Bu gerçekliğe rağmen mühendislik ve mimarlık camiasının iyileştirmelerin dışında bırakılması, kamu personel rejiminde önemli bir dengesizlik yaratmış; eşdeğer sorumluluk ve eğitim düzeyine sahip meslekler arasında ciddi bir adaletsizlik oluşmuştur. Aynı kamu sisteminin omurgasını taşıyan teknik personelin yok sayılması, mühendis ve mimarlar arasında derin bir hayal kırıklığına yol açmış; devletine sadakatle hizmet eden bu meslek gruplarının motivasyonunu ciddi biçimde zedelemiştir.

Kamuda çalışan mühendisler, birkaç yıl öncesine kadar benzer kariyer meslek gruplarıyla yaklaşık aynı maaş düzeyine sahipken, bugün bu meslek gruplarının yaklaşık yarısı kadar gelir elde etmektedir. Bu durum; büyük kamu projelerinde risk ve sorumluluk üstlenen mühendislik hizmetlerinin kamuda yeterince karşılık bulmamasına, nitelikli teknik personelin özel sektöre ve yurt dışına yönelmesine neden olmaktadır.

TÜİK tarafından 24 Ekim 2025 tarihinde yayınlanan 2024 yılı içerisinde Yükseköğretim Beyin Göçü İstatistikleri verileri¹⁷ ölçülebilir ve somut bir gerçeklik olduğunu ortaya koymaktadır.

Grafik 7 – Yükseköğretim mezunlarının eğitim ve öğretim alanlarına göre beyin göçü oranı

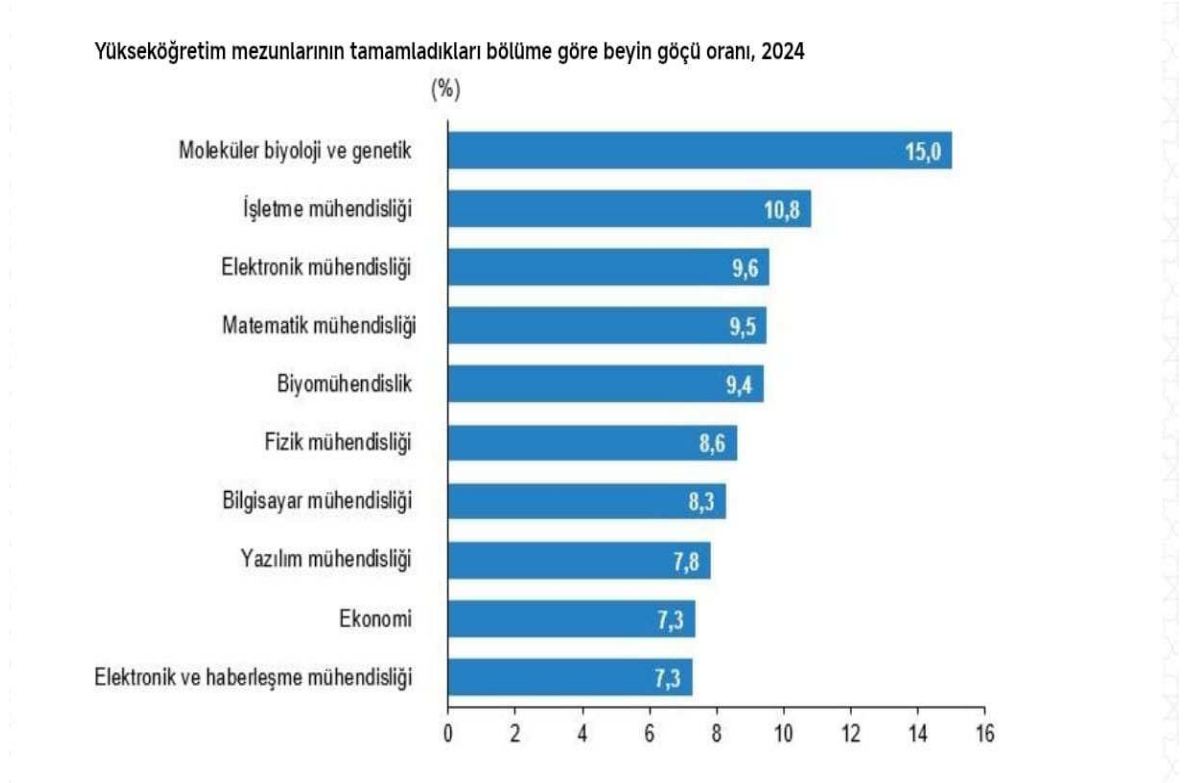


¹⁴ <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Dokuzuncu-Kalkinma-Plani-Insaat-Muhendislik-Mimarlik-Teknik-Musavirlik-ve-Muteahhitlik-Hizmetleri-OIK.pdf>

¹⁵ <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/01/Onuncu-Kalkinma-Plani-Insaat-Muhendislik-Mimarlik-Teknik-Musavirlik-ve-Muteahhitlik-Hizmetleri-Ozel-Ihtisas-Komisyonu-Raporu.pdf>

¹⁶ https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2025/08/Insaat-Muhendislik-Mimarlik-Teknik-Musavirlik-ve-Muteahhitlik-Hizmetleri-Ozel-Ihtisas-Komisyonu-Raporu_01082025.pdf

¹⁷ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yuksekogretim-Beyin-Gocu-Istatistikleri-2024-54053>

Grafik 8 – Yükseköğretim mezunlarının tamamladıkları bölüme göre beyin göçü oranı**YURTDIŞINDA MÜHENDİS MAAŞLARI**

Yurtdışında beyin göçünün en büyük nedeni ülkemizdeki çalışma ücretidir. Yurtdışına giden mühendislerin önemli bir kısmı Avrupa ülkelerine gitmektedir. Beyin göçünün nedeni açısından yurtdışı ile ülkemizde olması gerek maaş durumunu Almanya örneği ile açıklamak mümkündür.

Tablo 14 – Almanya’da mühendis maaşları

Mesleki deneyim	0-10 yıl	10 yıl ve üstü	20 yıl ve üstü	Uzman
Brüt maaş *	4.000	5.500	6.500	7.500
Net maaş	2.934	4.034	4.768	5.501
Yoksulluk sınırı	2.893			
Oran	1,01	1,39	1,65	1,90
Yoksulluk sınırı **	98.188			
Olması gereken NET ÜCRET	99.580	136.922	161.817	186.712

(*) Yurtdışı ülke Almanya, para birimi Euro

(**) Türk-İş Aralık ayı

Ülkemizde çalışacak yabancı mühendise yürürlükte bulunan brüt asgari ücretin 4 (dört) katından az ücret ödenemez.¹⁸ Bu kriter yabancı mühendis için belirlenmiş olsa dahi ister istemez yerli mühendis için üst sınır algısı yaratmaktadır.

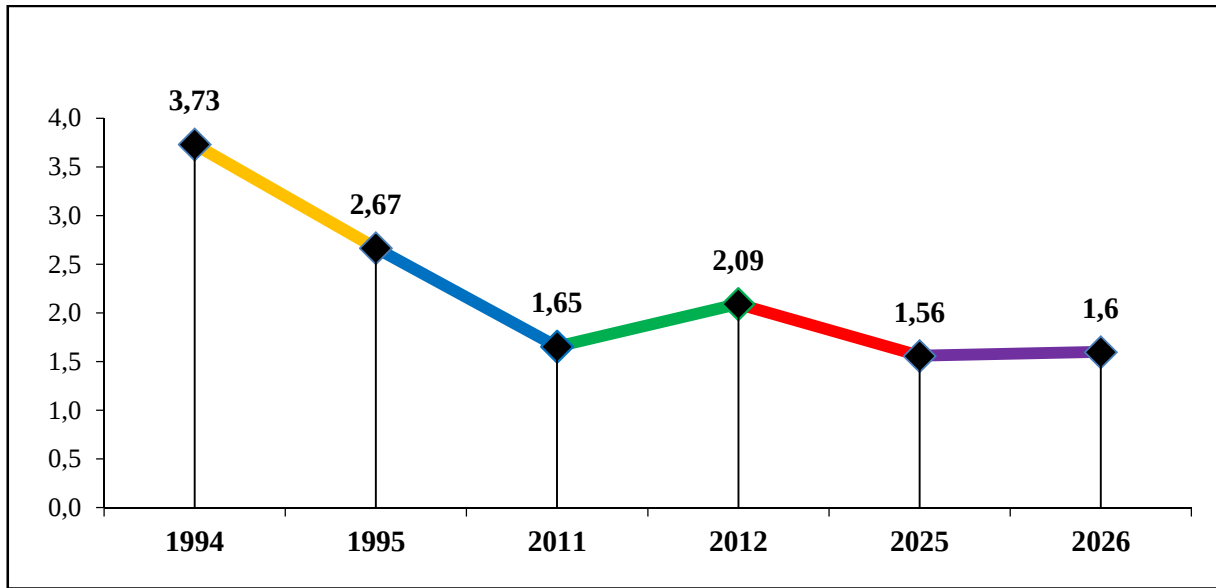
Nitelikli ve deneyimli yabancı mühendisin, gelişmiş ülkeler yerine asgari ücretin dört katı veya bir başka deyişle 2025 yılı Aralık ayı için yoksulluk sınırının %70'i net maaşla çalışmak için ülkemize gelme ihtimali nedir? Sonuçta dolaylı olarak yerli mühendisin alabileceği maaşı da belirleyen yabancı mühendis asgari maaş kriterinin artırılması gereklidir.

Kamuda çalışan 1/4'ü derecede, 25 ve üstü hizmeti olan mühendisin kanunlarla belirlenmiş 2026 yılı Ocak maaşı net maaşı 86.782_TL'dir. Dolayısıyla zamlı maaşı 2025 yılı Aralık ayı yoksulluk sınırının %12,5 altındadır. Bu rakama toplu sözleşme ile ek ödemede meydana gelen 40 puanlık ek ödemeyi eklediğimiz zaman dahi yoksulluk sınırının %7 altında bir ücret eline geçmektedir. Benzer bir mesleki deneyime sahip bir mühendisin Almanya'da yoksulluk sınırının 1,65 katı bir maaş aldığının düşünürsek ülkemizdeki kamu mühendislerin durumunun vahameti daha belirgin olmaktadır. Keza ülkemizde kamu sektörü maaş skalası ve zam oranı özel sektör tarafından da baz alınmaktadır. Bütün bunlar ülkemizin yetiştirdiği yükseköğretim mezunu kariyer mesleklerin beyin göçü açısından önemli bir nedendir.

SONUÇ

Sonuç değerlendirmesini mühendislerin yıllara göre kişi başı milli gelirden aldıkları pay ve dengi meslek ve kadroların almış oldukları reel maaş üzerinden yapmak doğru olacaktır.

Grafik 9 – Mühendislerin yıllara göre kişi başı milli gelirden aldığı pay



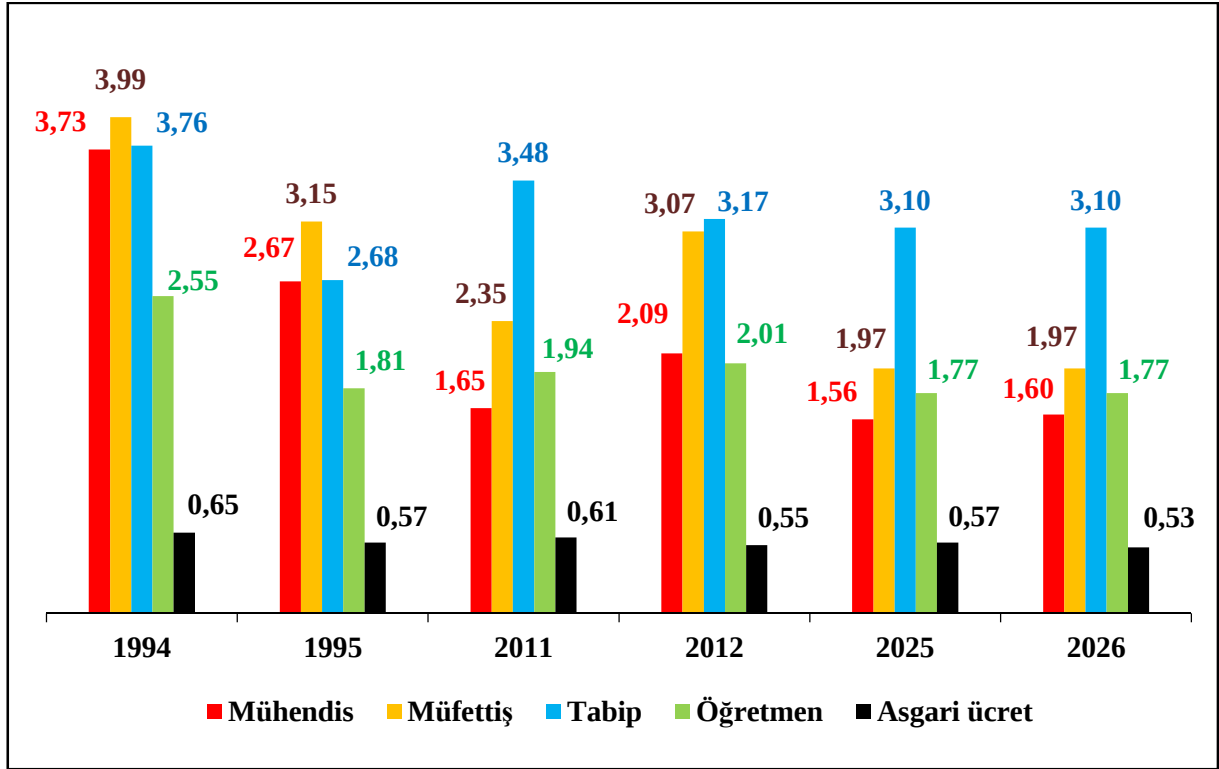
(Toplam brüt gelire toplu sözleşme ile kazanılan ilaveler dâhidir)

Yıllık kişi başına milli gelir 1993 yılsonunda 3093 dolar iken 5,65 kat artarak 2025 yılsonunda 17 bin 500 dolara çıkmıştır. Buna karşın mühendislerin aldığı pay ise aynı kalmak bir yana %60'a yakın azalmıştır.

Tabip ve öğretmenlerde 2011, 2012, 2025 yılları için teşvik ve ek ders yaklaşık tutarı ile toplu sözleşme kaynaklı ilaveler eklenerek toplam brüt reel maaşlar esas alınarak mühendis, müfettiş tabip öğretmenlerin ve asgari ücretlinin kişi başı milli gelirden aldıkları paya baktığımızda mühendislerin yaşamış olduğu kayıp daha net görülmektedir.

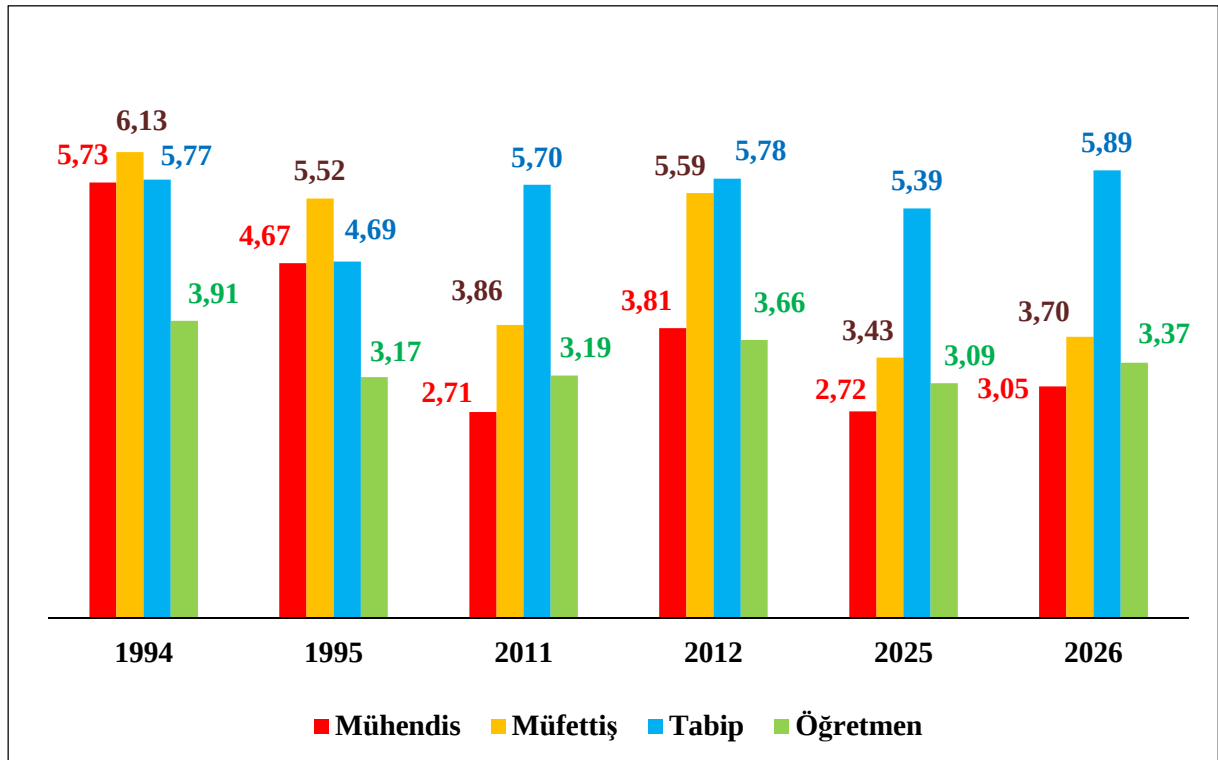
¹⁸ <https://www.csgeb.gov.tr/uigm/calisma-%C4%B1zni/calisma-%C4%B1zni-degerlendirme-kriterleri/>

Grafik 10 – Meslek ve kadroların yıllara göre kişi başı milli gelirden aldığı pay



Mühendis, müfettiş, tabip ve öğretmenlerin toplu sözleşme kaynaklı ek ödeme ve tazminat puanı artışları, sabit ve teşvik ödemesi ile ek ders yaklaşık tutarı eklenerek bulunan 2026 yılı (I) dönem toplam brüt reel maaşlarının asgari ücrete oranı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.

Grafik 11 – Toplam brüt gelirin asgari ücrete oranı (1994-2026)



Grafik 11’de en dikkat çekici nokta hiyerarşik sıra açısından mühendislerden daha aşağıda olan daha az sorumluluk ve yetki sahibi öğretmenlerin maaşları geçmişte mühendislerinkinden çok daha aşağıda iken şu anda mühendislerden daha yüksek ücret almalarıdır. Grafik 11’de mühendislerin ücretlerinin yıllar içerisinde dengi mesleklere göre nasıl eridiğini çok net şekilde göstermektedir.

Bu veriler ışığında baktığımızda mühendis maaşlarında;

- Asgari ücret karşısında 1994 yılına göre % 47, 1995 yılına göre % 35
- Kişi başı milli gelir açısından 1994 yılına göre % 57, 1995 yılına göre % 40

azalma meydana gelmiştir. Ayrıca geçmiş yıllarda yoksulluk sınırının üzerinde bir gelire sahipken bugün yoksulluk sınırının %12,5 $\approx$ 15 altında bir gelire sahiptir.

Emekli maaşı açısından da değerlendiresek 2012 yılı ve öncesi aynı çalışma maaşı alan kamu ve özel sektör çalışanı mühendislerin emekli aylıkları birbirine yakınken bugün kamuda çalışmış mühendisin emekli aylığı özel sektörde çalışanından yaklaşık % 45 daha azdır.

Sonuç olarak devletin görevleri veya kamu hizmetlerinin yerine getirebilmesini sağlayacak sunucuların, unsur ve öğeleri hayata geçiren mühendislerin maaşlarının geçmişteki gibi hiyerarşik olarak aynı ek gösterge rakamında olduğu meslek, unvan ve kadrolarla eşdeğer maaş almalarının sağlanması gereklidir. Bir başka deyişle 1994-1995 yıllarındaki gibi maaşlarının gibi asgari ücretin 5,5 katına çıkartılması gerekmektedir. Ayrıca dengi mesleklerle olan eşdeğer maaş skalasının korunması ve maaş artışının devamlılığının sağlanmasının devletin yükümlülüğü olduğu düşünülmektedir.

Özetle aşağıdaki genel çerçeve içerisinde mühendislerin maaş ve özlük haklarının iyileştirilmesi zorunluluktur.

- Geçmişteki gibi hiyerarşik olarak aynı ek gösterge rakamında olduğu meslek, unvan ve kadrolarla eşdeğer maaş almaları
- Makam ve görev tazminatı almaları
- İlave emeklilik ödemesi almaları
- Eğitim, deneyim vb. kriterlere bağlı kariyer basamakları oluşturulması
- Eşdeğer meslek, unvan ve kadrolarla olan maaş bareminin / skalasının korunması

Bu açıdan değerlendirildiğinde özellikle Maaş, Makam, Uzmanlık ve Emeklilik olarak üç bölüm dikkat çekici noktalardır.

Maaş

Yukarıda da ifade edildiği gibi mühendislerin ek gösterge hiyerarşik sıralamasında dengi olan, gerek çalışma gerekse emeklilikte geçmişte eşdeğer maaşları aldıkları müfettiş ve tabipler ile geçmişte olduğu gibi ekonomik eşdeğerliğinin korunması gerekmektedir.

Yukarıda da görüleceği üzere 1994 yılında asgari ücretin 5,73 katı alınırken 2012 yılında yapılan düzenleme ile mühendis maaşı asgari ücretin ancak 3,81 katına alır duruma gelmiştir. Bugün geline nokta ise toplu sözleşme ek ödeme puan artışı dahil asgari ücretin 3,05 katını almaktadırlar.

Hiyerarşik sıralamaya esas olan ek göstergeleri aynı olan bu nedenle de bir birine denk olan mühendis, müfettiş ve tabip maaşlarının geçmişte olduğu gibi bir bire yakın olması gerekliliktir.

Bütün bu veriler ışığında kamuda çalışan mühendis maaşlarının en az 1994-1995 yıllarındaki gibi dengi mesleklerle eşdeğer olarak aldıkları gibi asgari ücretin 5,5 katına çıkartılması

gerekmektedir. Ayrıca dengi mesleklerle olan eşdeğer maaş skalasının korunması ve maaş artışının devamlılığının sağlanmasının devletin yükümlülüğü olduğu düşünülmektedir.

Bununda çözümü mühendislerin yapmış olduğu görev, almış oldukları sorumluluk düşünüldüğünde “Teknik Görev Tazminatı” kalemi oluşturulması uygun bir çözüm olacaktır.

Belediyeler dahil kamuda 657 sayılı Devlet Memurları Kanun ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye bağlı olarak yaklaşık 85 bin mühendis görev yapmaktadır. 2025 yılı merkezi yönetim bütçe giderleri için öngörülen rakam 14 trilyon 731 milyar 14 milyon TL’dir. Aşağıda maaş iyileştirilmesi rakamı üzerinden değerlendirdiğimizde bütçeye gelecek aylık yük yaklaşık 2 milyar 500 milyon-TL (yaklaşık % 0,2 (binde 2)) olacaktır.

Makam

3458 sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanunun 3 üncü maddesi gereği mühendisler diploma almaya hak kazandıkları tarihten itibaren meslek unvanları kazanırlar. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 160 sayılı Devlet Memurları Kanunu Genel Tebliğ uyarınca kariyerli niteliğine haizdirler. Bu nedenlerle makam ve buna bağlı olarak görev tazminatı almaları gerekmektedir.

Kariyer ve Yöneticilik

Genel kural olarak yöneticisinin birimin verdiği hizmete vakıf olması gerekmektedir. Bu nedenle teknik hizmet veren birimlerin yöneticilerinin teknik kariyere haiz olması gerekliliktir. Ancak yukarıda da açıklandığı üzere kamu personel rejimin teknik kariyer alanında yönetici kadroları bulunmamaktadır. Bu nedenle kıdemli, yetkili, teknik şef, teknik müdürü vb. kadroların oluşturulması gerekmektedir.

Uzmanlık

Mühendisler çalıştıkları alanda zaman içerisinde uzmanlaşmalarına karşın teknik uzman kadrosu bulunmaması da ayrı bir sorundur. Uzman kadrosu GİH sınıfında olup akademik unvanla bağlantılı veya belli bir alanda teknik altyapı, deneyim gibi argümanları içermemektedir.. Ayrıca çoğunlukla da bakanlık veya kurum adıyla anılan (örneğin Çevre ve Şehircilik Uzmanı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Uzmanı, Orman ve Su İşleri Uzmanı gibi) uzman kadroları mevcuttur.

Uzmanlığın idari ve teknik olarak ikiye ayrılması, teknik uzman kadroların açılması gereklidir. Mühendis kadrosunda çalışan kişinin deprem, yangın, köprü, yol, betonarme yapı, çelik yapı, orman yangını, ağaçlandırma, yapı mekanik tesisat, yapı elektrik tesisatı, yüksek gerilim vb. konularda belli bir süre çalıştıktan, varsa eğitimini aldıktan veya belli bir konuda akademik veya literatür çalışma yapmasından sonra teknik uzman kadrosuna geçirilmesi uygun bir çözüm olabilir.

Emeklilik

Yine Anayasamızın ve hukukun eşitlik ilkesi uyarınca maaştaki emeklilik kesintisi kalemleri ve bunların tutarı aynı olanların emekli maaşlarının da aynı olması gereklidir.. Bu açıdan da ek gösterge hiyerarşik sıralamasında dengi meslekler ile aynı emeklilik maaşı almaları gerekmektedir. Tıpkı tabiplerde olduğu gibi “İlave Emeklilik Ödemesi” uygun bir çözüm olacaktır.

ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ

İyileştirme (birkaç kanun maddesi ile çalışma ve emeklilik maaşının artırılması) ve Kamu Mühendis ve Mimar Meslek Kanunu (çalışma ve emeklilik maaşının artışının yanı sıra özlük hakları, yetki, kariyer basamakları, uzmanlık gibi düzenlemelerin yapılması) şeklinde iki farklı çözüm yöntemi ile sorunlar giderilebilir.

Kamu mühendislerinin itibar, çalışma ve emeklilik maaşlarında yaşadığı mağduriyet, haksızlık ve sorunlarını düzenlenecek “Kamu Mühendis ve Mimar Meslek Kanunu” ile en doğru çözümdür.

Bu kanunun başta maaş ve emekli maaşı iyileştirmesi olmak üzere Deprem Araştırma Komisyonu Raporundan da belirtilen sorunların çözümü için;

- Kariyer basamakları (Yetkili, Başyetkili gibi)
- Uzmanlık
- Görev, sorumluluk
- Yöneticilik (Kadro, vekalet ve atanma)
- Teknik Görev Tazminat ödemesi
- Emeklilik hakları (ilave ödeme vb.)
- Özlük hakları (ikinci görev, vekalet vb.)
- Mesleki mali sorumluluk sigortası

gibi hususların yer aldığı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında teknik hizmetler sınıfı kadrosunda yer alan, dört ve daha fazla süreli yükseköğrenim görmüş Mühendis, Mimar, Peyzaj Mimarı, İç Mimar, Şehir Plancısı veya Bölge Plancısı teknik kariyerine haiz olarak çalışanları kapsamaya uygun olacaktır.

Ancak kısa vadede görev ve emeklilik maaşlarını aşağıda yer alan üç kanun maddesi ile de çözülebilir.

MADDE 1 - 375 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnameye Ek Madde 41’den sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklemiştir.

“Ek Madde 42- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında Teknik Hizmetler Sınıfında: başmühendis, başmimar, yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar, bölge plancısı ve şehir plancı kadrolarında yer alan personel ile 399 sayılı KHK eki (II) sayılı cetvele dahil en az dört yıllık yükseköğrenim görenlerden teknik kariyere haiz: grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı, teknik şef, atölye şefi, teknik amir, teknik uzman pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personele bu kanuna ekli (VII) Sayılı Cetvelde yer alan kadrolarına karşılık gelen gösterge rakamlarının memur aylıklarına uygulanan katsayı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda Teknik Görev Tazminatı ödemesi yapılır.

Teknik Hizmetler Sınıfında başmühendis, başmimar, yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar, bölge plancısı ve şehir plancı kadrolarında çalışırken 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı Cetvelde yer alan unvanlı kadroların dışındaki Genel İdari Hizmetler sınıfındaki kadrolara görevde yükselme sınavı ile atanan personele ile İl Müdür Yardımcısı ve Bölge Müdür Yardımcısı kadrolarına atanan personele de teknik birimlerde görev yapmaları koşuluyla Teknik Görev Tazminatı ödemesi yapılır.

Bu ödemeye hak kazanılmasında ve bunların ödenmesinde aylıklara ilişkin hükümler uygulanır. Bu ödeme, başka bir ödeme veya ücret tavanının hesaplanmasında ya da her ne ad altında olursa olsun ödenmekte olan aylık, zam, tazminat, ücret ve benzeri ödemelerin hesabında dikkate alınmaz. Diğer kanunların bu fıkraya aykırı hükümleri uygulanmaz. Bu ödeme damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaz.”

(VII) SAYILI CETVEL
(Teknik Görev Tazminat Gösterge Cetveli)

Aylık Derecesi	Tazminatı Göstergesi
1 - 3 derecelerden aylık alanlar için	45.000
4 - 5 derecelerden aylık alanlar için	41.000
Diğer derecelerden aylık alanlar	37.000

MADDE 2 - 657 sayılı Devlet Memurları Kanun’a ekli (IV) sayılı cetvelin 10’uncu sırasından sonra gelmek üzere aşağıdaki sıra eklemiştir.

Sıra No	Kadro ve Görev Unvanı	Tazminat Göstergeleri
11	En az dört yıl süreli yükseköğrenim veren fakülte veya yüksekokulları bitirmiş, birinci dereceli kadroya atanmış olmak kaydıyla, bu Kanun’a ekli (I) sayılı cetvelin II- TEKNİK HİZMETLER SINIFI bölümünde yer alan kadrolarda bulunup (a) bendinde yazılı unvanlara sahip olanlar	2000

MADDE 3 - 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanuna Ek Madde 86’den sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklemiştir.

“Ek Madde 87 – Bu Kanuna göre başmühendis, başmimar, yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar, peyzaj mimarı, iç mimar, bölge plancısı ve şehir plancı kadro ve pozisyonları esas alınarak emekli, adi malullük veya vazife malullüğü aylığı bağlanmış olanlara (20.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda her ay emekli aylıklarıyla birlikte ilave ödeme yapılır.

Birinci fıkra kapsamında yapılacak ödeme, ölenlerin mülga 67 nci maddede belirtilen aylığa müstahak dul ve yetimlerine mülga 68 inci maddede belirtilen oranlar üzerinden ödenir.

Bu madde kapsamında yapılacak ilave ödeme tutarları, ödemeyi izleyen iki ay içinde faturası karşılığında Hazineden tahsil edilir.

Bu madde uyarınca verilecek ilave ödeme, 5454 sayılı Kanunun 1 inci maddesi uyarınca yapılacak ek ödemenin matrahına dâhil edilmez.

Bu madde kapsamında ilave ödemedan yararlanacaklardan, sosyal güvenlik destek primi ödemek suretiyle çalışanlar dâhil herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışanların ilave ödemeleri, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren kesilir. Bu ödemedan yararlanma şartlarını kaybedenler en geç bir ay içinde durumu Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdürler. Zamanında bildirimde bulunmayanlara yapılan ödemeler kanuni faiziyle birlikte geri alınır. Bu fıkra uyarınca ilave ödemeleri kesilenlerin, çalışmalarının sona erdiği tarih yazılı istek tarihi kabul edilerek ilave ödemeleri, çalışmalarının sona erdiği tarihi takip eden ay başından itibaren yeniden ödenmeye başlanır.

Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önceki dönem için geçmişe dönük herhangi bir ödeme yapılmaz.

Yukarıdaki hükümler 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamındaki sigortalılar ile hak sahipleri hakkında ilgisine göre uygulanır.”