

T.C.
DANIŞTAY BAŞKANLIĞI



2019-2023
STRATEJİK PLANI

BAŞKAN SUNUŐU

Ülkemiz kamu mali yönetiminin temelini teşkil eden 10.12.2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile kamu hizmetlerinin nitelikli ve etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi, kamu idarelerine tahsis edilen kaynakların etkili, ekonomik, verimli bir şekilde kullanılması ve hesap verilebilirliğin yanı sıra mali saydamlığın da sağlanması amacıyla stratejik yönetim anlayışı benimsenmiştir.

Bu anlayış çerçevesinde kamu idareleri; ulusal politika belgeleri, mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş göstergeler aracılığıyla ölçmek ve bu süreci izleyerek değerlendirmesini yapmak üzere stratejik plan hazırlamakla yükümlü kılınmıştır.

Başkanlığımızın ilk stratejik planı olan 2014-2018 Stratejik Planının uygulama sonuçlarının değerlendirilmesi sonucunda elde edilen veriler, ulusal politika belgeleri ve mevzuatta meydana gelen değişiklikler ile Başkanlığımızın ve idari yargının güncel ihtiyaçları gözetilerek hazırlanan, beş yıllık hedeflerimizi içeren 2019-2023 Stratejik Planımızda; yargılama hizmetinin niteliğini artırmak, Danıştayın danışma ve inceleme fonksiyonunu güçlendirmek ve kurumsal kapasitemizi geliştirmek asli amaçlarımız olarak belirlenmiştir.

Gerçekleştirilen eğitim, çalıştay ve anketler aracılığıyla iç ve dış paydaşlarımızın katılımlarıyla hazırlanan Başkanlığımız 2019-2023 Stratejik Planının, hedeflerimize ulaşma noktasında etkin bir araç olacağına ve uygulama sonuçlarına yönelik gerekli tedbirlerin zamanında alınarak nihai amacımıza erişeceğimize olan inancım tamdır.

Yoğun bir çalışmanın sonucunda ortaya çıkan ve önümüzdeki beş yıllık dönemde idari yargı alanına ilişkin temel belgelerden biri olma niteliğini taşıyan Danıştay Başkanlığı 2019-2023 Stratejik Planının hazırlık çalışmalarında emeği geçen tüm mensuplarımız ile dış paydaşlarımıza katkılarından dolayı teşekkür eder, ülkemize ve yargı camiamıza hayırlı olmasını temenni ederim.

Danıştay Başkanı
Zerrin GÜNGÖR

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM

STRATEJİK PLANA GENEL BAKIŞ VE HAZIRLIK SÜRECİ

I- BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN.....	1
II- TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ.....	3
III- STRATEJİK PLAN HAZIRLIK ÇALIŞMALARI.....	3
A- STRATEJİK PLANIN SAHİPLENİLMESİ VE PLANLAMA SÜRECİNİN ORGANİZASYONU.....	3
B- EĞİTİM, ÇALIŞTAY VE HİZMET ALIM İHTİYAÇLARININ TESPİTİ.....	4
C- ZAMAN PLANI VE HAZIRLIK PROGRAMI.....	5

İKİNCİ BÖLÜM

DURUM ANALİZİ

I- KURUMSAL TARİHÇE.....	6
II- 2014-2018 STRATEJİK PLANIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	7
III- MEVZUAT ANALİZİ.....	9
IV- ÜST POLİTİKA BELGELERİNİN ANALİZİ.....	10
V- FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ.....	11
VI- PAYDAŞ ANALİZİ.....	12
A- PAYDAŞLARIN TESPİTİ.....	12
B- PAYDAŞLARIN ÖNCELİKLENDİRİLMESİ.....	13
C- PAYDAŞLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	13
D- PAYDAŞ GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ.....	14
1. PAYDAŞ GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI YÖNTEMİNİN BELİRLENMESİ.....	14
2. PAYDAŞ ANKETLERİ ANALİZİ.....	14
a- İÇ PAYDAŞ ANALİZİ.....	14
b- DIŞ PAYDAŞ ANALİZİ.....	17
VII- KURUM İÇİ ANALİZ.....	18
A- GENEL OLARAK KURUMSAL YAPI.....	18
B- İNSAN KAYNAKLARI YETKİNLİK ANALİZİ.....	18

C- KURUM KÜLTÜRÜ ANALİZİ.....	21
D- FİZİKİ KAYNAK ANALİZİ.....	21
E- TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM ALTYAPISI ANALİZİ.....	23
F- MALİ DURUM.....	25
VIII- POLİTİK, EKONOMİK, SOSYAL, TEKNOLOJİK, YASAL VE ÇEVRE ANALİZİ (PESTLE).....	26
IX- GÜÇLÜ VE ZAYIF YÖNLER İLE FIRSAT VE TEHDİTLER ANALİZİ (GZFT).....	29

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GELECEĞE BAKIŞ

I- MİSYON.....	32
II- VİZYON.....	32
III- TEMEL DEĞERLER.....	32

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

STRATEJİ GELİŞTİRME

I- HEDEF KARTLARI.....	33
II- HEDEFLERDEN SORUMLU BİRİMLER.....	47
III- MALİYETLENDİRME.....	48

BEŞİNCİ BÖLÜM

İZLEME, DEĞERLENDİRME VE RAPORLAMA SÜRECİ

I- İZLEME VE DEĞERLENDİRME.....	49
A- KAPSAMI.....	49
B- SORUMLULUK.....	49
II- İZLEME VE DEĞERLENDİRME RAPORLARI VE TOPLANTILARI.....	49

BİRİNCİ BÖLÜM
STRATEJİK PLANA GENEL BAKIŞ VE
HAZIRLIK SÜRECİ

BİRİNCİ BÖLÜM

STRATEJİK PLANA GENEL BAKIŞ VE HAZIRLIK SÜRECİ

I- BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

MİSYONUMUZ

“İdari uyumsuzlukları, evrensel hukuk değerleri ve hukukun üstünlüğü ilkesi ışığında, insan haklarını esas alan, bağımsız, tarafsız, adil bir yargılama yapmak suretiyle makul sürede nihai şekilde çözümleyerek içtihat birliğini sağlamak, danışma ve inceleme görevini etkin bir şekilde yerine getirmek”

VİZYONUMUZ

“İdari yargının evrensel öncüsü ve adaletin güvencesi olmak”

TEMEL DEĞERLERİMİZ

- Adalet
- Hukukun üstünlüğü
- Bağımsızlık ve tarafsızlık
- Evrensel hukuk ilkelerine bağlılık
- İnsan haklarına saygı
- Ehliyet ve liyakat
- Meslek etiği ilkelerine bağlılık
- Saygınlık ve güvenilirlik
- İş disiplini ve kurumsal kültüre bağlılık
- Şeffaflık ve hesap verebilirlik

AMAÇ VE HEDEFLER

AMAÇ 1: Yargılama Hizmetinin Niteliğini Artırmak

HEDEF 1: Yargılama Hizmetini Makul Sürede Tamamlamak

HEDEF 2: İctihat Birliğini Sağlamak

HEDEF 3: İş Yükünü Azaltmak

HEDEF 4: Yargı Mensuplarının Mesleki Yetkinliklerini Artırmak

HEDEF 5: Karar Yazım Şeklini Geliştirmek ve Karar Gerekçelerini Güçlendirmek

AMAÇ 2: Danıştayın Danışma ve İnceleme Fonksiyonunu Güçlendirmek

HEDEF 1: Danışma ve İnceleme Fonksiyonu Konusunda Kamu İdarelerinin Farkındalıklarını Artırmak

HEDEF 2: Danışma ve İnceleme Fonksiyonunun Etkinliğini Artırmak

AMAÇ 3: Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek

HEDEF 1: İnsan Kaynaklarının Niteliğini Artırmak

HEDEF 2: İç Kontrol Sistemine Uyumu Artırmak

HEDEF 3: Kurumsal Kültürü İleriye Taşımak

HEDEF 4: İstatistikî Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesini Geliştirmek

HEDEF 5: Kurumun Yürüttüğü İdari Hizmetlerin Niteliğini Artırmak

AMAÇ 4: Kurumsal İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek

HEDEF 1: Ulusal Yargı Kuruluşları ve Üniversiteler ile İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek

HEDEF 2: Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları ile İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek

II- TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Planda belirlenen performans göstergelerinden sonuç ve politika odaklı olan Kurumumuzun faaliyet alanına ilişkin önemli görülen temel performans göstergelerine aşağıda yer verilmiştir.

Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2018)	Temel Performans Göstergeleri	Plan Dönemi Sonu Hedeflenen Değeri (2023)
582	Dosyaların Ortalama Karara Bağlanma Gün Sayısı	200
167.000	Devredilen Dosya Sayısı	30.000
1.166	Danıştay İnternet Sitesinde Yayımlanan Karar Sayısı	8.600
53	Hâkim Başına Düşen Aylık Ortalama Dosya Sayısı	20
26	Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları Nezdinde Çalışma Ziyaretleri ile Uluslararası Nitelikli Mesleki Toplantılara Gönderilen Yargı Mensubu Sayısı	150
0	Belirlenen Yeni Kritere Göre Yazılan Karar Sayısı	350.000
0	Raporlama, İçtihat ve İstatistik Birimi Tarafından Oluşturulan Rapor Sayısı	60

III- STRATEJİK PLAN HAZIRLIK ÇALIŞMALARI

A- STRATEJİK PLANIN SAHİPLENİLMESİ VE PLANLAMA SÜRECİNİN ORGANİZASYONU

Başkanlığımızın ilk stratejik planı olan 2014-2018 Stratejik Planının ardından, takip eden beş yıllık döneme ilişkin yönetim ilkelerini ve hedeflerini belirleyecek 2019-2023 Stratejik Planı hazırlık çalışmaları, Başkanlık Makamının stratejik plan yaklaşımının kurumsal olarak benimsendiğine ve bütün kurum çalışanlarının bu sürece katılımının sağlanmasına yönelik iradesi ve desteğini içeren 10/2/2017 tarihli ve 989 sayılı “Stratejik Plan Hazırlıkları İç Genelgesi” ile Strateji Geliştirme Müdürlüğü koordinasyonunda başlatılmış ve bu durum tüm teşkilatımıza duyurularak bütün birimlerimizin ve çalışanlarımızın bilgi, deneyim, görüş ve önerileriyle çalışmalara katkı sağlamalarının beklendiği bildirilmiştir. Böylece stratejik planlama sürecinin bütünleştirici, sahiplenici ve katılımcı bir anlayışla yürütülmesi sağlanmıştır.

Bu Genelgeyi takiben Başkanlık Makamının 7/3/2017 tarihli ve 1561 sayılı Olurları ile stratejik plan hazırlık programını oluşturmak, hazırlık çalışmalarını bu programa uygun olarak yürütmek, gerekli faaliyetleri koordine etmek ve elde edilen sonuçları derleyerek nihai çalışmayı Strateji Yönlendirme Kurulu’na sunmak üzere, Strateji Geliştirme Müdürlüğü’nden

sorumlu Genel Sekreter Yardımcısının başkanlığında bir Kıdemli Tetkik Hâkimi ve üç Tetkik Hâkiminden müteşekkil “Strateji Planlama Ekibi” oluşturulmuştur.

Ekip Başkanı, çalışmaların planlanması, ekip içi ve birim görevlendirmelerinin yapılması, ekip motivasyonunun sağlanması, ekip ile Strateji Yönlendirme Kurulu ve Üst Yönetim arasında eşgüdümü sağlamıştır.

Başkanlık Makamının aynı tarihli ve 1560 sayılı Olurlarında ise, Strateji Planlama Ekibince yürütülen çalışmalara yön vermek, hazırlık programını onaylamak, sürecin ana aşamaları ile çıktılarını kontrol etmek, tereddütlü ve tartışmalı hususlarda görüş bildirmek, misyon, vizyon, amaç, hedef, strateji ve performans gösterge taslaklarını nihai hale getirmek ve gerektiğinde Üst Yönetime ileterek görüş ve önerilerini almak üzere bir Başkanvekilinin başkanlığında dört Danıştay Üyesinden müteşekkil “Strateji Yönlendirme Kurulu” oluşturulmuştur.

B- EĞİTİM, ÇALIŞTAY VE HİZMET ALIM İHTİYAÇLARININ TESPİTİ

Plan hazırlıklarının başlangıç aşamasında, Strateji Yönlendirme Kurulu ve Strateji Planlama Ekibi üyeleri ile çalışmalara katkı sağlayacak yargısal ve idari birim temsilcilerine yönelik stratejik planlama aşamaları ve izlenecek yöntemler konusunda teknik bir eğitime ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu ihtiyacın özellikle anket sorularının hazırlanması, kurum içi ve dışı analiz ile hedef kartları alanlarına yönelik olduğu anlaşıldığından, gerçekleştirilecek çalıştaylarda bu konulara yoğunluk verilmesi planlanmıştır.

Bu kapsamda, Strateji Planlama Ekibi ve Strateji Yönlendirme Kurulu Üyeleri ile birlikte Başkanlık Makamının 29/9/2017 tarihli 381 sayılı Olurları ile plan çalışmalarına katkı sağlayacağı değerlendirilen Danıştay Savcıları, Kıdemli Tetkik Hâkimleri ile Tetkik Hâkimlerinden oluşan yaklaşık altmış kişiye, Mülga Kalkınma Bakanlığı ile gerçekleştirilen işbirliği çerçevesinde, stratejik planlama sürecine ilişkin 03-05/10/2017 ile 16-17/03/2018 tarihlerinde iki ayrı eğitim ve çalıştay gerçekleştirilmiştir.

Anketlerin hazırlanması, yorumlanması ve analizi ile hedef kartlarının tamamlanması çalışmalarına ilişkin olarak herhangi bir hizmet alımı yapılmamış olup söz konusu aşamalar, Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendine uygun olarak, bilfiil Strateji Yönlendirme Kurulu, Strateji Planlama Ekibi, Strateji Geliştirme Müdürlüğü ile çalıştaya katılan yargısal ve idari birim temsilcileri tarafından gerçekleştirilmiştir.

C- ZAMAN PLANI VE HAZIRLIK PROGRAMI

Stratejik planın hazırlık çalışmaları başlangıcından planın sonuçlandırılmasına kadar geçen süreçte takip edilecek “hazırlık”, “durum analizi”, “geleceğe bakış”, “strateji geliştirme”, “izleme ve değerlendirme” aşamaları ile plana nihai şeklinin verilmesine ilişkin olarak yapılacak iş, işlem, faaliyetler ve bunların gerçekleştirilme zamanı ile gerçekleştirilmesinden sorumlu grup ve birimler belirlenerek hazırlık programı oluşturulmuştur. Yürürlükteki mevzuata uygun olarak hazırlanan hazırlık programı, plan hazırlık süreci içinde gerçekleşen mevzuat değişikliği sonrası revize edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM
DURUM ANALİZİ

İKİNCİ BÖLÜM

DURUM ANALİZİ

I- KURUMSAL TARİHÇE

Danıştayın temelleri 1838’de Sultan II. Mahmut tarafından kurulan Meclisi Vâlâ-yı Ahkâmı Adliye’ye dayanmaktadır. O dönemde Danıştay, adeta bir danışma meclisi, bir ön parlamento işlevi görmektedir.

Sultan Abdülaziz, Fransa’ya 1867 yılında yaptığı resmi ziyaret sırasında, Fransız devlet sistemini inceleyerek Osmanlı İmparatorluğunda Conseil d’État benzeri bir meclisin kurulması fikrine öncülük yapmış, Şûra-yı Devlet’in oluşumuyla bizzat ilgilenmiş ve kuruluş toplantılarında başkanlık yapmıştır.

Danıştay, Sultan Abdülaziz’in kuvvetler ayrılığı ilkesine de değinen ünlü nutkunun Bâb-ı Âlî’de Sadrazam Mehmet Emin Âli Paşa tarafından okunmasıyla 10 Mayıs 1868 tarihinde Şûra-yı Devlet adıyla hukuk sisteminde yerini almıştır.

Şûra-yı Devlet’in kurulması, Osmanlı İmparatorluğu’nda 19. yüzyılın ilk yarısında başlayan modern devlet düşüncesinin gelişmesini ve yenileşme hareketlerini hızlandıran itici bir güç olmuştur.

Kurum binasının, Osmanlı İmparatorluğu’nun hükümet merkezi Bâb-ı Âlî’nin tam ortasında, Dâhiliye ve Hariciye Nezaretleri’nin arasında yer alması, Kurucu Başkanlığı’na da Mithat Paşa’nın atanması Şûra-yı Devlet’e atfedilen önemi vurgulamaktadır.

Kurumun görevleri, on dört maddelik bir nizamname ile belirlenmiştir. Görevleri arasında, ‘Yasa tasarılarını, tüzükleri incelemek, devlet memurlarını yargılamak, talep ettikleri takdirde padişah ve nazırları her konuda bilgilendirmek’ sayılmıştır.

Şûra-yı Devlet; her birinde 1 (bir) Başkan ve 10 (on) Üyenin görev yaptığı Mülkiye, Nafi’a, Adliye, Maarif ve Maliye olmak üzere 5 (beş) daireye ayrılmıştır.

Danıştay, Osmanlı İmparatorluğu döneminde 54 yıl hizmet verdikten sonra 4 Kasım 1922’de İstanbul’daki bütün merkez kuruluşlarının TBMM Hükümeti’nin yönetimine geçmesiyle TBMM bünyesinde işlevini sürdürmeye devam etmiştir.

Mustafa Kemal Atatürk, Danıştayın tarihteki önemini ve rolünü vurgularken, “Hükümetin idari şubelerinden Danıştayın ülkenin idari ve ekonomik yaşamı ile ilgili önemli bir kurum olması nedeniyle gün geçtikçe artan bir ihtiyacı gidermek amacıyla bir an önce kurulması için yüce Meclis tarafından, İçişleri Komisyonunca hazırlanmış olan kanun

tasarısının gereğinin yapılmasını ve bunun ihtiyaç ile orantılı bir şekilde kanunlaşmasını dilerim.” ifadesini kullanmıştır.

6 Temmuz 1927 tarihinde çıkarılan 669 sayılı Kanun’la kuruluşu yeniden düzenlenen Danıştay, yeni yapısıyla kurumsallaşmıştır. Teşkilat ve kuruluş şeması; Tanzimat, Mülkiye, Maliye - Nafia ve Deavi adlarıyla sınıflandırılarak, 3 (üç) idari, 1(bir) dava dairesi olarak oluşturulmuştur.

1924, 1961 ve 1982 Anayasalarında Anayasal bir kurum olarak yer alan Danıştay, 1982 yılında ilk derece idari yargı mercileri olan bölge idare, idare ve vergi mahkemelerinin kurulmasıyla, danışma görevi yanında, aynı zamanda temyiz mercii olarak yüksek mahkeme sıfatını da kazanmıştır.

18/06/2014 tarih ve 6545 sayılı Kanun’la getirilen ve fiilen 20/07/2016 tarihinden itibaren uygulamaya konulan istinaf kanun yolu ile idari yargılama usulündeki mevcut iki dereceli yargılama sistemi, Kanun’da sayılı uyuşmazlıklar yönünden üç dereceli sisteme dönüşmüştür.

Ayrıca, 6771 sayılı Kanun’la T.C. Anayasasında yapılan değişiklikle, askeri idari yargı lağvedilmiş ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesinde mevcut kanun yolu inceleme aşamasındaki dosyaların Danıştaya devredilmesine karar verilmiştir.

II- 2014-2018 STRATEJİK PLANININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Başkanlığımızın 2014-2018 Stratejik Planında 6 stratejik amaç, 21 stratejik hedef, bu hedeflere ulaşmak için gerçekleştirilmesi planlanan 62 faaliyet ve faaliyet sonuçlarının ölçülmesi için 133 performans göstergesi belirlenmiştir.

Planın amaç, hedef, faaliyet ve performans göstergeleri genel olarak nicelik açısından değerlendirildiğinde; özellikle faaliyet ve performans göstergelerinin gerek planın uygulama sonuçlarının izlenmesinde, gerekse yıllık performans programlarının hazırlanmasında güçlük yaşanmasına sebep olacak şekilde fazla belirlendiği gözlemlenmiştir. Aynı kapsam ve içerikteki faaliyet ve göstergelerin farklı amaçlar ve hedefler altında sıklıkla tekrar edildiği, böylece etkin bir ölçüm yapılmasını sağlamaktan uzak olduğu; nitelik açısından ise, daha ziyade operasyonel, maliyet gerektirmeyen ve sonuç/çıktı bilgisi üretilmeyen performans göstergelerinin mevcut olduğu görülmüştür.

Daha derinlemesine bir irdeleme yapıldığında;

➤ Öncelikle, 2014-2018 yıllarına yönelik belirlenen performans göstergelerinin, planın hazırlık dönemi olan 2013 yılındaki başlangıç değerlerinin ve 2014-2018 yıllarında varılması hedeflenen seviyelerinin gösterilmemiş olmasının; planın başarı ve/veya başarısızlığının ölçülmesine engel olduğu ve plandaki en temel sorunu teşkil ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

➤ Planın uygulanması aşamasında tespit edilen bir diğer sorun, performans göstergelerinin bilgi işlem sisteminin desteklemediği değerler esas alınarak belirlenmiş olmasıdır.

➤ Üçüncü olarak; planda hedef veya göstergelerden sorumlu birim belirlenmemiş, bazı göstergelerde çok sayıda ilgili birim belirtilmiştir. Bu durum, temel hedefin gerçekleştirilmesinde sorumlu birimin tespitini güçleştirmiş ve ilgili birimlerin sorumlu olarak değerlendirilmesi sonucunu doğurmuş; böylece birimlerin tek başına ilgili olmadığı göstergelerde görev ve yetki karmaşası yarattığı gibi, hedef/göstergeleri takip ve izleme konusunda da isteksizliğe yol açmıştır.

➤ Dördüncü olarak; 2014-2018 stratejik planında, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 9. maddesinin 5. fıkrasında öngörülen amaca aykırı olarak, bütçe (kaynak) ile hedef arasında zayıf bir bağ kurulmuş ve ödeneklerin büyük bölümü plan ile örtüşmemiştir.

➤ Stratejik planın uygulanması sırasında psikolojik temelli bir sorunla da karşılaşmıştır. 2014-2018 Stratejik Planının birimler ve personel tarafından sahiplenilmesinin uzun sürmesi, çalışanların yasal ve yapısal değişime ayak uyduramaması plandan beklenen başarıyı gölgelemiştir.

➤ 2014-2018 stratejik planının durum analizi başlığı altında Kurumun görevlerine, yapısına ve mevzuatına, insan kaynaklarına ilişkin pek çok bilgiye yer verilmekle birlikte, kurumun yürüttüğü faaliyetler ile mevcut misyonunun, kurumun hukuki görev ve sorumlulukları ile örtüşüp örtüşmediği konusunda herhangi bir değerlendirmeye yer verilmediği görülmüştür.

➤ Stratejik planların en önemli veri kaynağı olan paydaş analizinin betimsel düzeyde yapılarak ayrıntıya girilmediği ve analize yeterli önem verilmediği izlenimi edinilmiştir.

➤ 2014-2018 Stratejik Planının, güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditler (GZFT/SWOT) analizinde kurum içi ve çevre analizine ilişkin değerlendirmelerin bazı noktalarda birbirine karıştığı gözlemlenmiştir. Planın bu safhasında kurumun güçlü ve zayıf yönleri ile fırsat ve tehditlerinin listelendiği, ancak GZFT matrisinin temelini oluşturan güçlü

yönlerin nasıl kullanılacağı, zayıf yönlerin nasıl düzeltileceği, fırsatların nasıl değerlendirileceği ile tehditlerin nasıl bertaraf edileceğine yönelik stratejileri belirleme çalışmasının yapılmadığı gözlemlenmiştir.

III- MEVZUAT ANALİZİ

Danıştayın kuruluş, görev ve yetkilerine ilişkin temel düzenlemeler 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 125. ve 155. maddelerinde, detaylı düzenlemeler ise 2575 sayılı Danıştay Kanunu ile 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda ve Danıştay İç Tüzüğünde yer almaktadır.

Anılan mevzuatta belirtildiği üzere, Danıştayın yargısal görevlerinin yanı sıra danışma ve inceleme görevleri de bulunmaktadır.

Bu çerçevede Danıştay, hem yürütme erkine yardımcı bir inceleme, danışma ve karar organı; hem de yönetimin yargı yoluyla denetlenmesinde etkin ve önemli görevleri haiz bir yargı kurumudur.

Ayrıca 2576 sayılı Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemelerinin Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun'da da Danıştayı ilgilendiren önemli hükümler mevcuttur. Aktarılan mevzuatın dışında Danıştayın görevlerine ilişkin olarak birçok kanunda da düzenlemeler bulunmaktadır.

Mevzuat analizi kapsamında Başkanlığımızın kuruluş, görev ve yetkilerini belirleyen temel mevzuat irdelenmiş ve söz konusu mevzuat hükümlerine ilişkin olarak düzenlenmesine ihtiyaç duyulan alanlar tespit edilmiştir.

Başkanlığımızın genel olarak mevzuatta yazılı tüm görevlerini icra ettiği, faaliyetlerini mevzuatta belirlenen düzenlemelere uygun yürüttüğü ve mevzuat dışı faaliyetlerinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Ancak 18/6/2014 tarih ve 6545 sayılı Kanun'la getirilen ve fiilen 20/7/2016 tarihinden itibaren uygulamaya konulan istinaf kanun yolu sonrasında Başkanlığımızın temel mevzuatı olan 2575 sayılı Danıştay Kanunu'nda özellikle Kurumun yargısal görevlerini belirleyen 23., 25. ve 38. maddelerinin istinaf modeline uyumlu hale getirilmesi ihtiyacının bulunduğu tespit edilmiştir.

IV- ÜST POLİTİKA BELGELERİNİN ANALİZİ

Planın hazırlık sürecinde yürürlükte bulunan üst politika belgeleri niteliğindeki Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Yargı Reformu Strateji Belgesi (2015) ve Orta Vadeli Program (2019-2021) incelenmiş ve bu belgelerde Başkanlığımızın sorumlu ve/veya ilgili olduğu değerlendirilen bölümler ile bu alanlarda gelişime ihtiyaç duyulan hususlar tespit edilmiştir.

Buna göre;

Onuncu Kalkınma Planında (2014-2018); yargılama sürecinin hızlı, adil, etkin, güvenli ve isabetli bir şekilde işlemesi, savunma hakkı, adli yardım, silahların eşitliği ve yargı etiği ilkelerinin etkin bir şekilde uygulanması, yargıya ulaşabilirliğin artırılmasında yararlanılan bilişim teknolojilerinin geliştirilmesi, grup dava sistemi ve bilirkişilik kurumunun iyileştirilmesi çalışmalarına destek sağlanması,

Yargı Reformu Strateji Belgesinde (2015-2019); yargı bağımsızlığının ve tarafsızlığının güçlendirilmesi, yargı mensuplarına yönelik etik ilkelerin belirlenmesi, 2575 sayılı Kanun'un meslek mensuplarına yönelik disiplin hükümlerin uluslararası düzenlemelere uygun hale getirilmesi, Kurum faaliyet raporumuzun kamuoyuna duyurulmasına devam edilmesi, kişisel verilerin korunması kaydıyla Danıştay kararlarına erişimin artırılması, hukuk sisteminin geliştirilmesi amacıyla yargı aktörleri arasında düzenlenecek toplantılara iştirak edilmesi ve bilirkişilik müessesesindeki sorunların tespiti ile çözüme yönelik çalışmalara katkı ve destek sağlanması,

Orta Vadeli Programda (2019-2021); yargı mensuplarının mesleki yetkinliklerinin artırılması ve meslekte uzmanlaşmanın sağlanması, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin geliştirilmesi ve etkinleştirilmesi, yargılamanın makul sürede tamamlanmasını sağlayacak tedbirlerin alınması,

hususları bakımından Başkanlığımızın sorumlu ve/veya ilgili olduğu değerlendirilmiştir.

V- FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ

Başkanlığımızın ana faaliyet alanlarına ilişkin hizmetleri ve bu hizmetten faydalananlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1: Faaliyet Alanı – Ürün/Hizmet Listesi

Faaliyet Alanı	Ürün/Hizmetler	Hizmetten Faydalananlar
Yargılama Faaliyetleri	<p>1-İlk derece mahkemesi sıfatıyla verilen hizmetler:</p> <p>Cumhurbaşkanı kararlarına, Cumhurbaşkanınca çıkarılan Cumhurbaşkanlığı kararnameleri dışındaki düzenleyici işlemlere, Bakanlıklar ile kamu kuruluşları veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca çıkarılan ve ülke çapında uygulanacak düzenleyici işlemlere, Danıştay idari dairesince veya İdari İşler Kurulunca verilen kararlar üzerine uygulanan eylem ve işlemlere, birden çok idare ve vergi mahkemesinin yetki alanına giren işlere, Danıştay Yüksek Disiplin Kurulu kararları ile bu Kurulun görev alanı ile ilgili Danıştay Başkanlığı işlemlerine karşı açılacak iptal ve tam yargı davaları ile tahkim yolu öngörülmeven kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan idari davalar ile çeşitli kanunlarda ilk derecede Danıştayda görüleceği belirtilen davaları karara bağlamak, belediyeler ile il özel idarelerinin seçimle gelen organlarının organlık sıfatlarını kaybetmeleri hakkındaki istemleri incelemek ve karara bağlamaktır.</p> <p>2-Temyiz mercii sıfatıyla verilen hizmetler:</p> <p>İdare mahkemelerinin ivedi yargılama usulü ile merkezi ve ortak sınavlara ilişkin yargılama usulüne tâbi uyuşmazlıklar hakkında verdikleri kararlar, bölge idare mahkemelerinin temyiz yolu açık olan nihai kararları, ilk derece mahkemesi sıfatıyla Danıştayın verdiği nihai kararlar ile bölge idare mahkemelerince verilen ısrar kararlarını temyizen incelemek ve karara bağlamaktır.</p>	<p>✓ Davanın tarafları (Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, vatandaşlar)</p> <p>✓ Davanın sonucundan etkilenen dava dışı diğer gerçek ya da tüzel kişiler (Avukatlar dahil)</p>

Faaliyet Alanı	Ürün/Hizmetler	Hizmetten Faydalananlar
Danışma ve İnceleme Faaliyetleri	<p>Danışma ve inceleme merci sıfatıyla verilen hizmetler:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerini, 2. Kanunlarında Danıştaydan alınacağı yazılı bulunan düşüncelere ilişkin istekleri, 3. Kamulaştırma Kanunu hükümleri uyarınca kamu idareleri arasında taşınmaz devri işlemlerine ilişkin uyuşmazlıkları, 4. İl Özel İdaresi Kanunu hükümleri uyarınca Danıştaya verilen işleri, 5. Belediye mevzuatı ile Danıştaya verilip idari davaya konu olmayan işleri, 6. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yargılanmalarına ilişkin mevzuat uyarınca görülecek işleri, <p>incelemek ve gereğine göre karara bağlamak veya düşüncesini bildirmektir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Danışma ve inceleme amaçlı başvuruda bulunan kamu idareleri, dolaylı olarak ilgili düzenlemelerin kapsamındaki gerçek ve tüzel kişiler ✓ İmtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinin tarafları ✓ Memurlar ve diğer kamu görevlileri

VI- PAYDAŞ ANALİZİ

A- PAYDAŞLARIN TESPİTİ

Kurumun hizmetinden yararlanan veya etkilenen ya da Kurumun faaliyetlerini etkileyen iç ve dış paydaşlarımız tespit edilmiştir.

İç Paydaş Listesi

- Meslek Mensupları
- Savcılar
- Kıdemli Tetkik Hâkimleri
- Tetkik Hâkimleri
- İdari Personel

Dış Paydaş Listesi

- Cumhurbaşkanlığı
- TBMM
- Anayasa Mahkemesi
- Uyuşmazlık Mahkemesi
- Yargıtay
- Sayıştay
- Hâkimler ve Savcılar Kurulu
- Yüksek Seçim Kurulu
- Bakanlıklar
- Bölge Adliye Mahkemeleri (İkinci Derece Adli Yargı Mercileri)
- Adliyeler (İlk Derece Adli Yargı Mercileri)
- Bölge İdare Mahkemeleri
- İdare ve Vergi Mahkemeleri
- Yükseköğretim Kurulu
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
- Milli Savunma Üniversitesi Rektörlüğü
- Üniversite Rektörlükleri ve Hukuk Fakülteleri
- Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar
- Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları
- Büyükşehir Belediye Başkanlıkları
- Diğer kamu kurum ve kuruluşları ile Kamu İktisadi Teşebbüsleri

B- PAYDAŞLARIN ÖNCELİKLENDİRİLMESİ

Paydaşlarımızın görüşlerinin plana yansıtılmasında etkinliği sağlamak amacıyla etki ve önem düzeyleri (çalışmalara dâhil et/birlikte çalış/bilgilendir/izle) dikkate alınarak önceliklendirilmeleri sağlanmıştır.

C- PAYDAŞLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Paydaşlarımızın Kurumumuzca sunulan hizmetlerden yararlanma düzeyleri ortaya konulmuş; bu sayede hem amaç ve hedeflere yansıtılacak beklentilerinin odak merkezleri ve yoğunluk yelpazesi tespit edilmiş, hem de yapılacak ortak çalışma alanları belirlenmiştir.

D- PAYDAŞ GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

1- Paydaş Görüşlerinin Alınması Yönteminin Belirlenmesi

Dış paydaş sayısının fazla olması ve dış paydaşlara erişimin sınırlı bulunması nedeniyle dış paydaş yönünden sadece “anket” yönteminin uygulanması; iç paydaş yönünden ise, iç paydaşların hepsine erişilmesi amacıyla “anket”, görüş ve önerilerinin daha derinlemesine öğrenilebilmesi için ise örneklem grubuyla “toplantı (çalıştay)” yöntemlerinin bir arada kullanılması uygun görülmüştür.

Dış paydaşlar bakımından, anketlerin ilgililere ulaşması ve Kurumumuza geri dönmesi aşamalarının daha sağlıklı olması, böylece geniş katılım sağlayabilmesi, ayrıca cevapların otomatik ve sistematik bir şekilde istatistikî bilgilere dönüştürülebilmesine olanak tanınması nedenleriyle çevrimiçi anket yönteminin uygulanmasına karar verilmiştir.

İç paydaş anketlerinin ise, bütün teşkilata bir yazı ekinde gönderilerek iç paydaşlara ulaştırılmasına ve kâğıt ortamında doldurulan formların hizmet binamızın muhtelif yerlerine yerleştirilen sandıklara atılmak veya bağlı bulunulan birim müdürlükleri aracılığıyla Strateji Geliştirme Müdürlüğüne iletilmek suretiyle ankete katılımın sağlanmasına karar verilmiştir.

İç paydaşlarımızın görüşleri, anketin yanı sıra 03-05/10/2017 ve 16-17/03/2018 tarihlerinde Başkanlığımız ile Mülga Kalkınma Bakanlığı arasındaki işbirliği çerçevesinde, Strateji Planlama Ekibi, Strateji Yönlendirme Kurulu Üyeleri ve plan çalışmalarına katkı sağlayacağı değerlendirilen Danıştay Savcıları, Kıdemli Tetkik Hâkimleri ile Tetkik Hâkimlerinden oluşan yaklaşık altmış kişinin katılımlarıyla gerçekleştirilen çalıştaylar sırasında da alınmıştır.

2- Paydaş Anketleri Analizi

a) İç Paydaş Analizi

İç paydaş anketine 18/12/2017-12/01/2018 tarihleri arasında toplam 442 kişi katılmıştır. Meslek mensuplarının %23, savcı/kıdemli tetkik hâkimi/tetkik hâkimlerinin %27 ve idari personelin %43 oranında ankete katıldıkları görülmektedir. Ankete katılanların %63'ü erkek %37'si kadındır.

Kurumsal Statü	Mevcut Sayı (12/1/2018 Tarihi İtibariyle)	Katılan Sayısı	Katılım Oranı	Katılanlar İçindeki Oranı	Kadın Katılımcı	Erkek Katılımcı	Kadın Katılım Oranı	Erkek Katılım Oranı
Meslek Mensubu	118	27	% 22,88	6,11	8	19	29,63	70,37
Savcı Kıdemli Tetkik Hâkimi Tetkik Hâkimi	470	129	% 27,45	29,19	67	62	51,94	48,06
İdari Personel	660	286	% 43,33	64,70	90	196	31,47	68,53
Toplam	1248	442	% 35,42	100	165	277	37,33	62,67

➤ Katılımcıların kurumsal kapasite ve çalışma koşulları hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların en yüksek memnuniyet düzeylerinin, teknik araç ve gereçlerin yeterliliği ile ihtiyaç duyulan malzemenin kısa sürede temin edilmesi konularına yönelik olduğu; memnuniyet düzeyinin en düşük gerçekleştiği alanın ise, iş performansı düşük görülen çalışanların verimliliğinin artırılması için gerekli tedbirlerin alınmaması olduğu anlaşılmıştır. Kurum genelinin kurumsal kapasite ve çalışma koşullarından % 64,81 oranında memnun olduğu anlaşılmıştır.

➤ Katılımcıların çalıştığı ortamdaki stres kaynaklarının etki ve önem sıralamaları hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların; en çok “iş yükü ve sorumlulukların fazlalığı” ile “ast-üst ilişkileri” sebepleriyle stres altına girdikleri görülmektedir. Ayrıca fiziksel çalışma ortamı, mesai dışı çalışma ve zaman yetersizliğinin öncelikli stres kaynağı olarak görülmediği anlaşılmıştır.

➤ Katılımcıların kişisel ve mesleki gelişim hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların; meslek/hizmet içi eğitimlerin iş kalitesini artırdığı ve düzenlenen seminer ve panellerin yararlı olduğu hususlarına katıldıkları görülmüştür. Mesleki geleceğinin (kariyer planının) öngörülebilir olduğunu ve görevde yükselme imkânı bulunduğunu düşünen iç paydaşların sayısının ise nispeten daha az olduğu anlaşılmıştır. Kurum genelinin kişisel ve mesleki gelişim koşullarından %56,60 oranında memnun olduğu anlaşılmıştır.

➤ Katılımcıların motivasyon ve aidiyet hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların çoğunluğunun yaptığı işi ve çalıştığı daireyi sevdiği, kurum için önemli şeyler yaptığını hissettiği görülmüştür. Önemli bir kısmının ise, yeni başlayan personele verilen uyum eğitiminin ve kurum kültürünün geliştirilmesi kapsamında yürütülen eğitim, seminer ve sosyal faaliyetlerin yeterli olmadığını düşündüğü anlaşılmıştır. Kurum genelinin motivasyon ve aidiyet koşullarından %66,44 oranında memnun olduğu görülmüştür.

➤ Katılımcıların iletişim hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların; en çok, “idari birimler tarafından yeterli düzeyde ilgi ve saygı gösterildiği” ile “idari birimler arasında yeterli koordinasyon ve işbirliği bulunduğu” hususlarında olumlu görüş beyan ettiği görülmüştür. Ankete katılanlar tarafından en fazla olumsuz görüş beyan edilen konu ise, çalışanlar arasında iletişimi kuvvetlendirmeye yönelik sosyal etkinliklerin yetersiz kalışı olmuştur. Ankete katılanların iletişim koşullarından %54,65 oranında memnun olduğu görülmüştür.

➤ Katılımcıların kurumsal açıdan önemli bulduğu hususlardaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların kurumsal açıdan en önemli konu olarak, ilk sırada yargıya olan güvenin artırılması, ikinci sırada adil yargılanma hakkının güçlendirilmesi hususlarını seçtikleri görülmüştür. Bu iki önemli başlığı, yargı personeli ve idari personelin niteliğinin artırılması ile iş disiplininin ve sorumluluk bilincinin benimsenmesi konuları takip etmiştir. Diğer yandan UYAP ekranlarının kurumun ihtiyaçlarına göre uyarlanması hususu ankete katılanlarca diğer konulara nazaran en önemsiz sorun olarak işaretlenmiştir.

➤ Katılımcıların kişisel açıdan önemli bulduğu hususlardaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların kişisel açıdan en önemli konular olarak, iş yükü ve sorumluluğun dengeli ve adil dağılımı ile mali hakların iyileştirilmesini seçtikleri görülmüştür. Diğer yandan çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile yetki ve sorumluluk dengesinin sağlanması hususlarının, ankete katılanlar tarafından diğer hususlara nazaran kişisel açıdan daha az önemli olduğu yönünde görüş bildirildiği anlaşılmıştır.

b) Dış Paydaş Analizi

Başkanlığımız dış paydaş anketleri 18-31/12/2017 tarihleri arasında katılımcılara çevrim içi olarak ulaştırılmış olup; avukatlarca Avukat Portal, UYAP kullanıcıları tarafından UYAP Portal, diğer kamu idareleri tarafından ise internet sitemizdeki link üzerinden giriş yapılmak suretiyle cevaplandırılmıştır.

Dış paydaş anketine toplam 3.169 kişi katılmıştır.

Ankete Katılanların Dağılımı	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Avukat Portal	406	12,81
UYAP Portal	1.074	33,89
Diğer Kamu Kurumları	1689	53,30
Toplam	3.169	100

➤ Katılımcıların Başkanlığımıza ilişkin ilgi ve bilgi düzeyinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete Avukat Portaldan katılanların Başkanlığımızın görev, yetki ve sorumlulukları hakkındaki bilgi düzeylerini iyi, UYAP Portaldan ve diğer kamu kurumlarından katılanların ise orta olarak belirttikleri görülmektedir.

Ankete katılan dış paydaşların çoğunluğunun görevi veya mesleki faaliyeti sebebiyle Başkanlığımızla irtibatta olduğu görülmektedir. Bu irtibat sebebini, “bilgi edinme ve idari başvuru” ile “dava” sebepleri takip etmektedir.

Ankete katılanların Başkanlığımızın görev, yetki ve sorumlulukları hakkındaki ilgi ve bilgi düzeylerinin iyi olmasının, Başkanlığımızla irtibat sebeplerinin doğrudan ve güçlü bulunmasının, anket sonuçlarının isabetli olmasını sağladığı değerlendirilmiştir.

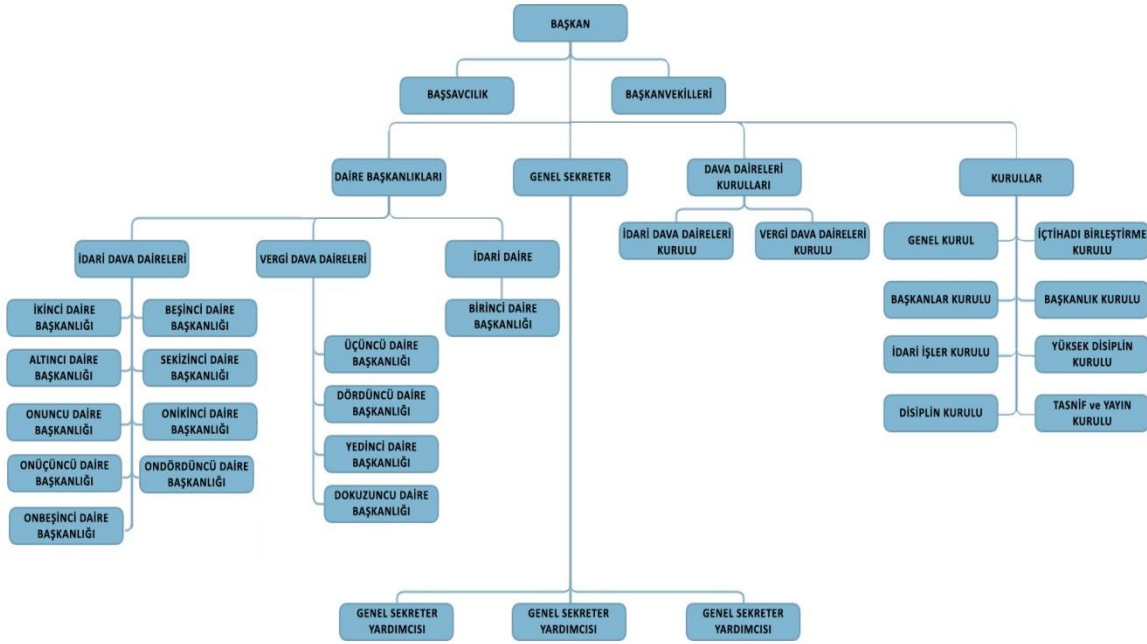
➤ Katılımcıların Başkanlığımıza ve Başkanlığımızın sunduğu hizmetlere ilişkin görüşlerinin değerlendirmesi sonucunda;

Ankete katılan dış paydaşların; en çok, Başkanlığımızın köklü bir kurum kültürüne sahip olduğu ve tarafsız, bağımsız bir kurum olduğu hususlarında olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. Diğer yandan, en az olumlu görüş bildirilen konuların “davaların makul sürede sonuçlanması” ve “yargılama sürelerinin öngörülebilir olması” hususları olduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılanların Başkanlığımız ve sunduğu hizmetlerle ilgili %76,91 oranında memnun olduğu görülmektedir.

VII- KURUM İÇİ ANALİZ

A- GENEL OLARAK KURUMSAL YAPI

2575 sayılı Danıştay Kanunu uyarınca Danıştay bağımsızdır ve yönetimi ile temsili Danıştay Başkanına aittir. Danıştayın yürütmeye ilgili işleri Cumhurbaşkanlığı aracılığıyla görülmektedir. Danıştay Başkanı, Başsavcı, başkanvekilleri, daire başkanları ve üyeler, yüksek mahkeme hâkimleri olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve kanunların kendilerine sağladığı teminat altında görev yaparlar.



B- İNSAN KAYNAKLARI YETKİNLİK ANALİZİ

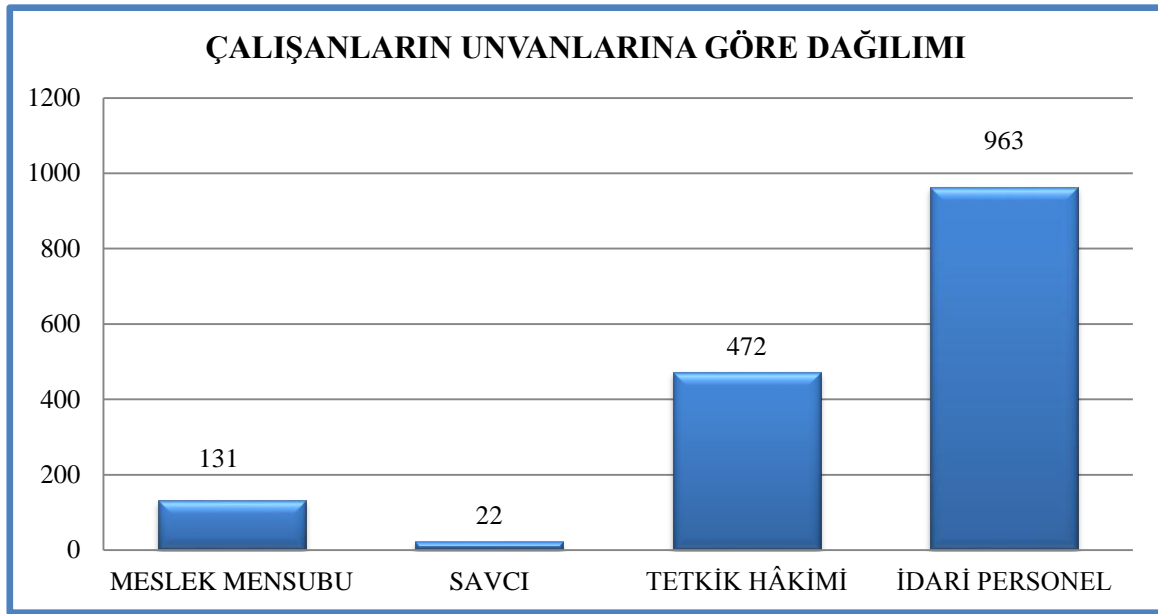
DANIŞTAY BAŞKANLIĞI PERSONEL DAĞILIMI (11.12.2018 Tarihi İtibarıyla)				
UNVAN	DOLU KADRO/POZİSYON	BOŞ KADRO/POZİSYON	ERKEK SAYISI	KADIN SAYISI
KADROLU PERSONEL	1223	452	745	478
SÖZLEŞMELİ PERSONEL	116	26	72	44
İŞÇİ	249	0	152	97
TOPLAM	1588	478	969	619

Danıştay Başkanlığına tahsis edilmiş olan 2.066 kadrodan/pozisyondan 1.588 adedi dolu, 478 adedi boş durumda olup, kadro sayımızın % 76,86'sı kullanılmıştır. Başkanlığımızda 131 Meslek Mensubu, 22 Savcı ve 472 Tetkik Hâkimi olmak üzere toplam 625 yargı mensubu görev yapmaktadır.

Danıştay Başkanlığında görev yapan Savcı ve Tetkik Hâkimlerinin atama ve nakil işlemleri Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından yürütülmektedir.

Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 399, Teknik Hizmetler Sınıfında 40, Yardımcı Hizmetler Sınıfında 153, Sağlık Hizmetleri Sınıfında 6, sözleşmeli pozisyonda 116 ve işçi kadrosunda 249 olmak üzere toplam 963 idari personel görev yapmaktadır.

Çalışanlarımızın % 61'i erkek % 39'u kadın personelden oluşmaktadır. Çalışanlarımızın % 69'u yüksekokul mezunudur.



Başkanlığımız insan kaynaklarının incelenmesi sonucunda; genel olarak personelin nicelik yönünden yeterli olduğu görülmekle birlikte, uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren idari birimlerdeki ilgili kadrolara atama yapılabileceği değerlendirilmiştir.

Ayrıca Kurumun kullandığı bilişim sistemlerini geliştirecek teknik personelin nitelik ve nicelik açısından yetersiz olduğu gözlemlenmiştir.

Öte yandan; kurumlarda uygulanan iç kontrol standartları uyarınca hâlihazırda boş bulunan iç denetçi kadrosuna ilgili mevzuatı çerçevesinde atama yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

İnsan kaynaklarının yetkinlik değerlendirmesi kapsamında personelin nicel verilerinin yanında, çalışmakta oldukları birimler, unvanları ve görev tanımları itibariyle sahip olmaları gereken nitelikler ile sahip oldukları nitelikler karşılaştırılarak yetkinlik açıkları tespit edilmek suretiyle personelin eğitime ve insan kaynaklarına yönelik ihtiyaçları ortaya konulmuştur.

Bu çerçevede,

➤ Meslek mensuplarının yabancı ve uluslararası yargı kurumlarına gerçekleştirilecek çalışma ziyareti, bilimsel toplantı ve çalıştaylara katılımlarının sağlanarak, mesleki tecrübe ve bilgilerinin artırılmasına,

➤ Savcı, kıdemli tetkik hâkimleri ve tetkik hâkimlerinin yabancı ve uluslararası yargı kurumlarına yapılacak bilimsel toplantılara, çalıştaylara, staj ve hâkim değişim programlarına katılımlarının sağlanarak mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesine; ayrıca yoğun ve stresli çalışma koşullarının olumsuz etkilerinin azaltılarak, daha etkili ve verimli çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla zaman, süreç ve stres yönetimi, bilişim sistemi kullanımı, etkili iletişim yöntemleri, iş önceliklendirme vb. konularda kişisel gelişimlerine yönelik eğitimlere katılımlarının sağlanmasına,

➤ İdari personelin özellikle resmi yazışma usulleri ile protokol yönetimine ilişkin bilgilerinin geliştirilmesine yönelik hizmet içi eğitimlerin artırılmasına; görevlerini etkin, süresinde ve verimli bir şekilde yerine getirmeleri amacıyla zaman ve süreç yönetimi, kolektif çalışma, iş önceliklendirme, bilişim sistemi kullanımı, bilgi teknolojileri güvenliği, etkili iletişim yöntemleri, sorumluluk, disiplin ve organizasyon, problem çözme teknikleri vb. konularda kişisel gelişimlerine yönelik seminer, konferans ve eğitimlere katılımlarının sağlanmasına,

➤ Yargı mensuplarının yoğun çalışma saatlerinin büyük bölümünü masa başında statik olarak geçirmeleri nedeniyle oluşan anatomik ve strese bağlı sağlık sorunlarının olumsuz etkilerinin giderilmesi veya azaltılmasına katkı sağlayacak bilgilendirici ve motive edici seminer, panel ve söyleşi gibi aktivitelerin gerçekleştirilmesine,

➤ İdari yargı mercileri arasında iletişimin güçlendirilmesi suretiyle Başkanlığımız yargı mensuplarına, görev alanlarına ilişkin mevzuat yorumları ile uygulamada ortaya çıkan sorunları gözlemlene fırsatının sunulmasına,

➤ Bilgi işlem alanında hizmet verecek personelin nitelik ve niceliğinin artırılmasına ihtiyaç duyulduğu sonucuna varılmıştır.

C- KURUM KÜLTÜRÜ ANALİZİ

Başkanlığımız çalışanları tarafından benimsenen ve paylaşılan değerlerin analizinin yapılabilmesi için iç ve dış paydaş anketinde kurumsal kültürün mevcut durumunu ve yapısını ortaya koyacak sorulara yer verilmiştir. Ayrıca 03-05/10/2017 ve 16-17/03/2018 tarihlerinde gerçekleştirilen çalıştaylarda da kurumsal kültürümüzün unsurları gözden geçirilmiştir. Bu yöntemlerle mevcut kurumsal kültürümüz tanımlanmıştır.

Bu çerçevede, kurum kültürümüzün katılım, işbirliği, bilginin yayılımı, paydaşlarla ilişkiler, değişime açıklık ve stratejik yönetim bileşenleri yönünden memnuniyet verici düzeyde olduğu hususunun iç ve dış paydaşlarımızca kabul edildiği tespit edilmiştir.

Öte yandan, kurum kültürümüzün diğer bileşenleri arasında bulunan “kurum içi iletişim” bileşeninin, ast-üst ilişkilerinin stres kaynağı olması ve çalışanlar arası iletişimi kuvvetlendirmeye yönelik sosyal-kültürel etkinliklerin yetersiz bulunması bakımından; “öğrenme” bileşeninin, görevde yükselme sınavının uzun aralıklarla yapılması bakımından; “ödül ve ceza sistemi” bileşeninin, iş performansı düşük olan çalışanların verimliliğinin artırılması için gerekli tedbirlerin alınmaması yönünden geliştirilmeye açık olduğu anlaşılmıştır.

D- FİZİKİ KAYNAK ANALİZİ



Danıştay Başkanlığı Hizmet Binası; Mülga Maliye Bakanlığınca Ankara ili, Çankaya ilçesi, Lodumlu mevkiinde Başkanlığımıza tahsis edilen 62.310 m²'lik arsa üzerinde bulunmaktadır. Başkanlığımız, 14/12/2009 tarihinde temeli atılan ve planlandığı şekilde Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından 2011 yılının sonunda bitirilen binaya, Şubat 2012 tarihinde bütün idari ve yargısal teşkilatıyla taşınmıştır.

Danıştay Başkanlığı hizmet binası, yüksek yargı organına yakışacak ve ihtiyaçları karşılayacak kapasitede yargılama faaliyetlerinin sürdürüldüğü sekizer katlı beş ayrı blokun yanı sıra Başkanlık, Başkanvekillikleri, Başsavcılık, Genel Sekreterlik, İdari Birimler ile Yemekhane, Kafeterya, Kreş, Spor Merkezi, Bay-Bayan Kuaför Salonu ve Sağlık Ünitesinden oluşan Sosyal Tesislerin bulunduğu üç katlı yerleşkeden oluşmaktadır.

Toplam 81.403 m²'lik inşaat alanına sahip hizmet binamızın yapımı sürecinde makam ve çalışma odaları ile kalem ve heyet odaları, ayrıca tüm genel kullanım alanları, bütün mensuplarımızın görüşleri değerlendirilerek ihtiyaçlara cevap verecek, çalışanlarımızın daha verimli ve rahat bir ortamda çalışabilmesine olanak sağlayacak şekilde planlanıp düzenlenmiştir.

Yargılama hizmetinin aksamadan yürütülmesi ve personelimizin iş ve işlemlerinin yerleşke içerisinde gerçekleştirilmesi amacıyla banka şubesi ve posta hizmetleri için müstakil ve ferah mekânlar tahsis edilerek hizmet sunmaları sağlanmıştır.

Başkanlığımıza tahsisli ve tahsisli olmamakla birlikte Başkanlığımızın kullanımına bırakılan 130 adet lojman 625 yargı mensubunun sadece %21'inin ihtiyacına cevap verebilmektedir.

Başkanlığımıza tahsisli bulunan lojmanların listesine aşağıda yer verilmiştir. Söz konusu lojmanların eski olması, konumlarının Başkanlığımızın eski hizmet binasına göre belirlenmesi, yeni hizmet binasına taşınılmasından sonra uzak kalması; ayrıca kadrolu çalışan sayısı dikkate alındığında sayıca da yetersiz bulunması nedeniyle ihtiyacı karşılayamadığı gözlemlenmiştir.

Öte yandan, Başkanlığımıza ait toplam 92 adet hizmete tahsisli araç bulunmaktadır.

DANIŞTAY BAŞKANLIĞI LOJMANLARI				
(11/12/2018 Tarihi İtibarıyla)				
Lojman	Özel Tahsisli	Görev Tahsisli	Sıra Tahsisli	Genel Toplam
Tahsisli Lojmanlar	-	68	15	83
Tahsisli Olmamakla Beraber Başkanlığımız Kullanımına Bırakılan Lojmanlar	1	43	-	44
Protokol Yoluyla Karşılıklı Değişim Yapılan Lojmanlar	-	3	-	3
TOPLAM	1	114	15	130

E- TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM ALTYAPISI ANALİZİ

Danıştay Başkanlığı bünyesinde sunulan teknolojik hizmetler; donanım parkı ve Danıştay-UYAP, DBS, UYAP-DYS adı altında geliştirilen uygulama yazılımları ve İnternet-İntranet uygulaması ile karşılanmaktadır.

Başkanlığımız bünyesinde günümüz bilişim teknolojilerine uygun olarak gerçekleştirilen altyapı, yazılım ve donanım ekipmanları kullanılmaktadır. Danıştay Daire, Kurul ve idari birimlerinde görevli bulunan Meslek Mensupları, Savcılar ve Tetkik Hâkimleri kendilerine tahsis edilen dizüstü bilgisayarlarını kullanmakta, ekonomik ömürlerini tamamlayan bilgisayarlar günümüz teknolojiye uygun olarak yenilenmektedir. Yine Başkanlığımız bünyesinde görev yapan personel de kendilerine verilen dizüstü ya da masaüstü bilgisayarlar ve yazıcı, tarayıcı vb. ekipmanlarla çalışmalarını sürdürmektedirler.

Danıştay-UYAP

Danıştayın Daire ve Kurulları aracılığıyla yürüttüğü her türlü yargısal ve idari faaliyetlerinin elektronik ortamda gerçekleştirilmesi için Adalet Bakanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı ve Danıştay Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğünün ortak çalışmaları ile geliştirilen bir yazılımdır. Bu yazılım ile bir dosyanın Danıştaya girişinden nihai kararın verilip taraflara tebliğine ya da dosyanın ilgili yargı merciine tevdiine kadar olan bütün aşamalar anılan sistem üzerinden gerçekleştirilmektedir.

Söz konusu yazılıma ilişkin her türlü ihtiyaç, Başkanlığımız Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü tarafından, Adalet Bakanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı ile işbirliği ve koordinasyon içinde yerine getirilmekte; sanallaştırma, veritabanı, bilgi güvenliği, veri yedekleme ve disk sistemleri ile fiziksel ve sanal sunucuların idame, işletme, bakım ve kontrolleri güncel teknolojilere uygun olarak yapılmaktadır.

DBS

Başkanlığımız idari birimlerince kullanılan Danıştay Bilgi Sistemi (DBS) yazılımı, 1985 yılında Kurumun otomasyonu amacıyla geliştirilmeye başlanmış; 1992 yılında tüm daire, kurul ve idari birimlerin gereksinimlerine hizmet verecek duruma getirilmiştir. 2001 yılında teknolojik platformdaki hızlı değişimlere uyum sağlamak amacıyla sistem, geliştirilmiş ve yenilenmiştir.

2018 yılı itibarıyla sistem, Personel ve Eğitim Müdürlüğü, Tahakkuk Bürosu Müdürlüğü, Sağlık Merkezi, Kütüphane Müdürlüğü tarafından aktif olarak kullanılmakta ve veri girişine devam edilmektedir. Genel Evrak, Karar Yazma sistemleri ise pasif olup, sorgulama ve bilgi edinme amaçlı olarak kullanılmaya devam edilmektedir. Ancak Danıştay

Bilgi Sistemi (DBS) yazılımının mevcut ihtiyaçları karşılamadığı, güncel teknolojik gelişmelerin gerisinde kaldığı, dolayısıyla günümüz teknoloji ve altyapılarına uygun, yönetilebilir, kullanımı kolay ve öğrenilebilir ekranlara sahip, log yeteneği ve bakım-onarım desteği olan yeni bir platforma taşınması gerektiği görülmektedir.

UYAP-DYS (Doküman Yönetim Sistemi)

UYAP-DYS, e-imza alt yapısına uygun olarak çalışmakta olan, fonksiyonel kapsamdaki uygulamalara girdi olarak gelen veya bu uygulamalar dâhilinde üretilen tüm evrakların elektronik ortamda yönetimini, onay işlemlerinin gerçekleştirilmesini, arşivlenmesini ve "fulltextsearch" ile aranabilmesini sağlayan bir yazılımdır. UYAP-DYS uygulaması ile tüm yargı ve yargı destek birimleri arasındaki yazışmalar kağıtsız ofis ortamında elektronik olarak gerçekleştirilebilmekte, yine KEP (Kayıtlı Elektronik Posta) uygulamasının sisteme entegre edilmesiyle birlikte KEP adresi bulunan kamu kurumları ile resmi yazışmalar elektronik ortamda yapılabilmektedir.

Intranet - İnternet

Intranet uygulaması, Danıştay meslek mensubu, savcı, tetkik hâkimi ve idari personele iş süreçlerinde yardımcı olmak, ulaşmak istedikleri bilgilere zaman kaybetmeden ulaşmalarını sağlamak ve ihtiyaç duydukları ortak bilgilere erişimi kolaylaştırmak amacıyla oluşturulan kurumsal bilgi portalıdır. Kurum içi duyurular, kurul kararları, komisyon çalışmaları, faaliyet raporları, rehber, mevzuat, kütüphane, yayınlar, istatistikler vb. alanların yer aldığı intranet uygulaması ile kurum içi bilgi paylaşımı hızlı ve kolay bir şekilde sağlanmaktadır.

Kurumun internet sitesi aracılığıyla da kurum dışı kullanıcılarla bilgi paylaşımı yapılmakta, kullanıcıların dava dosyaları hakkındaki süreçleri takip edebilmeleri, emsal nitelikteki kararların bazılarını ve Danıştay yayınlarına ulaşabilmeleri imkânı sağlanmaktadır.

İlerleyen süreçte Danıştay intranet ve internet altyapısının yeniden düzenlenerek, kolay yönetilebilir ve fonksiyonel bir yapıya kavuşturulması gerekmekte, günümüz bilgi işlem altyapılarında gittikçe artan yüksek veri hacmi gereksinimleri de göz önüne alınarak ileriki yıllarda daha yüksek kapasiteli yeni bir Veri Depolama Ünitesi ile yeni fiziksel sunuculara ihtiyaç olacağı değerlendirilmektedir.

Diğer yandan, Danıştay Başkanlığında mevcut karar arşivinin yeniden yapılanması ve bilgisayar ortamına aktarılarak bilginin kullanıcı hizmetine bilgisayar ortamında sunulması amacıyla elektronik arşiv sisteminin kurulması öngörülmektedir. Sistemin genel olarak kararların taranması, kaydedilmesi, indekslenmesi, arşivlenmesi, arşivden bulunması, kâğıda çıktısının alınması fonksiyonlarını yerine getirmesi hedeflenmektedir.

F- MALİ DURUM

Başkanlığımızın mali kaynak analizinde, 2019-2021 Orta Vadeli Mali Planda Danıştay için öngörülen 2019, 2020 ve 2021 bütçelerine yer verilerek 2022 ve 2023 yılları için 2020 ve 2021 yılları bütçe öngörülerindeki artış oranları üzerinden ödenek tahmin edilmiştir.

Tablo 2: Tahmini Kaynaklar

KAYNAKLAR	2019	2020	2021	2022	2023	Toplam Kaynak
Genel Bütçe	182.320.000	206.258.000	225.490.000	250.000.000	275.000.000	1.139.068.000
Vakıf ve Dernekler	-	-	-	-	-	-
Dış Kaynak	-	-	-	-	-	-
Diğer (Kaynak Belirtilecek)	-	-	-	-	-	-
TOPLAM	182.320.000	206.258.000	225.490.000	250.000.000	275.000.000	1.139.068.000

VIII- POLİTİK, EKONOMİK, SOSYAL, TEKNOLOJİK, YASAL VE ÇEVRE ANALİZİ (PESTLE)

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Politik				
Ekonomik	1. Ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel yönden gelişmesi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mülga Maliye Bakanlığınca eğitim tesisi yapılmak üzere Başkanlığımız adına arsa tahsis edilmiş olması 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kamu kaynaklarında önceliğin başka sektörlerle verilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Danıştay eğitim tesisi binasına yönelik bütçe görüşmelerinde kaynağın temininin öneminin yetkililerle paylaşılması ➤ Kaynağın yıllara yayılarak temin edilmesi
Sosyokültürel	1. Kamuoyunda hak ve hak arama bilincinin gelişmesi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kamuoyunun Danıştaya olan ilgisinin artması ➤ Yargının Hukuk Devletindeki öneminin anlaşılması 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İş yükü fazlalığı 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Danıştayın görev ve yetkilerinin tanıtılması ➤ Danıştayın danışma ve inceleme görevlerinin etkinliğinin artırılması ihtiyacına dikkat çekilmesi ➤ İş yükünün azaltılmasına yönelik çalışmalar yapılması
	2. Kamu kurumları ve üniversiteler arasında iletişimin ve işbirliğinin güçlenmesi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kamu kurumlarının ve üniversitelerin bilgi ve insan kaynaklarından yararlanma imkânı 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Koordinasyonun istenilen düzeyde olmaması 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kamu kurumları ve üniversiteler ile ortak çalışma, sempozyum ve toplantılar düzenlenmesi
	3. Dünya çapında insan odaklı yönetim anlayışının benimsenmesi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İnsan odaklı yönetim anlayışının, çalışanların talep ve ihtiyaçları hakkında farkındalık yaratması ➤ Bu anlayışın, çalışanların veriminin ve Kurum hizmetlerinin niteliğinin artırılması fırsatını sunması 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İnsana değer verilmesi anlayışının suistimal edilmesi ➤ İşin ihmal edilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kurum çalışanlarının değerli olduklarının hissettirilmesi ➤ Çalışanların kuruma aidiyet duymasını sağlayacak, birliktelik şuurunu geliştirecek etkinlikler (söyleşi, panel, tiyatro, konser, gezi, kokteyl, yemek, resepsiyon) düzenlenmesi ➤ Etkinliklerin mesai dışında yapılmasına özen gösterilmesi
	4. Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşları ile iletişimin ve işbirliğinin güçlenmesi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşları ile projeler ve ortak çalışma alanlarının geliştirilmesi imkânı 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Koordinasyonun istenilen düzeyde olmaması 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Karşılıklı çalışma ziyaretleri, hâkim değişim programı, staj, ortak toplantı, sempozyum vb. yollarla bilgi ve tecrübe alışverişi yapılarak iç hukuk düzeni ile içtihatların geliştirilmesi suretiyle yargılama hizmetinin iyileştirilmesi

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Teknolojik	1. Ülkemizin teknolojik alandaki yetkinliğinin artması	<ul style="list-style-type: none"> ➤ UYAP'ın ihtiyaca cevap verecek şekilde geliştirilmesi imkânı sunması ➤ E-devlet ve diğer e-dönüşüm uygulamaları kapsamında verilere ulaşma imkânı sayesinde işlemlerin hızlanması 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ülkemizin yakın dönemde yaşamış olduğu darbe girişimi nedeniyle bilişim sistemlerinde oluşan güvenlik açığı ve güvensizlik duygusu ➤ Hâlihazırda Kurumun kullandığı bilişim sistemlerini kullanacak ve geliştirecek teknik personelin teminindeki güçlükler 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ UYAP dâhil Kurumun bilişim sistemlerinde güncelleme ve yenileme çalışmaları yapılarak güvenli ve kuruma özgü bir bilişim ağının hayata geçirilmesi, bilişim sistemlerinde yer alan güvensizlik algısının ortadan kaldırılması ➤ Kurumun kullandığı bilişim sistemlerini geliştirebilecek ve iyi düzeyde kullanabilecek nitelikli personelin istihdam edilmesi
	1. İstinaf sisteminin uygulanmaya başlanması	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İstinaf kanun yolunun Danıştayın iş yükünü azaltması 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İstinaf mahkemelerinin kurulmasıyla ortaya çıkabilecek farklılıkları 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bölge idare mahkemelerine çalışma ziyaretlerinin yapılması ➤ İçtihat birliğinin sağlanması yönünde mekanizmaların etkinleştirilmesi ve yeni mekanizmaların geliştirilmesi, bu konuda yapılan çalışmalara destek verilmesi
Yasal	2. Danıştayın istişari yönünden yeterince istifade edilmemesi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile birlikte yapılacak yasal değişikliklerin Danıştayın danışma ve inceleme görevlerinin etkinleştirilmesi için fırsat olması ➤ Yeni anayasa ve yargı reformu çerçevesinde mevzuat çalışmalarının yapılması 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Danıştayın danışma ve inceleme görevlerini azaltacak hukuki değişiklikler ➤ İş yükünün (dava sayısının) artması 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kuruluşundan beri var olan istişari görüş verme vasfının etkinleştirilmesi konusunda bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenmesi ➤ Kurulmuş olan komisyonlarda konunun gündeme getirilip tartışılması ➤ Uluslararası çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemlerinin bu açıdan incelenmesi ➤ Yasama faaliyetlerine bu konuda destek olunması

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Yasal	3. İş yükü (dava sayısı) fazlalığı	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerini gündeme getirmesi ➤ Danıştayda çalışmayı isteyen genç insan gücünün fazla olması ➤ Yargı mensubu ve idari personel sayısında artış meydana gelmesi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Yargılama faaliyetinin uzun sürmesi, makul sürenin aşılması ➤ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinin ihlali nedeniyle Devletin tazminat borcunun doğması ➤ Yargılama hizmetinin niteliğinin istenilen düzeye ulaşamaması ➤ Kurum çalışanlarının yoğun çalışmasına bağlı olarak kronik yorgunluk, mutsuzluk ve verim kaybı yaşaması ➤ Hâkim ihtiyacının karşılanması için hâkim adaylığı süresinin kısaltılması, stajın verimsiz ve yetersiz kalabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının, kurulan komisyonlarda tartışılması bu konuda bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenmesi; Uluslararası çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemlerinin bu açıdan incelenmesi; yasama faaliyetlerine bu konuda destek olunması ➤ Danışma fonksiyonunu güçlendirmek suretiyle uyuşmazlıkların yargı önüne gelmeden hukuk devleti ilkesi çerçevesinde çözümlenmesinin sağlanması ➤ Raporlama, İçtihat ve İstatistik Biriminin kurulması, emsal yargı kararlarının dikkate alınmasının sağlanması ➤ Yargı organlarına yansıtacak uyuşmazlıkların azalması için İdari Usul Kanunu'nun yürürlüğe konulmasına ve yargılama süreçlerinin hızlandırılması için İdari Yargılama Usulü Kanununda ihtiyaca uygun değişiklikler yapılmasına ilişkin çalışmalara katkı sağlanması (filtrasyon, grup dava gibi) ➤ Her dairede yetişmiş tecrübeli hâkim sayısının yeterli sayıda artırılması ➤ Yargılama faaliyetleri içerisindeki iş süreçlerinin hızlandırılması için çalışmalar yapılması ➤ Dosya tasniflerinin düzenli ve sistematik olarak yapılması ➤ Karar yazım şekillerinin geliştirilmesi ve karar gerekçelerinin güçlendirilmesi ➤ Danıştay içtihatlarının bilinirliği için kararlarına erişim imkânının artırılması ➤ İş performansı düşük olan çalışanların verimliliğinin artırılması için gerekli tedbirlerin alınmasının sağlanması

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Yasal	4. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yeterli oranda bulunmaması	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin tartışmaya açılması ve hukuk sistemimize uygun olanların tespit edilmesi ➤ Uzlaşma kültürünün benimsenmesi suretiyle idarelerin mevcut alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine başvurmasının teşvik edilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İş yükü fazlalığı ➤ Toplumsal uzlaşma ve güven zemininin oluşturulamaması nedeniyle her uyuşmazlığın yargı önüne taşınmaya devam edilmesi ➤ Yargılama faaliyetinin uzun sürmesi ➤ Yargılama hizmetinin niteliğinin istenilen düzeye ulaşamaması 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenmesi ➤ Kurulmuş olan komisyonlarda konunun gündeme getirilip tartışılması ➤ Uluslararası çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemlerinin bu açıdan incelenmesi ➤ Yasama faaliyetlerine bu konuda destek olunması
	5. FETÖ/PDY mensubu hâkim, savcı ve personelin büyük oranda tasfiye edilmesi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Huzurlu ve güvenli bir ortamda çalışma imkânı ➤ Çalışanların veriminin ve Kurum hizmetlerinin niteliğinin artması 	Danıştayda göreve başlayan yeni personel sayısının fazlalığı ve kuruma intibak sürecinin tamamlanmamış olması	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Her birimde asgari iki yetişmiş personel bulundurulması ➤ Çalışanların kuruma aidiyet duymasını sağlayacak, birliktelik şuurunu geliştirecek etkinlikler (söyleşi, panel, tiyatro, konser, gezi, kokteyl, yemek, resepsiyon) düzenlenmesi
Çevresel				

IX- GÜÇLÜ VE ZAYIF YÖNLER İLE FIRSAT VE TEHDİTLER ANALİZİ (GZFT)

GZFT analizi ile Kurumumuz tarafından kontrol edilebilen, paydaşlarımızın olumlu içsel özelliğimiz olarak tanımladığı “güçlü yönler”; Kurumumuzun başarısını olumsuz etkileyebilecek “zayıf yönler”; Kurumumuzun kontrolü dışında ortaya çıkan, Kurumumuza avantaj sağlaması muhtemel olan “fırsatlar” ile Kurumumuzun kontrolü dışında gerçekleşen ve olumsuz etkileri önlenmesi ya da sınırlandırılması gereken “tehditler” belirlenmiştir.

Tablo 3: GZFT Listesi

İç Çevre	
Güçlü Yönler	Zayıf Yönler
<ul style="list-style-type: none">- Anayasal bir yüksek yargı kurumu olması- İctihat mahkemesi niteliğinde olması- İdari yargı düzeninde işbirliği ve koordinasyonun gelişmesini sağlayan konumu- Köklü bir tarihe ve kurum kültürüne sahip, saygın bir kurum olması- Tarafsız ve bağımsız bir kurum olması- Şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışına sahip olması- Güvenilir bir kurum olması- Kendi görev alanına giren konularda Türk hukuk sisteminin gelişimine katkı sağlaması- Alanında yetişmiş nitelikli personelinin bulunması- Çalışanların Kuruma aidiyet duygusu beslemesi ve Kurumu sahiplenmesi- Mesleğe yeni başlayan hâkimlerin yetiştirilmesi noktasında bir okul niteliğinde olması- Zengin bir kurum arşivine sahip olması- Kurumun fiziki koşulları ve teknik donanımının yeterli	<ul style="list-style-type: none">- Danışma ve inceleme görevinin yeterli etkinlikte yerine getirilememesi- Yargılama faaliyetlerinin uzun sürmesi- Yargılama sürelerinin öngörülebilir olmaması- İş yükü fazlalığının, yargılama hizmetinin niteliğinin artması önünde bir engel oluşturması- İş yükü fazlalığının karar gerekçelerinin daha iyi olmasına engel oluşturması- İş yükü fazlalığının bilimsel çalışmaların takip edilmesi konusunda engel oluşturması- Kişiler üzerindeki iş yükü ve vicdani sorumluluğun fazlalığı- İctihat farklılıklarının giderilmesi konusunda yeterli mekanizmaların bulunmaması- İlgililerin Danıştay kararlarına erişim imkânının yeterli düzeyde olmaması- Kurumsal açıdan iş süreçlerini izleme ve değerlendirmenin istenilen düzeyde yapılamaması- Yargı personelinin ve idari personelin nitelik ve niceliğinin artırılması yönünde çalışmaların yetersiz olması- Kurumun eğitim çalışmalarına ve sosyal etkinliklere yeterince yer vermemesi

Dış Çevre	
Fırsatlar	Tehditler
<ul style="list-style-type: none"> - İstinaf kanun yolunun Danıştayın iş yükünü azaltması - Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin tartışılması - Yargının FETÖ/PDY mensubu hâkim, savcı ve personelden büyük oranda temizlenmiş olması - Yargı mensubu ve idari personel sayısında artış - Yeni anayasa ve yargı reformu çerçevesinde mevzuat çalışmalarının yapılması - Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile birlikte yapılacak yasal değişikliklerin Danıştayın danışma ve inceleme görevlerinin etkinleştirilmesi noktasında fırsat olması - Danıştayda çalışmak isteyen genç insan gücünün fazla olması - Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşları ile projeler ve ortak çalışma alanlarının geliştirilmesi imkânı - E-devlet kapsamında verilere ulaşma imkânı olması - Üniversiteler ile yakın işbirliği - Ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel yönden gelişimi 	<ul style="list-style-type: none"> - İstinaf mahkemelerinin kurulmasıyla ortaya çıkabilecek içtihat farklılığı - Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yeterli oranda bulunmaması - İdarelerin mevcut alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvurması noktasındaki isteksizliği - İdari Usul Kanunu'nun bulunmaması, İdari Yargılama Usul Kanunu'nun ihtiyaca cevap vermemesi - İdarelerin emsal yargı kararlarını yeterli oranda dikkate almama yönündeki eğilimleri - Danıştayın istişari yönünden yeterince istifade edilmemesi - 15 Temmuz 2016 tarihinde gerçekleştirilen hain darbe girişimi sonrası olağanüstü hal kapsamında yapılmak zorunda kalınan değişiklikler ile Askeri Yüksek İdare Mahkemesinin kapatılmasına ilişkin Anayasa değişikliği sonucu Danıştayın iş yükünde meydana gelen/gelecek olan artış - İş yükünün fazlalığı - Hâkim adaylığı süresinin kısa olması, stajın verimsiz ve yetersiz kalabilmesi - Danıştayda göreve başlayan yeni personel sayısının fazlalığı ve kuruma intibak sürecinin tamamlanmamış olması - Diğer yargı organları kararlarına erişim imkânının yeterli düzeyde olmaması - Danıştaya ayrılan bütçenin yetersiz olması

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
GELECEĞE BAKIŞ

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GELECEĞE BAKIŞ

I- MİSYON

“İdari uyuşmazlıkları, evrensel hukuk değerleri ve hukukun üstünlüğü ilkesi ışığında, insan haklarını esas alan, bağımsız, tarafsız, adil bir yargılama yapmak suretiyle makul sürede nihai şekilde çözümleyerek içtihat birliğini sağlamak, danışma ve inceleme görevini etkin bir şekilde yerine getirmek”

II- VİZYON

“İdari yargının evrensel öncüsü ve adaletin güvencesi olmak”

III- TEMEL DEĞERLER

Adalet

Hukukun üstünlüğü

Bağımsızlık ve tarafsızlık

Evrensel hukuk ilkelerine bağlılık

İnsan haklarına saygı

Ehliyet ve liyakat

Meslek etiği ilkelerine bağlılık

Saygınlık ve güvenilirlik

İş disiplini ve kurumsal kültüre bağlılık

Şeffaflık ve hesap verebilirlik

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
STRATEJİ GELİŞTİRME

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

STRATEJİ GELİŞTİRME

I- HEDEF KARTLARI

Amaç (A1)	Yargılama Hizmetinin Niteliğini Artırmak								
Hedef (H1.1)	Yargılama Hizmetini Makul Sürede Tamamlamak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.1.1: Dosyaların Ortalama Karara Bağlanma Gün Sayısı	50	582	480	380	300	250	200	6 Ay	6 Ay
PG1.1.2: Kararların Ortalama Yazılma Gün Sayısı	10	68	60	50	40	30	20	6 Ay	6 Ay
PG1.1.3: Kararların Ortalama İmzalanma Gün Sayısı	10	7	6	5	4	3	3	6 Ay	6 Ay
PG1.1.4: Kararların ve Dosyaların Ortalama Tebligata Çıkarılma Gün Sayısı	10	6	5	4	4	3	3	6 Ay	6 Ay
PG1.1.5: Devredilen Dosya Sayısı	20	167 Bin	150 Bin	120 Bin	75 Bin	50 Bin	30 Bin	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Başsavcılık ve Daireler								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü								
Riskler	<ul style="list-style-type: none">Danıştaya gelen dosya sayısının öngörülemez nedenlerle artışıDosya tevzi işlemlerinin hatalı gerçekleştirilmesiMevzuat değişiklikleri								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none">Her dairede yetişmiş tecrübeli hâkim sayısı yeterli düzeyde artırılacaktır.Yargılama süreçlerinin hızlandırılması için çalışmalar yapılacaktır.Dosya tasniflerinin düzenli ve sistematik olarak yapılması sağlanacak ve dosya dağıtımında yargılaması geciken dosyalara öncelik verilecektir.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	523.399.000 TL								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none">Hâkim başına düşen aylık dosya sayısının fazlalığıDosyanın işlem görmeden bekleme süresinin uzun olmasıÜst politika belgelerinde yargılama sürecinin hızlandırılmasının planlanmasıToplumdaki makul sürede yargılama beklentisiDavaların türüne göre hedef sürelerinin belirlenmesinin üst politika belgelerinde planlanması								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none">İş yükünün azaltılmasıKarar yazım sürecinin, imza ve tebligat sürecinin hızlandırılmasıAdaletin geciktirilmeden tesisiDava türlerine göre hedef sürelerin belirlenerek bu sürelere uyulmasının sağlanması								

Amaç (A1)	Yargılama Hizmetinin Niteliğini Artırmak								
Hedef (H1.2)	İçtihat Birliğini Sağlamak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.2.1: Danıştay Daireleri ve Kurulları Arasında İçtihat Bilinirliği ve Farklılığı Konusunda Gerçekleştirilen Toplantı Sayısı*	20	0	2	4	6	8	10	6 Ay	6 Ay
PG1.2.2: Diğer İdari Yargı Organları İle Yapılan Toplantı Sayısı*	20	2	5	8	11	14	17	6 Ay	6 Ay
PG1.2.3: Danıştay Kararlarını Anonimleştirerek Yayına Hazırlayan Bir Birim Kurulması*	20	0	1	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay
PG1.2.4: Danıştay İnternet Sitesinde Yayınlanan Karar Sayısı*	20	1.166	2.600	4.100	5.600	7.100	8.600	6 Ay	6 Ay
PG1.2.5: Danıştay Dergisinde Yayınlanan Karar Sayısı*	20	290	565	840	1.115	1.390	1.665	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Başsavcılık ve Daireler								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Genel Sekreterlik Bürosu Yayın İşleri Müdürlüğü Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Kurullar ve Daireler Personel ve Eğitim Müdürlüğü								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> İçtihatların bilinirliğinin artmasının ve idari yargı mercilerince benimsenmesinin zaman alacak olması Yargılamanın hızlı sonuçlandırılması baskısı sebebiyle kapsamlı araştırma yapılamaması sonucu içtihatların göz önünde bulundurulamaması İş yoğunluğu sebebiyle yeterince toplantı yapılamaması ihtimali 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Danıştay içtihatlarının takibi ve uygulamada dikkate alınmasının önemini vurgulamak için mahkemelere çalışma ziyaretleri yapılacaktır. Dava dairelerince içtihat birliğinin sağlanmasına yönelik değerlendirme toplantıları yapılacaktır. Paylaşılan karar sayısı artırılarak farklı içtihatların ve uygulamaların azaltılmasına ve kararlarda şeffaflığın sağlanmasına çalışılacaktır. 								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	149.088.000 TL								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> İçtihatların takibini yapacak mekanizmaların geliştirilmemiş olması İçtihat farklılıklarını giderecek yeterli mekanizma bulunmaması İçtihat farklılıklarının yargıya olan güveni zedelemesi Türdeş davaların farklı kararlarla sonuçlanması 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> İçtihat farklılıklarının giderilmesi İçtihatların bilinirliğinin, ulaşılabilirliğinin ve takibinin artırılması İstikrarlı kararların oluşmasının sağlanması 								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A1)	Yargılama Hizmetinin Niteliğini Artırmak								
Hedef (H1.3)	İş Yükünü Azaltmak								
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.3.1: 2575, 2576 ve 2577 Sayılı Kanunlara Yönelik Yapılan Çalışma Sayısı *	25	5	7	10	13	15	18	6 Ay	6 Ay
PG1.3.2: Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına Yönelik Yapılan Çalışma Sayısı *	25	0	2	4	6	8	10	6 Ay	6 Ay
PG1.3.3: Kamu Kurum ve Kuruluşları ile Yapılan Toplantı Sayısı *	25	10	20	30	40	50	60	6 Ay	6 Ay
PG1.3.4: Hâkim Başına Düşen Aylık Ortalama Dosya Sayısı	25	53	50	45	40	35	30	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Genel Sekreterlik Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Personel ve Eğitim Müdürlüğü								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Değişmesi önerilen maddelerin yasalaşmaması Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yeterince bilinmemesi ve tercih edilmemesi Danıştaya istişari amaçla yapılan başvuru sayısının azlığı İdarelerin emsal kararları yeterince dikkate almaması Öngörülemeyen sebeplerle hâkim sayısında azalma veya dosya sayısında artma olasılığı 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> 2575, 2576 ve 2577 sayılı Kanunlarda değiştirilmesinin idari yargı sistemine fayda sağlayacağı düşünülen maddeleri ile ilgili çalışmalar yapılacaktır. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına yönelik yapılan çalışmalara katkı sağlanacaktır. Kamu kurum ve kuruluşları ile toplantılar yapılarak emsal kararların önemi ve yargılamanın etkinliğine katkı sağlanması için bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır. 								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	22.886.000 TL								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> İş yükünün fazla olması sebebiyle niteliğin istenilen düzeye çıkmaması İçtihat mahkemesi özelliğinin arka planda kalması Hâkim başına düşen dosya sayısının fazlalığı Emsal karar olmasına rağmen dava yoluna sıklıkla başvurulması 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> İş yükünün azaltılarak yargılama hizmetinin daha nitelikli hale getirilmesi Uzmanlaşma ve araştırmaya zaman tahsis ederek iyi gerekçelendirilmiş kararların üretilmesi İyi uygulama örneklerinin incelenmesine fırsat sağlama 								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A1)	Yargılama Hizmetinin Niteliğini Artırmak								
Hedef (H1.4)	Yargı Mensuplarının Mesleki Yetkinliklerini Artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.4.1: Verilen Meslek İçi Eğitim Sayısı *	30	0	1	2	3	4	5	6 Ay	6 Ay
PG1.4.2: Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları Nezdinde Çalışma Ziyaretleri ile Uluslararası Nitelikli Mesleki Toplantılara Gönderilen Yargı Mensubu Sayısı *	30	26	50	75	100	125	150	6 Ay	6 Ay
PG1.4.3: Hâkim Değişim ve Staj Programına Katılan Yargı Mensubu Sayısı *	20	3	5	7	9	11	13	6 Ay	6 Ay
PG1.4.4: Gerçekleştirilen Bilimsel Etkinlik Sayısı *	10	3	5	7	9	11	13	6 Ay	6 Ay
PG1.4.5: Gerçekleştirilen Komisyon Toplantısı Sayısı *	10	19	40	60	80	100	120	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Genel Sekreterlik Bürosu Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu Personel ve Eğitim Müdürlüğü								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> • Yeterli ödeneğin sağlanamaması • Meslek içi eğitime katılımın yargılama sürecini aksatması 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • Yargı mensuplarına yönelik mesleki konularda eğitim faaliyetleri gerçekleştirilecektir. • Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşlarına çalışma ziyaretleri düzenlenecek, bilimsel toplantılara katılım sağlanacak ve hâkim değişim programı çerçevesinde hâkimlerimizin diğer ülkelerde deneyim kazanması sağlanacaktır. • Mesleki donanımı artırıcı panel, konferans, seminer düzenlenecektir. 								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	31.058.00 TL								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Eğitimin, bilimsel etkinliklerin ve yabancı ülkelere yapılacak ziyaretlerin yargı mensuplarının bilgi birikimine sağlayacağı katkının yargılama sürecine olumlu etkisinin olması beklentisi 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Yargılama hizmetinin daha iyi seviyede sunulması hedefi • Mesleğe yeni başlayan hâkimlerin tecrübesizliklerini bertaraf edecek çalışmalar yapılması suretiyle yargılama sürecine etkin katkı sağlamalarının hızlandırılması • Yabancı ülke ve uluslararası kuruluşların sistemlerinin incelenmesi suretiyle iç hukukumuz bakımından yararlı görülecek noktaların tespitinin sağlanması • Bilimsel etkinlikler aracılığıyla hâkimlerin hukuki bakış açılarının geliştirilmesine katkı sağlanması 								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A1)	Yargılama Hizmetinin Niteliğini Artırmak									
Hedef (H1.5)	Karar Yazım Şeklini Geliştirmek ve Karar Gerekçelerini Güçlendirmek									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG1.5.1: Belirlenen Yeni Kriteria Göre Yazılan Karar Sayısı *	50	0	50 Bin	110 Bin	180 Bin	260 Bin	350 Bin	6 Ay	6 Ay	
PG1.5.2: Gerçekleştirilen Kurul Toplantısı Sayısı *	30	3	5	6	7	8	9	6 Ay	6 Ay	
PG1.5.3: Gerçekleştirilen Etkinlik Sayısı *	20	1	2	3	4	5	6	6 Ay	6 Ay	
Sorumlu Birim	Başsavcılık ve Daireler									
İşbirliği Yapılacak Birimler	Genel Sekreterlik Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü									
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Yeni şablonlara uyumun zaman alması Yargılamanın makul sürede sonuçlandırılması baskısının gerekçelerin güçlendirilmesini zorlaştırması 									
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Karar yazım şeklini geliştirmek ve karar gerekçelerini güçlendirmek için kurulca çalışmalar yürütülecektir. Belirlenen kriterler hakkında yargı mensupları bilgilendirilecek, uygulama sonuçları incelenecek ve geliştirmeye açık hususlar üzerinde sürekli iyileştirme yapılacaktır. 									
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	75.226.500 TL									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Başkanlığımızın içtihat mahkemesi niteliğinde olması ve idari yargının gelişimine yön veren konumda bulunması Karar gerekçelerinin tatminkâr düzeyde olmaması Karar yazım şekli standartlarının yetersizliği 									
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Karar yazım şekillerinin geliştirilmesi Karar gerekçelerinin güçlendirilmesi Belirlenen kriterlerin uygulamasının yaygınlaştırılması 									

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A2)	Danıştayın Danışma ve İnceleme Fonksiyonunu Güçlendirmek									
Hedef (H2.1)	Danışma ve İnceleme Fonksiyonu Konusunda Kamu İdarelerinin Farkındalıklarını Artırmak									
Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG2.1.1: Gerçekleştirilen Bilimsel Etkinlik Sayısı *	30	2	3	4	5	6	7	6 Ay	6 Ay	
PG2.1.2: Kamu Kurum ve Kuruluşlarıyla Yapılan Toplantı Sayısı *	70	0	1	2	3	4	5	6 Ay	6 Ay	
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik									
İşbirliği Yapılacak Birimler	Genel Sekreterlik Bürosu 1. Daire Başkanlığı İdari İşler Kurulu									
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> İstişari görüş başvurusundaki isteksizlik Kamu kurum ve kuruluşlarının toplantılara katılmadaki isteksizliği Mevzuat değişikliği 									
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Kanun ve yönetmelik çalışmalarına, talep edilmesi halinde etkin katılım sağlanacaktır. Danışma ve inceleme fonksiyonu konusunda seminer ve paneller düzenlenecektir. İdari uyumsuzlukların ortaya çıkmasını en aza indirmek amacıyla danışma ve inceleme fonksiyonunun daha fazla kullanılmasının önemi ve gerekliliği konusu kamu idareleriyle yapılacak toplantı ve çalıştaylarda vurgulanacaktır. 									
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	13.078.000 TL									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> İdari uyumsuzlukların yargı önüne taşınmadan çözülmesinin mümkün olduğu hallerde bu fonksiyonun işletilmemesi sebebiyle zaman, para, etkinlik, verimlilik ve itibar kaybına yol açılması Danıştayın istişari yönünden yeterince faydalanılmaması Yargının iş yükünün fazlalığı 									
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Danışma ve inceleme fonksiyonunun kazanımlarının belirlenmesi ve paydaşlarla gerekli çalışmaların yapılması Kaynakların verimli kullanımının tesisi için sorunlu alanların önceden giderilerek uyumsuzluğa dönüşmeden çözülmesi 									

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A2)	Danıştayın Danışma ve İnceleme Fonksiyonunu Güçlendirmek									
Hedef (H2.2)	Danışma ve İnceleme Fonksiyonunun Etkinliğini Artırmak									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG2.2.1: Danışma ve İnceleme Fonksiyonunun Etkinliğini Artırmaya Yönelik Yapılacak Çalışmaları Belirlemek ve Yürütmek Üzere Bir Komisyon Kurulması*	40	0	1	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay	
PG2.2.2: Gerçekleştirilen Toplantı Sayısı*	40	0	2	4	6	8	10	6 Ay	6 Ay	
PG2.2.3: İncelenen Ülke Sayısı*	20	3	4	5	6	7	8	6 Ay	6 Ay	
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik									
İşbirliği Yapılacak Birimler	Genel Sekreterlik Bürosu 1. Daire Başkanlığı İdari İşler Kurulu Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu									
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> İstisari görüş başvurusundaki isteksizlik Mevzuat değişikliği 									
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Yasama faaliyetleri ile yeni anayasa ve yargı reformu çerçevesinde mevzuat çalışmalarına destek olunacaktır. Danışma fonksiyonunun etkinleştirilmesi konusunda bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenecektir. Yabancı yargı kuruluşlarına yapılacak çalışma ziyaretleri ile ülke sistemleri incelenecektir. 									
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	19.616.000 TL									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> İdarelerin başvurmaması nedeniyle danışma ve inceleme görevinin yeterli etkinlikte yerine getirilememesi Danıştayın danışma ve inceleme fonksiyonundan yeterince istifade edilmemesi 									
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Danışma ve inceleme fonksiyonunun etkinleştirilmesi için çalışma grubu oluşturulması gerekliliği 									

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A3)	Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek									
Hedef (H3.1)	İnsan Kaynaklarının Niteliğini Artırmak									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG3.1.1: Hizmet İçi Eğitim Programına Katılan Personel Sayısı *	40	253	400	550	700	850	1.000	6 Ay	6 Ay	
PG3.1.2: Yapılacak Sınavlar Sonucunda Unvanı Değişen Personel Sayısı *	20	0	50	50	100	100	150	6 Ay	6 Ay	
PG3.1.3: Tüm Çalışanlara Yönelik Düzenlenen Kişisel Gelişim Semineri Sayısı *	40	3	5	8	11	14	17	6 Ay	6 Ay	
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik									
İşbirliği Yapılacak Birimler	Personel ve Eğitim Müdürlüğü Genel Sekreterlik Bürosu									
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> • Yeterli bütçe ödeneğinin sağlanamaması • Kadroyla ilgili değişiklikler • Sorumlu birimce ihtiyaca cevap verecek eğitim programlarının faaliyet dönemi başında belirlenmemesi • Teknik konulara ilişkin eğitimlere katılacak personel sayısının azlığı nedeniyle fayda-maliyet dengesinin kurulamaması ihtimali 									
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • Konusunda uzman kişilerin anlatımıyla eğitim programları gerçekleştirilecektir. • Görevde yükselme sınavı yapılacaktır. • Çalışanların kişisel gelişimini sağlayıcı seminerler düzenlenecektir. 									
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	16.346.500 TL									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • Yeni atanan personelin yetkinliğinin istenilen düzeyde olmaması • İdari birimlerde bazı pozisyonlarda yetişmiş personel açığı • Görevde Yükselme Sınavını bekleyen personel sayısının fazlalığı • Hizmet içi eğitim ile kişisel gelişim programlarının azlığı 									
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • Yeni alınan ve alınacak personelin niteliğinin geliştirilmesi ve Kuruma uyumunun sağlanması • Hizmet içi eğitimlerin niteliğinin çeşitlendirilerek farklı birim ve unvanlarda çalışan personelin kendi çalışma alanlarına yönelik eğitim verilmesi • İş performansı düşük olan çalışanların verimliliğinin artırılması ihtiyacı 									

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A3)	Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek								
Hedef (H3.2)	İç Kontrol Sistemine Uyumu Artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG3.2.1: Uyum Sağlanan Genel Şart Sayısı*	25	60	63	66	70	75	79	6 Ay	6 Ay
PG3.2.2: İç Kontrol Sistemine Uyum Oranı	50	%76	%80	%84	%89	%95	%100	6 Ay	6 Ay
PG3.2.3: Hazırlanan Rapor ve Belge Sayısı*	25	5	10	15	20	25	30	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Strateji Geliştirme Müdürlüğü Tüm Yazı İşleri Müdürlükleri ve İdari Birimler								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> İç kontrol sisteminin benimsenmesinin zaman alacak olması İç kontrol standartları genel şartlarının plan sürecinde değişikliğe uğraması Periyodik denetimlerin yapılamaması nedeniyle aksayan hususların tespit edilememesi Risk analizlerini yapacak nitelikli personel eksikliği İç kontrol standartlarının önemli bileşenlerinden olan kurumsal amaç ve hedeflere yönelik risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi konusundaki tecrübesizlik, yönlendirici mevzuat eksikliği 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> İç kontrol uyum eylem planı güncellenecek ve daha önce uyum sağlanan şartların devam edip etmediği belirlenecektir. Uyum sağlanmayan şartların sebepleri analiz edilecek ve sorunların ortadan kaldırılması için üst yöneticiye raporlanacaktır. İç denetçi atanması için yargı mensuplarına yönelik kurs imkânı sağlanacaktır. 								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	17.981.000 TL								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> İç kontrol sisteminin bilinirliğinin olmaması ve geliştirilmemesi Risklerin durumunun sistematik bir şekilde raporlanmaması, değerlendirilmemesi ve izlenmemesi 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> İç kontrol sisteminin etkinleştirilmesi İç kontrol sisteminin stratejik yönetim etkinliğini artıracak biçimde hayata geçirilmesi İç denetim biriminin kurulması Strateji Geliştirme Müdürlüğü personelinin mali mevzuat bilgisi ve personel sayısı açısından güçlendirilmesi suretiyle etkin danışmanlık hizmeti vermesi 								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A3)	Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek								
Hedef (H3.3)	Kurumsal Kültürü İleriye Taşımak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG3.3.1: Yapılan Sosyal ve Kültürel Etkinlik Sayısı*	30	17	30	43	56	69	82	6 Ay	6 Ay
PG3.3.2: Danıştay Müzesinin Kurulması*	20	0	1	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay
PG3.3.3: Eğitim Tesisi Binası Yapılması*	15	0	0	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay
PG3.3.4: İnternet Sayfasının Yenilenmesi*	10	0	1	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay
PG3.3.5: Danıştay Tarihi Kitabının Basılması*	25	0	1	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Güvenlik ve Teknik İşler Müdürlüğü Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Yayın İşleri Müdürlüğü Genel Sekreterlik Bürosu								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Yeterli bütçe ödeneğinin sağlanamaması İş yükü fazlalığının sosyal etkinliklerin istenilen düzeyde planlanmasına mani olması Personelin sosyal etkinliklere katılma isteksizliği Nitelikli teknik personel istihdamında karşılaşılabilecek güçlükler 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Kurumsal aidiyet duygusunu geliştirecek söyleşi panel, tiyatro vb. sosyal etkinlikler düzenlenecektir. Eğitim faaliyetlerinin yapılabilceği bir tesis inşa edilecektir. Geçmiş ile gelecek arasındaki bağı güçlendirecek Danıştay Müzesi kurulacak ve Danıştay Tarihi kitabı basılacaktır. 								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	66.161.000 TL								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Kurum kültürü devamlılığını sağlama iradesi FETÖ/PDY yapılanması sebebiyle Kurum çalışanları arasında oluşan güvensizlik ortamının çalışma motivasyonunu olumsuz etkilemesi İş yükü ve sorumlulukların getirdiği stres 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Web sayfasının yeni bir tasarıma ve daha anlaşılır bir yapıya kazandırılması Kurumsal kültürün sürdürülmesi ve geliştirilmesi Çalışma motivasyonunun yükseltilerek personelin verimliliğinin artırılması 								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A3)	Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek									
Hedef (H3.4)	İstatistiki Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesini Geliştirmek									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG3.4.1: Raporlama, İçtihat ve İstatistik Biriminin Kurulması*	75	0	1	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay	
PG3.4.2: Oluşturulan Rapor Sayısı*	25	0	5	15	30	45	60	6 Ay	6 Ay	
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik									
İşbirliği Yapılacak Birim	Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü									
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> • İstatistiki verilerin güvenilirliği • Nitelikli personel temininde yaşanan güçlükler • Sistematik veri toplama araçlarının yetersizliği 									
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> • İstatistiki veriler ile yerleşik içtihatlar diğer kurum ve kuruluşlarla paylaşılacaktır. • Dava sayıları kurumlar bazında tasnif edilerek ilgili kurumlarla iletişime geçilecektir. 									
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	10.533.000 TL									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> • İdarelerin emsal kararlara uygun işlem/eylem tesis etmekteki isteksizliği • İyi oluşturulmuş ve doğru analiz edilmiş istatistiki bilginin olmaması • Yeterli ölçüm yapılamaması sebebiyle alınan önlemlerin sorunları çözmekte yetersiz kalması • Yeterli sayıda ve nitelikte istatistiki raporun üretilmemesi • İş yükü fazlalığı 									
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> • İstatistiki bilgiyi toplayacak ve analiz yapacak birim • Uyuşmazlıkların yargı önüne taşınmadan çözümlenmesi • Sorunları ve tedbirleri tespit etmekte isabeti artırmak için güvenilir veri üretmek 									

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A3)	Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek								
Hedef (H3.5)	Kurumun Yürüttüğü İdari Hizmetlerin Niteliğini Artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG3.5.1: Yayın Sayısı*	25	12	24	36	48	60	72	6 Ay	6 Ay
PG3.5.2: Kurumsal Bilişim Sisteminin Yenilenmesi	25	0	0	0	0	100	100	6 Ay	6 Ay
PG3.5.3: Kütüphane Hizmetlerinden Yararlanan Kişi Sayısı*	25	1.255	2.500	4.000	5.500	7.000	8.500	6 Ay	6 Ay
PG3.5.4: Kütüphaneye Kayıtlı Eser Sayısındaki Artış*	25	275	600	900	1.200	1.500	1.800	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Yayın İşleri Müdürlüğü Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Kütüphane Müdürlüğü								
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Nitelikli personel temininde yaşanan güçlükler Teknik alt yapının güvenilir kaynaklardan alınan destekle iyileştirilmesinde yaşanabilecek güvenlik riski 								
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Yayın, matbaa ve kütüphane hizmetleri nitelik ve nicelik olarak geliştirilecektir. Kurumsal bilişim sistemi ihtiyaca cevap verebilecek hale getirilecektir. 								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	39.230.00 TL								
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> Kurumsal bilişim sisteminin ihtiyacı karşılamadaki eksiklikleri Bilişim sistemindeki güvenlik açığı Yeterli teknik personel eksikliği Teknik altyapı yetersizliği 								
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Hizmetin etkin kullanımının sağlanması Kurumsal teknik alt yapının geliştirilmesi Bilişimde dışa bağımlılığı azaltmak Kütüphaneden elde edilecek kazanımları hızlandırmak ve artırmak 								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A4)	Kurumsal İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek									
Hedef (H4.1)	Ulusal Yargı Kuruluşları ve Üniversiteler ile İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG4.1.1: Diğer Yargı Kuruluşlarıyla Yapılan Toplantı Sayısı *	25	7	17	27	37	47	57	6 Ay	6 Ay	
PG4.1.2: Danıştay İnanet Sayfasında Yayınlanan Anayasa Mahkemesine Ait Karar Sayısı *	25	20	40	60	80	100	120	6 Ay	6 Ay	
PG4.1.3: Gerçekleştirilen Ortak Etkinlik Sayısı *	25	7	12	17	22	27	32	6 Ay	6 Ay	
PG4.1.4: İşbirliği Protokolü İmzalanan Üniversite Sayısı *	25	2	4	7	10	12	15	6 Ay	6 Ay	
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik									
İşbirliği Yapılacak Birimler	Genel Sekreterlik Bürosu Personel ve Eğitim Müdürlüğü Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü									
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> İş yoğunluğunun fazlalığı sebebiyle toplantılara ayrılacak vaktin kısıtlı olması 									
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Ulusal yargı kuruluşlarıyla yargılama hizmetinin niteliğine katkıda bulunacak hususlar hakkında çalışmalar yapılacaktır. Üniversitelerle iletişim ve işbirliği güçlendirilerek genç insan kaynağının gelişimine destek olunacaktır. Üniversitelerin bilgi birikiminden faydalanılacaktır. 									
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	42.502.000 TL									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> İşbirliği ve iletişimin geliştirilmesinin olayları farklı açılardan değerlendirme imkânı sunması 									
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Tecrübe ve bilgi potansiyelinin paylaşılarak artırılması Yargı kuruluşları arasında oluşabilecek ihtilafların ve görüş ayrılıklarının önlenmesi 									

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A4)	Kurumsal İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek									
Hedef (H4.2)	Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları ile İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG4.2.1: Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşlarına Yapılan Çalışma Ziyareti Sayısı *	30	4	10	15	20	25	30	6 Ay	6 Ay	
PG4.2.2: Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları ile Gerçekleştirilen Ortak Toplantı Sayısı *	30	7	10	15	20	25	30	6 Ay	6 Ay	
PG4.2.3: Katılım Sağlanan Hâkim Değişim ve Staj Programı Sayısı *	30	1	3	5	7	9	11	6 Ay	6 Ay	
PG4.2.4: Gerçekleştirilen Etkinlikler Sonucu Düzenlenen Rapor Sayısı *	5	5	13	20	27	34	41	6 Ay	6 Ay	
PG4.2.5: Danıştay İnanet Sayfasında Yayınlanan Uluslararası Mahkemelere Ait Karar Sayısı *	5	5	15	25	35	45	55	6 Ay	6 Ay	
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik									
İşbirliği Yapılacak Birimler	Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü									
Riskler	<ul style="list-style-type: none"> Yeterli bütçe ödeneğinin sağlanamaması İş yoğunluğunun fazlalığı sebebiyle çalışma ziyaretleri ve toplantılara ayrılacak vaktin kısıtlı olması 									
Stratejiler	<ul style="list-style-type: none"> Yargı mensuplarının bilgi ve tecrübe paylaşımlarının sağlanması amacıyla değişim programları gerçekleştirilecektir. Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşlarına çalışma ziyaretleri düzenlenerek etkileşim artırılabilecektir. Uluslararası mahkeme kararları kurumsal intranet sayfamızda yayınlanarak yargı mensuplarımızın kullanımına sunulacaktır. 									
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	49.173.000 TL									
Tespitler	<ul style="list-style-type: none"> İşbirliği ve iletişimin olayları farklı açılardan değerlendirme imkânı sunması 									
İhtiyaçlar	<ul style="list-style-type: none"> Tecrübe ve bilgi potansiyelinin paylaşarak artırılması Uluslararası yargı mercilerinin iyi uygulama örneklerinin yerinde incelenmesi suretiyle yargı sistemimizle karşılaştırılması imkânı sağlanması Ortak toplantılarla farklı yargı sistemlerinin tanınması ve Başkanlığımız uygulamalarının tanıtılması 									

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

II-HEDEFLERDEN SORUMLU BİRİMLER

Hedefler	Harcama Birimleri		İş Birliği Yapılacak Birimler											
	Genel Sekreterlik	Başsavcılık ve Daireler	Kurul. Daire.	İd.İş. Kur.	1. Daire	GSB	PEM	BİM	SGM	UPB	YİM	GTİM	KM	Tüm Müd.
HEDEF 1.1.		S						İ						
HEDEF 1.2.		S	İ			İ	İ	İ			İ			
HEDEF 1.3.	S					İ	İ	İ						
HEDEF 1.4.	S					İ	İ			İ				
HEDEF 1.5.		S				İ		İ						
HEDEF 2.1.	S			İ	İ	İ								
HEDEF 2.2.	S			İ	İ	İ				İ				
HEDEF 3.1.	S					İ	İ							
HEDEF 3.2.	S								İ					İ
HEDEF 3.3.	S					İ		İ			İ	İ		
HEDEF 3.4.	S							İ						
HEDEF 3.5.	S							İ			İ		İ	
HEDEF 4.1.	S					İ	İ	İ		İ				
HEDEF 4.2.	S							İ		İ				

III- MALİYETLENDİRME

Tablo 4: Tahmini Maliyetler

Amaç-Hedef	2019	2020	2021	2022	2023	Toplam Kaynak
AMAÇ 1	127.502.500	145.541.000	159.702.000	175.672.000	193.240.000	801.657.500
HEDEF 1.1.	83.362.000	94.957.000	104.254.000	114.679.000	126.147.000	523.399.000
HEDEF 1.2.	23.742.000	27.047.000	29.698.000	32.667.000	35.934.000	149.088.000
HEDEF 1.3.	3.570.000	4.195.000	4.568.000	5.025.000	5.528.000	22.886.000
HEDEF 1.4.	4.843.000	5.693.000	6.200.000	6.820.000	7.502.000	31.058.000
HEDEF 1.5.	11.985.500	13.649.000	14.982.000	16.481.000	18.129.000	75.226.500
AMAÇ 2	5.100.000	5.992.000	6.526.000	7.179.000	7.897.000	32.694.000
HEDEF 2.1.	2.040.000	2.397.000	2.610.000	2.872.000	3.159.000	13.078.000
HEDEF 2.2.	3.060.000	3.595.000	3.916.000	4.307.000	4.738.000	19.616.000
AMAÇ 3	24.697.500	27.265.000	29.695.000	32.664.000	35.930.000	150.251.500
HEDEF 3.1.	2.549.500	2.996.000	3.264.000	3.589.000	3.948.000	16.346.500
HEDEF 3.2.	2.804.000	3.296.000	3.590.000	3.948.000	4.343.000	17.981.000
HEDEF 3.3.	10.972.000	11.985.000	13.052.000	14.358.000	15.794.000	66.161.000
HEDEF 3.4.	2.254.000	1.798.000	1.958.000	2.154.000	2.369.000	10.533.000
HEDEF 3.5.	6.118.000	7.190.000	7.831.000	8.615.000	9.476.000	39.230.000
AMAÇ 4	14.298.000	16.804.000	18.300.000	20.130.000	22.143.000	91.675.000
HEDEF 4.1.	6.628.000	7.790.000	8.485.000	9.333.000	10.266.000	42.502.000
HEDEF 4.2.	7.670.000	9.014.000	9.815.000	10.797.000	11.877.000	49.173.000
TOPLAM	171.598.000	195.602.000	214.223.000	235.645.000	259.210.000	1.076.278.000
GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	10.722.000	10.656.000	11.267.000	14.355.000	15.790.000	62.790.000
TOPLAM	182.320.000	206.258.000	225.490.000	250.000.000	275.000.000	1.139.068.000

BEŞİNCİ BÖLÜM
İZLEME, DEĞERLENDİRME VE
RAPORLAMA SÜRECİ

BEŞİNCİ BÖLÜM

İZLEME, DEĞERLENDİRME VE RAPORLAMA SÜRECİ

I- İZLEME VE DEĞERLENDİRME

A- KAPSAMI

İzleme ve değerlendirme süreci; stratejik plan sonuçlarının periyodik olarak takip edilip hedefler ile sonuçların karşılaştırılması suretiyle Kurumun bulunduğu noktayı tespit etmeyi, böylece gerektiğinde ve zamanında faaliyetlerin iyileştirilmesi için önlem alınmasını sağlamaktadır. Bu sayede planın başarıya ulaşmasını ve hesap verme sorumluluğunun yerine getirilmesini mümkün kılmaktadır.

İzleme, belirlenen amaç ve hedeflerdeki ilerlemeyi takip etmek amacıyla uygulama öncesi ve sırasında nicel ve nitel verilerin toplandığı ve analiz edildiği tekrarlı bir süreçtir.

Değerlendirme ise, devam eden veya tamamlanan faaliyetlerin amaç ve hedeflere ulaşmayı ne ölçüde sağladığı ve karar alma sürecine ne ölçüde katkıda bulunduğunu belirlemek amacıyla yapılan ayrıntılı bir incelemedir.

B- SORUMLULUK

Stratejik planı izleme ve değerlendirme sürecinde temel sorumluluk Üst Yöneticiye aittir. Ancak hedeflerin ve ilgili performans göstergeleri ile risklerin takibi, hedeflerden sorumlu birimlerin harcama yetkilisinin; izleme ve değerlendirme çalışmalarının koordine edilmesi, hedeflerin gerçekleşme sonuçlarının sorumlu birimlerden alınarak toplulaştırılması ve üst yöneticiye sunulması ise Genel Sekreterliğe bağlı Strateji Geliştirme Müdürlüğünün sorumluluğundadır.

II- İZLEME VE DEĞERLENDİRME RAPORLARI VE TOPLANTILARI

Stratejik plan süresince performans göstergeleri, faaliyet ve stratejiler aracılığıyla amaç ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı, karar alma sürecine ne kadar katkıda bulunulduğu hususlarını tespit etmek amacıyla hazırlanacak raporlar “açıklık”, “kapsamlı ve öz olma”, “ilgililik ve yararlılık” “güvenilirlik”, “tutarlılık”, “zamanlılık” ve “ekonomiklik” niteliklerini ihtiva edecektir.

Stratejik planın her uygulama yılının ilk altı aylık dönemi için Temmuz ayının sonuna kadar “Stratejik Plan İzleme Raporu”, planın her uygulama yılının tümü için takip eden yılın Şubat ayının sonuna kadar ise “Stratejik Plan Değerlendirme Raporu” hazırlanarak üst yönetime sunulacaktır.

Stratejik planın uygulama süreci içinde düzenlenen izleme ve değerlendirme raporlarının üst yöneticiye sunulmasını müteakip üst yöneticinin başkanlığında, üst yönetici yardımcıları, harcama yetkilisi ve Strateji Geliştirme Müdürlüğü yöneticisi ile ihtiyaç duyulması halinde üst yöneticinin görevlendireceği diğer kişilerden oluşan Strateji Geliştirme (Yönlendirme) Kurulu, altı aylık dönemlerde izleme ve bir yıllık dönemlerde değerlendirme toplantıları yapacaktır. Bu toplantılar sonucunda, üst yönetici tarafından stratejik planın kalan süresi için hedeflere ulaşılması amacıyla belirlenen gerekli önlemleri de içerecek şekilde nihai hale getirilen “Stratejik Plan Değerlendirme Raporu”, Mart Ayı sonuna kadar Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığına gönderilecektir.

Ayrıca beş yıllık stratejik plan dönemi sonunda “Stratejik Plan Gerçekleşme Raporu” hazırlanacaktır.



