



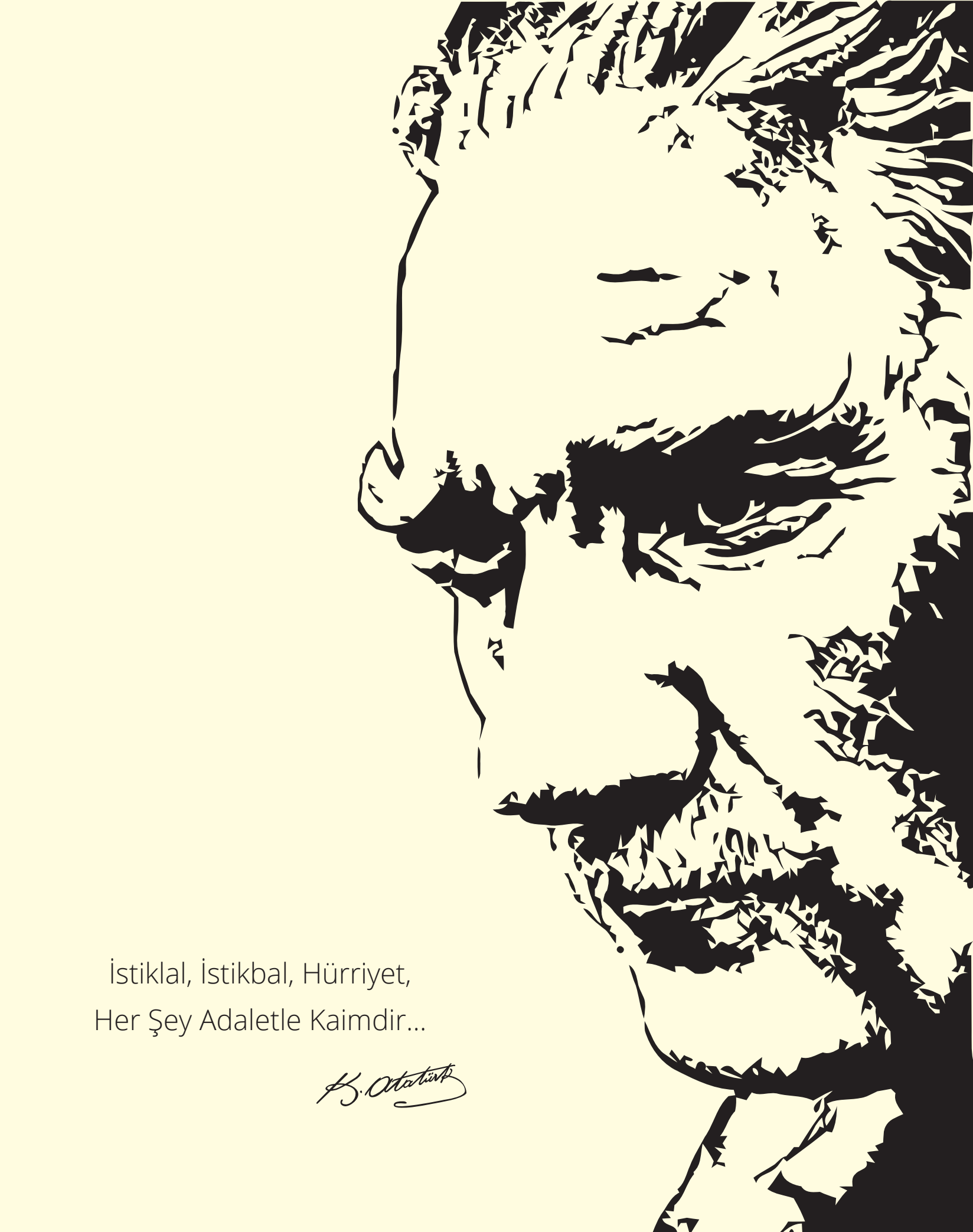
HÂKİMLER VE SAVCILAR KURULU
STRATEJİK PLANI

2022-2026

2022 2026

STRATEJİK PLANI





İstiklal, İstikbal, Hürriyet,
Her Şey Adaletle Kaimdir...

K. Atatürk

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AYM	Anayasa Mahkemesi
GZFT	Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler
HSK	Hâkimler ve Savcılar Kurulu
PESTLE	Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel Etkenler
UYAP	Ulusal Yargı Ağı Projesi

İÇİNDEKİLER

1

15 BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

- 17 Misyonumuz
- 19 Vizyonumuz
- 21 Temel Değerlerimiz
- 23 Amaç ve Hedeflerimiz

3

29 STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

- 30 Planın Sahiplenilmesi
- 30 Planlama Sürecinin
Organizasyonu
- 31 Hazırlık Programı

5

69 GELECEĞE BAKIŞ

- 72 Misyon
- 74 Vizyon
- 76 Temel Değerler

7

123 İZLEME VE DEĞERLENDİRME

2

25 TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

4

33 DURUM ANALİZİ

- 34 Kurumsal Tarihçe
- 38 Uygulanmakta Olan Stratejik
Planın Değerlendirilmesi
- 38 a) HSK 2017-2021 Stratejik
Planındaki Amaçlar
- 38 b) Amaçlar Kapsamında
Yapılan Çalışmalar
- 43 Mevzuat Analizi
- 44 Üst Politika Belgeleri Analizi
- 44 Faaliyet Alanları ile Ürün ve
Hizmetlerin Belirlenmesi
- 46 Paydaş Analizi
- 46 Kuruluş İçi Analiz
- 59 PESTLE Analizi
- 62 GZFT Analizi

6

79 STRATEJİ GELİŞTİRME

- 81 Amaçlar
- 82 Hedef Kartları
- 120 Maaliyetlendirme

TABLolar

Tablo-1	27	Temel Performans Göstergeleri Tablosu
Tablo-2	45	HSK'nın Yürüttüğü Faaliyetler ile Sunduğu Hizmetler
Tablo-3	48	Organizasyon Şeması
Tablo-4	50	Genel Kadro Durumu
Tablo-5	52	Cinsiyet Dağılımı
Tablo-6	52	Eğitim Durumu
Tablo-7	58	Mali Kaynak Analizi
Tablo-8	60	PESTLE Matrisi
Tablo-9	64	GZFT Listesi
Tablo-10	82	Hedef Kartları
Tablo-11	121	Maliyetlendirme

GİRİŞ

Stratejik planlama, kuruluşun bulunduğu nokta ile ulaşmayı arzu ettiği durum arasındaki yolu tarif eder. Kuruluşun amaçlarını, hedeflerini ve bunlara ulaşmayı mümkün kılacak yöntemleri belirlemesini gerektirir. Uzun vadeli ve geleceğe dönük bir bakış açısı taşır. Planlamanın amacı, kuruluş bütçesinin stratejik planda ortaya konulan amaç ve hedefleri ifade edecek şekilde hazırlanmasına, kaynak tahsisinin önceliklere dayandırılmasına ve hesap verme sorumluluğuna rehberlik etmektir. Kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi, hesap verebilirliğin ve mali saydamlığın sağlanabilmesi açısından stratejik planlama en önemli araçtır.

Demokratik meşruiyet ve geniş tabanlı temsil esasına göre oluşturulmuş olan Hâkimler ve Savcılar Kurulu, Anayasa ve kanunlar çerçevesinde kendisine verilen görevleri yerine getirirken kamu kaynağı kullanan idari bir organ olmanın bilinci içinde hesap verebilen ve şeffaf bir yönetim anlayışını benimsemiştir. Kurulumuz, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nda öngörülen stratejik planlama anlayışını bir fırsat olarak değerlendirmekte ve Stratejik Planını anayasası olarak kabul etmektedir.



Abdulhamit GÜL | Adalet Bakanı - Hâkimler ve Savcılar Kurulu Başkanı

Başkan S u n u ş u

Stratejik planlama, kamu kaynaklarının kullanımında etkinlik ve verimliliği artırırken, gerçekleştirilecek faaliyetlerin önceden kamuoyuna açıklanması suretiyle şeffaflık ve hesap verebilirliği de sağlamaktadır.



21. yüzyılda birçok alanda değişim ve gelişim yaşanmaktadır. Şüphesiz ki hukuk ve yargı alanında da yenilenme ve çağa ayak uydurma ihtiyacı kaçınılmazdır. Yargı alanında önemli kurumlardan biri olan Hâkimler ve Savcılar Kurulu, mahkemelerin bağımsızlığı ve hâkimlik teminatı çerçevesinde görev ve sorumluluklarını yerine getirirken, analiz ve planlama yaparak belirlediği hedeflere ulaşmayı arzulamaktadır.

Geleceğin planlanmasında stratejik plan hazırlanması ve uygulanması istenilen noktaya ulaşılmasında son derece önemlidir. Stratejik planlama, kamu kaynaklarının kullanımında etkinlik ve verimliliği artırırken, gerçekleştirilecek faaliyetlerin önceden kamuoyuna açıklanması suretiyle şeffaflık ve hesap verebilirliği de sağlamaktadır.

2003 yılında 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile birlikte kamu yönetimi ve kamu mali yönetimi reformları hayata geçirilmiş ve kamu idareleri stratejik yönetim sistemini benimsemiştir. Planlamaya dayalı stratejik yönetim anlayışını esas alan Hâkimler ve Savcılar Kurulu, bir önceki dönem stratejik planını 2017 yılında kamuoyuna duyurmuş ve uygulamıştır.

Planlama alanında edinilen tecrübelerle, orta ve uzun vadede önceliklerin belirlenmesi, bütçe hazırlama ve uygulama sürecinde mali disiplinin sağlanması ve kaynakların stratejik önceliklere göre dağıtılması amacıyla çağın ihtiyaçlarına uygun olarak 2022-2026 yıllarını kapsayacak olan Hâkimler ve Savcılar Kurulu Üçüncü Dönem Stratejik Planı hazırlanmıştır. Planlama çalışmaları doğrultusunda, yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı ile hâkimlik ve savcılık teminatını güçlendirmek, yargıya olan güveni artırmak, yargının etkinlik ve verimliliğini artırmak, yargıda ihtisaslaşmayı sağlamak ve kurumsal altyapı ve kapasiteyi güçlendirmek hususlarında çalışmalar yapılmasının gerektiği tespit edilmiştir.

Etkin bir planlama dönemi için stratejik planın hazırlanması kadar planın başarıyla uygulanabilmesi gerekmektedir. Bu itibarla, iç ve dış paydaşlarımızla iş birliği içerisinde çalışmaların sürdürülmesi hedeflenmektedir. Katılımcı bir anlayışla hazırlanan ve Yargı Reformu Stratejisine ışık tutacak olan Hâkimler ve Savcılar Kurulu 2022-2026 Stratejik Planı'nın ülkemiz ve yargı camiası için hayırlı olmasını temenni eder, planın hazırlanmasında emeği geçenlere teşekkür ederim.



Mehmet Akif EKİNCİ | Hâkimler ve Savcılar Kurulu Başkanvekili

Başkanvekili S u n u ş u

Stratejik Planlama;
dinamik, değişimi destekleyen,
gerçekçi, günü kurtarmaya
yönelik olmayan, hesap
verme sorumluluğuna temel
oluşturan katılımcı bir yaklaşım
ve kaliteli bir yönetimin aracı
niteliğindedir.



Mahkemelerin bağımsızlığı ve hâkimlik teminatı esasına göre görev yapan, adlî ve idarî yargı hâkim ve savcılarının bütün özlük işleri hakkında karar verme yetkisine sahip anayasal bir kurum olan Hâkimler ve Savcılar Kurulu mevcut insan kaynağı ve fiziki altyapısıyla büyük bir özveri içinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Kurul hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi için nitelikli insan kaynağının varlığı, uygun çalışma koşullarının sağlanması ve yargısal faaliyetlerin bilgi iletişim teknolojileri ile desteklenmesi, stratejik yönetim kapsamındaki birincil önceliklerimiz arasında yer almaktadır. Bu maksatla üçüncü dönem stratejik planda vizyon, misyon, temel değerler, amaç ve hedefler gibi ana unsurlar On Birinci Kalkınma Planı, Yargı Reformu Stratejisi Belgesi ve İnsan Hakları Eylem Planı gibi üst politika belgeleri ışığında Kurulun görev ve sorumlulukları esas alınarak ilgili mevzuat çerçevesinde belirlenmiştir.

Stratejik Planlama; dinamik, değişimi destekleyen, gerçekçi, günü kurtarmaya yönelik olmayan, hesap verme sorumluluğuna temel oluşturan katılımcı bir yaklaşım ve kaliteli bir yönetimin aracı niteliğindedir.

Bu maksatla; HSK 2022-2026 Stratejik Planı, katılımcılık anlayışı esas alınarak gerçekleştirilen çalışmalar ve anketler aracılığıyla, iç- dış paydaşlarımızın katılımları ve çok değerli görüş ve önerileri de dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Veriye dayalı analiz becerilerinin önem kazandığı, uygulanabilir stratejilerin oluşturulduğu içinde bulunduğumuz bu yeni dönemde, ülkemizin kalkınmasında önemli bir yol haritası olması hedeflenen Kurumsal Stratejik Planımızın hazırlık çalışmalarında değerli katkılarını esirgemeyen tüm çalışanlarımıza teşekkür eder, ülkemize ve yargı camiamıza hayırlı olmasını temenni ederim.



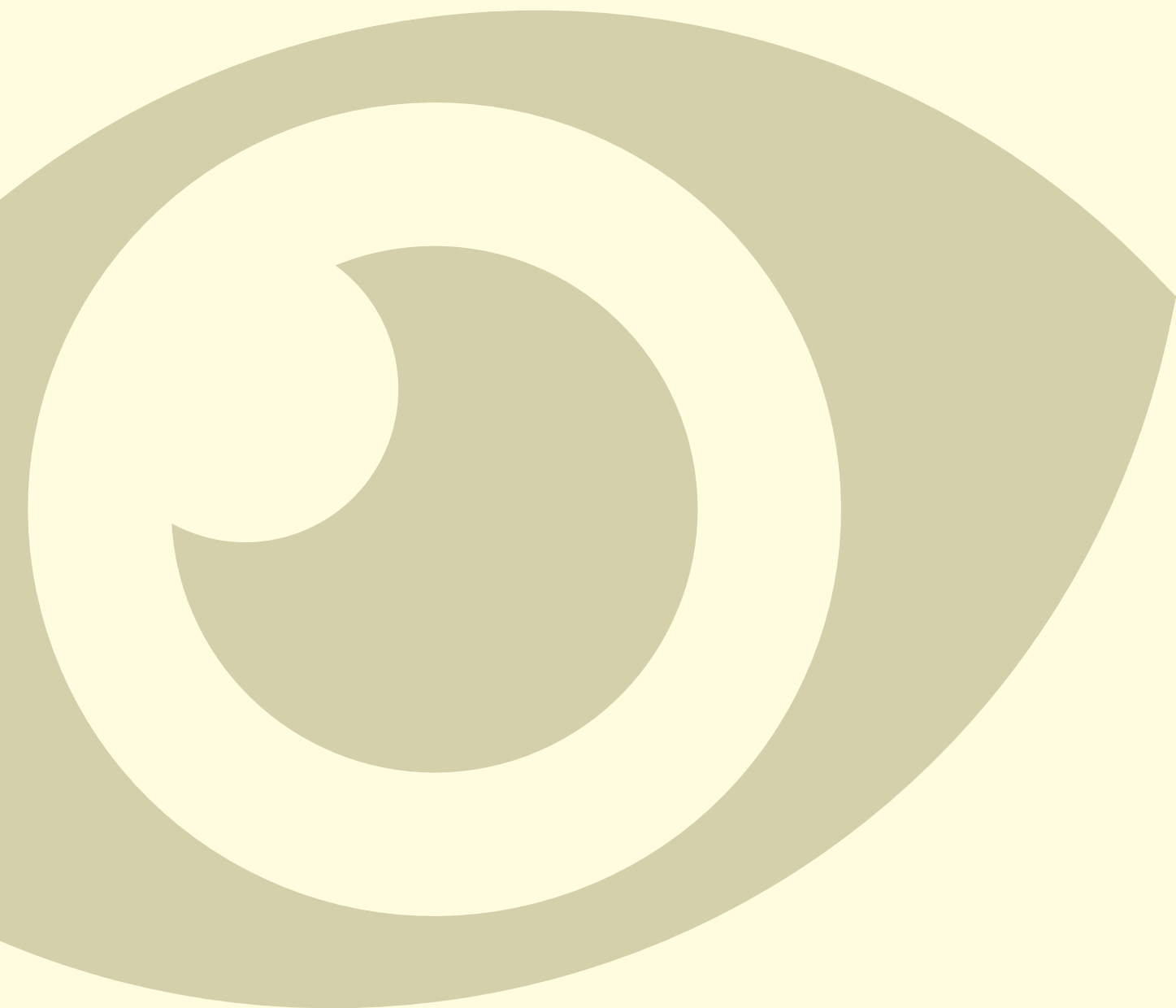
BİR BAKIŞTA
STRATEJİK
PLAN





MİSYONUMUZ

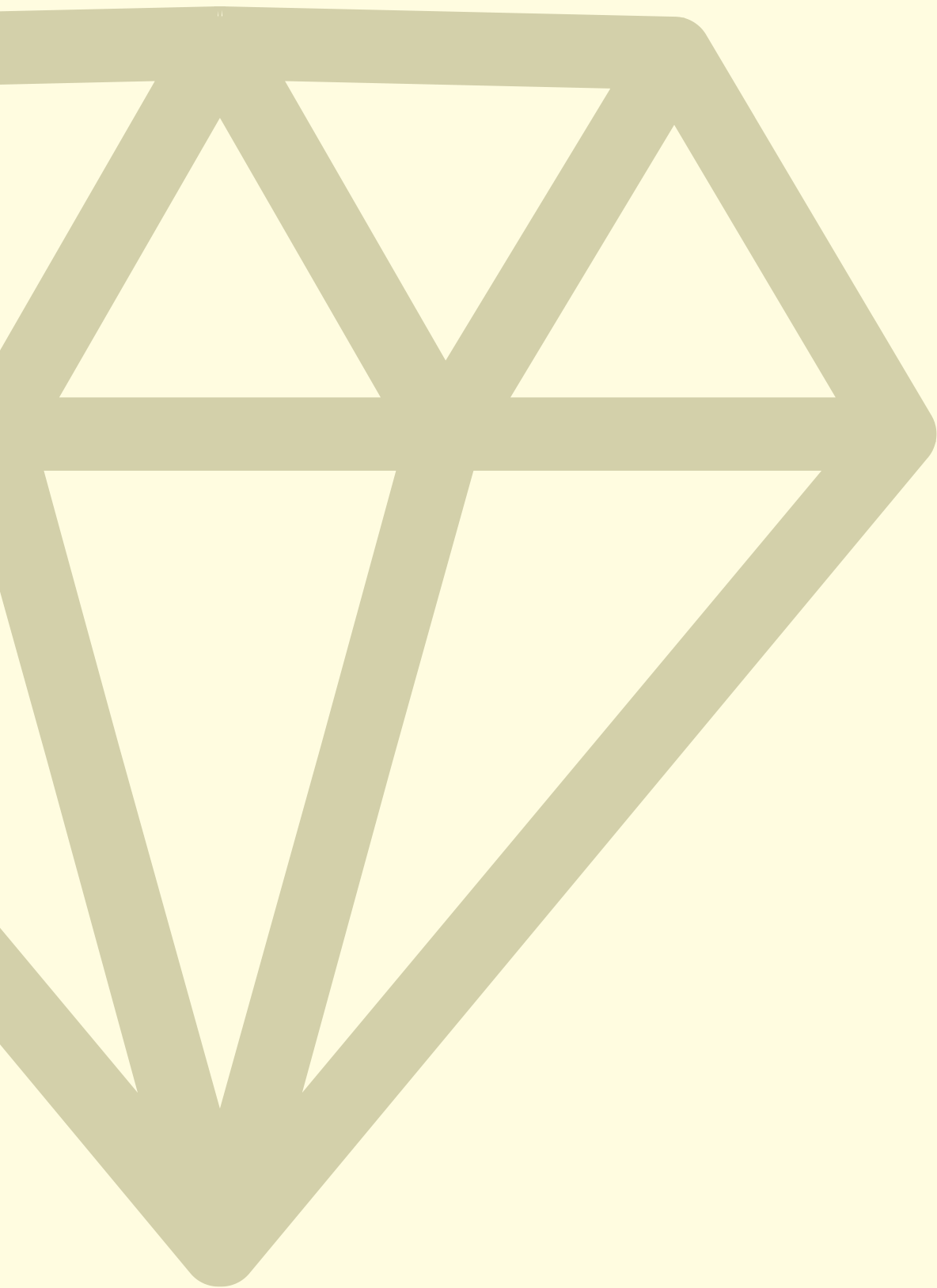
Hâkim ve savcılarla ilgili iş ve işlemleri; hukukun üstünlüğü, mahkemelerin bağımsızlığı ve tarafsızlığı ile hâkimlik ve savcılık teminatı esaslarına göre yerine getirmek suretiyle hızlı, adil ve etkin bir yargı sistemi tesis etmektir.





VİZYONUMUZ

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatı.



TEMEL DEĞERLERİMİZ

Yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığı



Şeffaflık, erişilebilirlik ve hesap verebilirlik



Hukukun evrensel ilkeleri ve insan haklarına bağlılık



Mesleğin vakar ve onuru ile yargının saygınlığı



Kurumsal teamül ve değerlere bağlılık



Etkinlik ve verimlilik



Yargı etiğine bağlılık



Katılımcılık ve yeniliğe açıklık

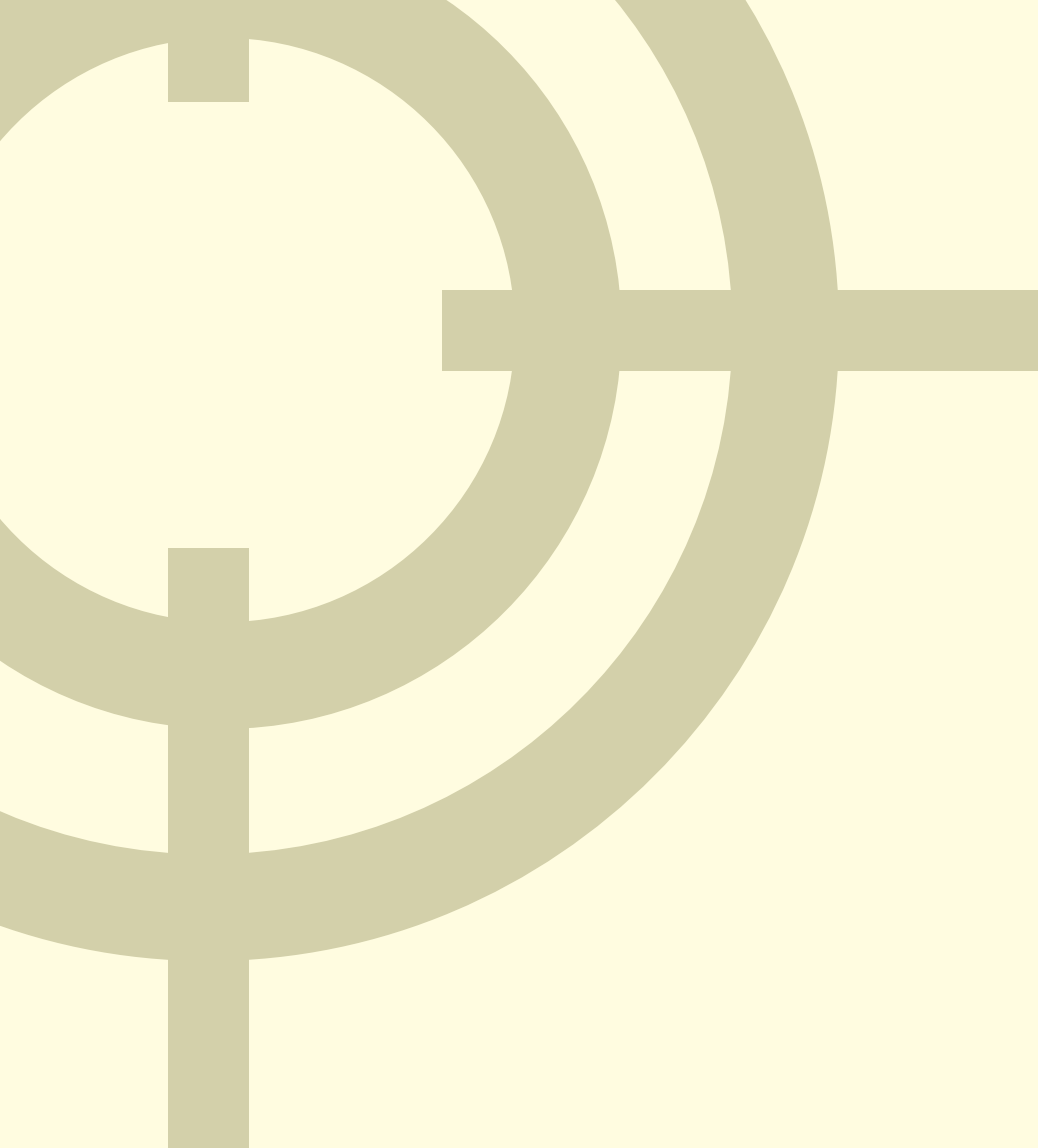


Ehliyet ve liyakat



Kişisel bilgilerin gizliliği





1

YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK

1. Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının güçlendirilmesine yönelik eylem planı hazırlanacaktır.
2. Hâkim ve savcılarının bağımsızlık konusunda karşılaşmaları muhtemel etken ve müdahalelere karşı önleyici koruyucu bir mekanizma oluşturulacaktır.

2

YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK

1. Yargıya güvenin artırılmasına yönelik eylem planı hazırlanacaktır.
2. Yargı etiği müessesesi güçlendirilecektir.
3. Medya ve halkla ilişkiler güçlendirilecektir.

3

HÂKİMLİK VE SAVCILIK TEMİNATINI GÜÇLENDİRMEK

1. Atama, nakil ve müstemir yetki sistemi, coğrafi teminatı ve uzmanlaşmayı güçlendirecek şekilde daha nesnel ölçütlere bağlanacaktır.
2. Hâkim ve savcılarının terfi sistemi nitelik, liyakat ve performansı esas alacak şekilde güncellenecektir.
3. Şikâyet ve disiplin süreçleri yeniden yapılandırılacaktır.
4. Mesleğe kabul şartları ile inceleme usullerinin yeniden belirlenmesine ilişkin çalışma yapılacaktır.

AMAÇ VE HEDEFLERİMİZ

4

YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK

1. Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılabacaktır.
2. Teftiş sistemi güncellenerek geliştirilecektir.
3. Adalet sisteminde performans ölçümü ve geliştirilmesi ile kalitenin artırılmasına yönelik araçlar güçlendirilecektir.

5

YARGIDA İHTİSASLAŞMAYI SAĞLAMAK

1. İhtisas alanlarına ve uzmanlaşmaya yönelik uygulamalar artırılabacaktır.
2. Hâkimlerin adli yargıda ceza ve hukuk hâkimi, idari yargıda idare veya vergi hâkimi olarak ayrılmaları ve bu yönde ihtisaslaşmaları sağlanacaktır.

6

KURUMSAL ALTYAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK

1. İnsan kaynakları kapasitesi geliştirilecektir.
 2. Kurumsal kültürün güçlendirilmesi sağlanacaktır.
 3. İç kontrol sistemi kurulacaktır.
 4. Teknolojik altyapının etkin kullanımı sağlanacaktır.
- Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılacaktır.



TEMEL

PERFORMANS GÖSTERGELERİ



TABLO-1

Temel Performans Göstergeleri Tablosu

Plan Başlangıç Dönemi Değeri* (2021)	TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ	Plan Dönemi Sonu Hedeflenen Değeri (2026)
%79.1	Hâkim ve savcıların atama ve nakil sisteminde güncelleme beklentisi	%30
%80.6	Hâkim ve savcıların terfi sisteminde güncelleme beklentisi	%40
%83.5	Hâkim ve savcıların disiplin sisteminde güncelleme beklentisi	%35
---	Şikâyet ve disiplin prosedürlerinin güncellenmesi	✓
%79.6	Teftiş sisteminin güncellenmesi beklentisi	%25
%45.5	Yargı etiği farkındalık oranı	%80
%15	İç kontrol sisteminin kurulma sürecinde gelinen aşama	%100
%20	Eğitim verilen personel yüzdesi (yıllık)	%40

*2021 yıl sonu değeridir.



STRATEJİK PLAN
HAZIRLIK
SÜRECİ

A. PLANIN SAHİPLENİLMESİ

Üst yönetici, stratejik plan yaklaşımını benimsediğini iç genelgeyle Kurul çalışanlarına duyurmuş ve kurumsal sahiplenmeyi sağlamıştır. Stratejik planlamanın başarısının ancak tüm çalışanların planı sahiplenmesiyle mümkün olacağı görüşüyle Stratejik Plan çalışmalarına başlayan Kurul, bu kapsamda tüm görüş ve önerileri dikkate almak ve çalışmalara tüm personelin katılımını sağlamak üzere çeşitli düzeylerde planlama ekipleri kurmuştur.

B. PLANLAMA SÜRECİNİN ORGANİZASYONU

Stratejik planlama sürecindeki birimlerin ve üstlenecekleri görevlerin belirlenmesi amacıyla süreci yürütmek üzere beş aşamalı organizasyon yapısı oluşturulmuştur. Bu birimler;

KOORDİNATÖR BİRİM

Stratejik planlama çalışmalarının organizasyonu ile Kurul içi ve dışı iletişimin sağlanması, belge yönetimi gibi destek hizmetlerini yerine getiren Strateji Geliştirme Bürosudur.

BİRİM STRATEJİK PLANLAMA EKİBİ

Strateji Geliştirme Bürosu tetkik hâkimi koordinatörlüğünde, her bir genel sekreter yardımcılığı ile Teftiş Kurulu Başkanlığı bünyesindeki personelin yer aldığı en az üçer kişilik gruplardan oluşturulmuştur. Toplamda 40 kişiden oluşan Birim Stratejik Planlama Ekibi, kendi görev alanları ile ilgili stratejik planlama çalışmalarına katılmıştır.

KURUL STRATEJİK PLANLAMA EKİBİ

İlgili Genel Sekreter Yardımcısı başkanlığında, 40 tetkik hâkimi ve 5 Kurul başmüfettişi ile 1 Kurul müfettişinden oluşan Kurul Stratejik Planlama Ekibi; birimlerden gelen ve anketlerden elde edilen verileri düzenleyerek stratejik plana uygun hâle getirmiştir.

C. HAZIRLIK PROGRAMI

Stratejik plan hazırlıklarının etkin bir şekilde yürütülebilmesi için sürecin de planlanması gerekmektedir. Bu çerçevede stratejik planlama ekibince planlama sürecinin gerektirdiği ihtiyaçları ortaya koyan, stratejik planlama sürecinin aşamalarını, bu aşamalarda gerçekleştirilecek faaliyetler ile bunlardan sorumlu olacak kişi ve birimleri, aşama ve faaliyetlere ilişkin başlangıç ve bitiş tarihlerinin belirtildiği zaman çizelgesini, stratejik planlama ekibinin ve stratejik planlama çalışmalarına katkı verecek diğer çalışanların stratejik planlama konusundaki eğitim ihtiyacını, stratejik planlama ekip üyelerinin isimlerine ilişkin bilgiler ile tüm birimlerin çalışmalara azami katılım ve desteklerinin sağlanmasına ilişkin hususları da içeren HSK 2022-2026 Stratejik Planı Hazırlık Programı üst yöneticinin onayı ile duyurulmuştur.

STRATEJİK PLAN YÖNLENDİRME KURULU

Genel Sekreter başkanlığında, genel sekreter yardımcılarının oluşan Stratejik Plan Yönlendirme Kurulu; alt birimlerden gelen çıktılara son hâlini vererek Strateji Geliştirme Yüksek Kuruluna danışmanlık yapmıştır.

STRATEJİ GELİŞTİRME YÜKSEK KURULU

HSK Genel Kurulundan oluşur. Alt birim, ekip ve kurullar tarafından oluşturulan Stratejik Plan taslağını inceleyip onaylanmıştır.



STRATEJİK PLAN
DURUM
ANALİZİ





A | Kurumsal Tarihçe

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 159'uncu maddesine göre; Hâkimler ve Savcılar Kurulu, mahkemelerin bağımsızlığı ve hâkimlik teminatı esaslarına göre kurulur ve görev yapar. Anayasal güvenceyle özel olarak düzenlenen Kurul, klasik anlamda devletin veya yürütmenin içinde saf bir idari birim olmayıp idareden tamamen bağımsız bir idari kuruluştur. Kurulun kararları, doğrudan hukuksal sonuç doğuran idari işlemlerdir. İdari işlem niteliğindeki bu kararları ile yargının yönetimi ve denetimi konusunda yetkili bir kurumdur.

Anayasa Mahkemesinin 27.04.1993 tarihli, 1992/37 esas ve 1993/18 sayılı kararında, "Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun yapısı gereği politik bir organ olan hükûmet ile bağlantılı olmadığı, anayasa koyucunun anılan Kurulu "Yargının Hükûmeti" (self government of the justice) yani kendi içindeki "Yürütme" olarak düşünmüş olduğu belirtilmektedir." şeklindeki ifadelerle Kurulun yapısına ve bağımsızlığına vurgu yapılmıştır.

08.04.1924 tarihli ve 469 sayılı Mehakimi Şeriyenin İlgasına ve Mehakimin Teşkilatına Ait Ahkâmı Muaddil Kanun ile Osmanlı dönemine ait tüm şer'îye ve nizamiye mahkemeleri kaldırılmış, yerlerine laiklik ilkesini esas alan mahkemeler kurulmuştur. 1924 Anayasası döneminde hâkim ve savcılarının tayin ve terfi işleri Adalet Bakanlığınca yapılmıştır. Bu dönemde Bakan'ın, bütün hâkim

ve savcılar üzerinde sahip olduğu denetleme yetkisi, yargıçlara mesleki faaliyetlerini ilgilendiren davranışları hakkında soru sorabilme ve yargıçları sözlü açıklama yapmaları için huzuruna çağırmayı da içermektedir. Adliye işlerini Adalet Bakan'ının emri altındaki adliye müfettişleri denetlemekteydi. Adalet Bakanlığında disiplin komisyonu oluşturulmuş olup komisyon üyeleri Adalet Bakanı tarafından belirlenmekteydi. Adalet Bakanı ya da bu komisyon yargıçlara disiplin cezası verebilmekteydi. Yargıçlar hakkında ceza kovuşturması yapılmasına da Bakan karar vermektedir. Mahkeme kurma Bakan'ın yetkisinde olup bu kapsamda Bakan, asliye mahkemelerini çeşitli dairelere ayırarak her birinin göreceği işi belirleyebilmekte, asliye ve sulh yargıçlıklarını birleştirebilmekteydi.

Hâkimlerin statüsü 1926 yılında kabul edilen 766 sayılı Kanun'la düzenlenmiş iken daha sonra bu Kanun 4.7.1934 tarihinde 2556 sayılı Hâkimler Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır.

2556 sayılı Hâkimler Kanunu ile hâkim ve savcılarının terfi işleri ile görevli olmak üzere bir ayırma meclisi kurulması öngörülmüştü. Bu meclis Yargıtay Başkanı'nın başkanlığında, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve dört Yargıtay Üyesi ile Ceza İşleri Genel Müdürü, Hukuk İşleri Genel Müdürü, Özlük İşleri Genel Müdürü ve Adalet Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanı'ndan oluşmaktaydı (m.50). Ayırma meclisi denilen yetkili kurul iki grup olarak görev yapmaktaydı (m.50/1). Yargıtay Başkanı'nın başkanlığındaki birinci grup, hâkimlere ait yükselme defterini, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı'nın başkanlığındaki ikinci grup ise savcılara ait terfi defterini hazırlamaktaydı. Adalet Bakanı bu defterlerdeki sıralamaya göre hâkim ve savcılarının atamalarını yapmakta münhasıran yetkiliydi. Kanun'a göre birinci sınıfa ayrılmış bir hâkim veya savcıyı Yargıtay üyeliğine seçmek yine Adalet Bakan'ının yetkisindeydi (m.64). Yargıtay

Daire Başkanları ile Cumhuriyet Başsavcısı'nın seçimi de Adalet Bakanı'na aitti. Yargıtay Başkanı'nı ise Bakanlar Kurulu seçmekteydi (m.66). 2556 Sayılı Hâkimler Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde hâkim yardımcısı olanlar ile 7. dereceye geçmemiş olan hâkimler şeref ve haysiyeti ve itimat ve emniyeti ihlal edici sebeplerden dolayı inzibat meclisinin görüşü alınarak; Bakanlık emrine alınabilirlerdi (m.81). Üçüncü sınıf hâkimliğin 7. derecesine geçmiş hâkimler, hâkimlik teminatını kazanmış sayılmaktaydı (m.79).

1961 Anayasası'nın 143'üncü ve 144'üncü maddeleri ile ilk kez "Yüksek Hâkimler Kurulu", 20.09.1971 tarihli 1488 sayılı Kanun'la 137'inci maddede yapılan değişiklikle de "Yüksek Savcılar Kurulu" düzenlenmiş, böylece birbirinden ayrı iki kurul Anayasal olarak ihdas edilmiştir. Bu iki kurulun yapısı ve işleyişine ilişkin ayrıntılar ise 22.04.1962 tarihli 45 sayılı Yüksek Hâkimler Kurulu Kanunu ile düzenlenmiştir.

Bu Kanun'a göre, Yüksek Hâkimler Kurulu üç bölümden oluşmakta, Kurulların ayrı bir bütçesi bulunmayıp bütçe ve sekretarya hizmetleri Adalet Bakanlığına yerine getirilmekteydi.

1961 Anayasası'nın 143'üncü maddesinin ilkinde Yüksek Hâkimler Kurulu, on sekiz asıl ve beş yedek üyeden teşkil edecek şekilde oluşturulmuştur. Bu üyelerden altısı Yargıtay Genel Kurulunca, altısı birinci sınıfa ayrılmış hâkimlerce kendi aralarından, üçü Millet Meclisi ve üçü de Cumhuriyet Senatosu tarafından yüksek mahkemelerde hâkimlik yapmış kişiler arasından seçilmekteydi. Adalet Bakanı, Yüksek Hâkimler Kurulu toplantılarına bizzat iştirak edebiliyor; ancak oylamaya katılamıyordu. Anayasa'nın 143'üncü maddesinde 20.09.1971 tarihli 1488 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle Yüksek Hâkimler Kuruluna Meclis ve Senato

ile hâkimlerin üye seçmesi uygulamasından vazgeçilmiş ve Kurul üyelerinin sadece Yargıtay Genel Kurulu tarafından seçilmesi öngörülmüştür. Anılan değişiklikle Adalet Bakanına Kurulda oy kullanma hakkı da tanınmıştır.

Anayasa'nın 1488 sayılı Kanun'la değişik 137'nci maddesine göre Yüksek Savcılar Kurulu, Adalet Bakanının başkanlığında Cumhuriyet Başsavcısı, Adalet Bakanlığı Müsteşarı, Adalet Bakanlığı Özlük İşleri Genel Müdürü ve Yargıtay'dan seçilen üç asıl üyeden oluşmaktaydı. Savcıların özlük işleri, disiplin cezaları, mesleğe kabul ve ihraçları hakkında karar verme yetkisi Yüksek Savcılar Kuruluna aitti.

1982 Anayasası'nda Yüksek Hâkimler Kurulu ve Yüksek Savcılar Kurulu ayırımından vazgeçilerek hâkimler ve savcılarla ilgili kurumsal yapı tek çatı altında birleştirilmiş ve Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu oluşturulmuştur. Kurulun Başkanı Adalet Bakanı olup Adalet Bakanlığı Müsteşarı da Kurulun tabii üyesiydi. Kurulun üç asıl ve üç yedek üyesi Yargıtay Genel Kurulunun, iki asıl ve iki yedek üyesi Danıştay Genel Kurulunun kendi üyeleri arasından, her üyelik için gösterecekleri üçer aday içinden Cumhurbaşkanınca dört yıl için seçilmekteydi.

Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu; adli ve idari yargı hâkim ve savcılarını mesleğe kabul etme, atama ve nakletme, geçici yetki verme, yükselme ve birinci sınıfa ayırma, kadro dağıtma, meslekte kalmaları uygun görülmeyenler hakkında karar verme, disiplin cezası verme, görevden uzaklaştırma işlemlerini yürütmek; Adalet Bakanlığının, bir mahkemenin veya bir hâkimin veya savcının kadrosunun kaldırılması veya bir mahkemenin yargı çevresinin değiştirilmesi konusundaki tekliflerini karara bağlama görevlerini yerine getirmekteydi. Kurulun kararlarına karşı yargı yolu kapalı olup bağımsız bütçesi ve

sekretaryası bulunmamakta, sekretarya hizmetleri Adalet Bakanlığınca yerine getirilmekteydi. Hâkim ve savcılarının denetlenmesinden sorumlu Teftiş Kurulu, Bakanlığa bağlıydı.

Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun yapısı 12.09.2010 tarihinde yapılan Anayasa halk oylaması sonucu kabul edilen 5982 sayılı “Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun” ile esaslı şekilde değiştirilmiş, ardından çıkarılan 6087 sayılı Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu ile Kurulun çalışma usul ve esasları belirlenmiştir. 6087 sayılı Kanun’da Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun idari ve mali yönden bağımsız bir kurul olması, kendisine ait bir sekretaryasının ve teftiş kurulunun bulunması öngörülmüştür. Söz konusu Anayasa değişikliği ile üye sayısı 7’den 22’ye çıkarılan Kurulun üç daire halinde çalışması prensibi benimsenmiştir. Buna göre; Birinci Daire; hâkim ve savcılarının atama, nakil, yetki ve izinle ilgili, İkinci Daire; hâkim ve savcılarının terfi ve disiplin prosedürü ile meslekten çıkarmayla ilgili, Üçüncü Daire ise hâkim ve savcılarının mesleğe kabulü ve haklarındaki şikâyetler ile ilgili işlemleri yürütmekle görevlendirilmiştir. Anayasa değişikliği ve yasal düzenlemeyle hâkim ve savcılarının denetlenmesinden sorumlu Teftiş Kurulu, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kuruluna bağlanmıştır. Teftiş Kurulunun Üçüncü Daire Başkanı’nın gözetiminde Kurul adına görev yapması öngörülmüştür.

16.04.2017 tarihinde yapılan halk oylaması ile Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun ismi Hâkimler ve Savcılar Kurulu olarak değiştirilerek Kurulun yapısı yeniden düzenlenmiştir. Bu kapsamda Türkiye Büyük Millet Meclisinin de Hâkimler ve Savcılar Kuruluna üye seçmesi öngörülmüştür.

Bu düzenlemeye göre Hâkimler ve Savcılar Kurulu; on üç üyeden oluşmakta; iki daire halinde çalışmaktadır. Kurulun Başkanı Adalet Bakanı olup, Adalet Bakanlığı ilgili bakan yardımcısı da Kurulun tabii üyesidir. Kurulun, üç üyesi birinci sınıf olup, birinci sınıfa ayrılmayı gerektiren nitelikleri yitirmemiş adli yargı hâkim ve savcıları arasından, bir üyesi birinci sınıf olup, birinci sınıfa ayrılmayı gerektiren nitelikleri yitirmemiş İdari yargı hâkim ve savcıları arasından Cumhurbaşkanınca; üç üyesi Yargıtay üyeleri, bir üyesi Danıştay üyeleri, üç üyesi hâkimlik mesleğine alınmasına engel bir hali olmayan yükseköğretim kurumlarının hukuk dallarında görev yapan öğretim üyeleri ile meslekte fiilen 15 yılını doldurmuş avukatlar arasından Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından seçilmektedir. Öğretim üyeleri ile avukatlar arasından seçilen üyelerden, en az birinin öğretim üyesi ve en az birinin de avukat olması zorunludur. Kurulun Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından seçilecek üyeliklerine ilişkin başvurular, Meclis Başkanlığına yapılır. Başkanlık, başvuruları Anayasa ve Adalet Komisyonları Üyelerinden Kurulu Karma Komisyona gönderir. Komisyon her bir üyelik için üç aday, üye tamsayısının üçte iki çoğunluğuyla belirler. Birinci oylamada aday belirleme işleminin sonuçlandırılmaması halinde ikinci oylamada üye tamsayısının beşte üç çoğunluğu aranır. Bu oylamada da aday belirlenemediği takdirde, her bir üyelik için en çok oyu alan iki aday arasında ad çekme usulü ile aday belirleme işlemi tamamlanır. Türkiye Büyük Millet Meclisi, Komisyon tarafından belirlenen adaylar arasından, her bir üye için ayrı ayrı gizli oyla seçim yapar. Birinci oylamada üye tamsayısının üçte iki çoğunluğu; bu oylamada seçimin sonuçlandırılmaması halinde, ikinci oylamada üye tamsayısının beşte üç çoğunluğu aranır. İkinci oylamada da üye seçilemediği takdirde en çok oyu alan iki aday arasında ad çekme usulü ile üye seçimi tamamlanır.

Kurulun, Adalet Bakanı ile Adalet Bakanlığı ilgili Bakan Yardımcısı dışındaki üyeleri, görevlerinin devamı süresince; kanunda belirlenenler dışında başka bir görev alamazlar veya Kurul tarafından başka bir göreve atanamaz ve seçilemezler.

Kurulun yönetimi ve temsili Kurul Başkanına aittir. Kurul Başkanı dairelerin çalışmalarına katılamaz. Kurul, kendi üyeleri arasından daire başkanlarını ve daire başkanlarından birini de başkanvekili olarak seçer. Başkan, yetkilerinden bir kısmını başkanvekiline devredebilir.

Kurul, adli ve idari yargı hâkim ve savcılarını mesleğe kabul etme, atama ve nakletme, geçici yetki verme, yükselme ve birinci sınıfa ayırma, kadro dağıtma, meslekte kalmaları uygun görülmeyenler hakkında karar verme, disiplin cezası verme, görevden uzaklaştırma işlemlerini yapar; Adalet Bakanlığının, bir mahkemenin kaldırılması veya yargı çevresinin değiştirilmesi konusundaki tekliflerini karara bağlar; ayrıca, Anayasa ve kanunlarla verilen diğer görevleri yerine getirir.

Hâkim ve savcıların görevlerini; kanun ve diğer mevzuata (hâkimler için idari nitelikteki genelgelere) uygun olarak yapıp yapmadıklarını denetleme; görevlerinden dolayı veya görevleri sırasında suç işleyip işlemediklerini, hal ve eylemlerinin sıfat ve görevlerinin icaplarına uyup uymadığını araştırma ve gerektiğinde haklarında inceleme ve soruşturma işlemleri, ilgili dairenin teklifi ve Hâkimler ve Savcılar Kurulu Başkanı'nın oluru ile Kurul müfettişlerine yaptırılır. Soruşturma ve inceleme işlemleri, hakkında soruşturma ve inceleme yapılacak olandan daha kıdemli hâkim veya savcı eliyle de yaptırılabilir.

Kurulun meslekten çıkarma cezasına ilişkin olanlar dışındaki kararlarına karşı yargı mercilerine başvurulamaz. Kurula bağlı Genel Sekreterlik

bulunmaktadır. Genel Sekreter, birinci sınıf hâkim ve savcılardan Genel Kurulun teklif ettiği üç aday arasından Kurul Başkanı tarafından atanır. Kurul müfettişleri ile Kurulda geçici veya sürekli olarak çalıştırılacak hâkim ve savcıları, muvafakatlerini alarak atama yetkisi Genel Kurula aittir. Kurul üyelerinin seçimi, dairelerin oluşumu ve iş bölümü, Kurulun ve dairelerin görevleri, toplantı ve karar yeter sayıları, çalışma usul ve esasları, dairelerin karar ve işlemlerine karşı yapılacak itirazlar ve bunların incelenmesi usulü ile Genel Sekreterliğin kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.

Özetle; 1924 Anayasası'nda, yönetim modeli olarak kuvvetler birliği benimsenmiştir, yargının bağımsız şekilde kurumsallaşması, 1961 Anayasası'nda Yüksek Hâkimler Kurulu ile Yüksek Savcılar Kurulunun kurulmasıyla gerçekleştirilmiştir. Kurullar, gerek 1961 Anayasası döneminde gerekse 1982 Anayasası döneminde özgül yasal düzenlemelere konu olmuşlardır. 1961 Anayasası döneminde Yüksek Hâkimler ve Yüksek Savcılar Kurulları, 22.04.1962 tarihli ve 45 sayılı Yüksek Hâkimler Kurulu Kanunu'yla düzenlenmiştir. Bu yasanın adı daha sonra 23.06.1972 tarih ve 1597 sayılı Yasayla Yüksek Hâkimler ve Yüksek Savcılar Kurulu Kanunu olarak değiştirilmiştir. 1982 Anayasası döneminde ise Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kuruluna ilişkin yasal düzenleme, 13.05.1981 tarihli ve 2461 sayılı Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu olmuştur. 1982 Anayasası'nın Kurul ile ilgili 159. maddesinin 2010 Anayasa değişikliği kapsamında değiştirilmesinin ardından, anayasal düzenlemeye koştur olarak yeniden yapılandırılan Kurulun kuruluşu, işleyişi ile görev ve yetkilerine ilişkin hususlar 11.12.2010 tarihli ve 6087 sayılı Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu ile düzenlenmiştir. 2010 ve 2017 yıllarında yapılan Anayasa değişiklikleri doğrultusunda, 15.2.2014 tarihli ve 6524 sayılı

Kanun, 18.6.2014 tarihli ve 6545 sayılı Kanun ile 2.7.2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerle 6087 sayılı Yasa'da esaslı değişiklikler yapılmıştır.

Hâkimler ve Savcılar Kurulu yüklendiği tarihsel misyonun bilinciyle; yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığı ilkelerini gözeterek hâkim ve savcılarının teminatı olmaya, toplumun yargıya olan güvenini korumaya ve güçlendirmeye devam etmektedir.



B | Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi

a) HSK 2017-2021 Stratejik Planındaki Amaçlar

1. Yargı Bağımsızlığı ve Tarafsızlığını Güçlendirmek,
2. Yargıya Güveni Artırmak,
3. Hâkimlik ve Savcılık Teminatını Güçlendirmek,
4. Kurumsal Altyapı ve Kapasiteyi Güçlendirmek,
5. Yargının Etkinlik ve Verimliliğini Artırmak.

b) Amaçlar Kapsamında Yapılan Çalışmalar

- **Yargı Bağımsızlığı ve Tarafsızlığı Açısından Tehdit Oluşturan Yapılanmalarla Bağlantılı Hâkim ve Savcılarının, Yargı Teşkilatından Arındırılmasına İlişkin Çalışmalar**
 - » Yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığı ilkeleri ile bağdaşmayan iş ve işlemleri bulunan yargı mensupları hakkında denetim, inceleme ve soruşturma yapılarak gerekli işlemler tesis edilmiştir.
- **Hâkim ve Savcı Adaylığı Mülakat Komisyonunda, Kurul Temsilcisinin Bulunmasına Yönelik Mevzuat Değişikliği Konusundaki Çalışmalar**
 - » Hâkim ve savcı adaylığı mülakat komisyonunda, Kurul temsilcisinin bulunmasına yönelik mevzuat değişikliği çalışmasına istinaden 17.10.2019 tarihli ve 7188 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle 2802 sayılı Kanun'un 9/A maddesinin altıncı fıkrasında yer alan "olmak üzere beş" ibaresi, "Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreteri ve Türkiye Adalet Akademisi Danışma Kurulundan seçilen bir kişi olmak üzere toplam yedi" şeklinde değiştirilerek mevzuat çalışması tamamlanmıştır.

- **Yargı Etiği Kapsamında Yapılan Çalışmalar**

- » Yapılan toplantılar ve çalışmalar sonucunda elde edilen çıktılar ışığında 2017 yılında yargı etiği kodları oluşturulmuştur.
- » Bazı yabancı ülkelerin etik kodlarının Türkçeye çevirisi yaptırılmıştır, kontrol ve basım aşaması tamamlanmıştır.
- » Türk Yargı Etiği Bildirgesi HSK Genel Kurulunun 06.03.2019 tarihli toplantısında kabul edilmiş ve 14.03.2019 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.
- » Türk Yargı Etiği Bildirgesi kitapçığı Türkçe ve İngilizce olarak basılmış ve ilgililere dağıtılmıştır.
- » HSK Kütüphanesi bünyesinde Yargı Etiği Bölümü oluşturulmuş, yerli ve yabancı kaynaklara kütüphanede yer verilmiştir. Ayrıca Kamu Görevlileri Etik Kurulu ile temas kurularak ilgili yayınların Kurulumuzla paylaşılması sağlanarak kütüphaneye eklenmiştir. Türkiye Adalet Akademisi süreçle ilgili bilgilendirilmiş ve verilecek eğitimlerde kullanılabilecek bazı kaynaklar paylaşılmıştır.
- » Yargı etiği konusundaki başvuru üzerine HSK Genel Kurulunca ilk tavsiye kararı verilmiştir. Karar sonucu ilgiliye tebliğ edilmiş olup gerekçeli karar yazılarak Kurumun internet sitesinde ve basın yoluyla kamuoyu ile paylaşılmıştır.
- » 2802 ve 6087 sayılı Kanun’da değişiklik yapılması amacıyla gerçekleştirilen mevzuat toplantılarına katılım sağlanarak yargı etiği konusunda taslağa eklemeler yapılmıştır.
- » Teftiş Kurulu Başkanlığı ile temas kurularak Yargı Etiği Rehberinde yer alması uygun görülen örneklerin iletilmesi sağlanmıştır.
- » Global Yargı Dürüstlüğü Ağı toplantısına HSK adına katılım sağlanarak anılan kuruluşun hâkimlerin sosyal medya kullanımına ilişkin yayımladığı rehber Türkçe’ye çevrilmiştir.
- » HSK Genel Kurulu tarafından Türk Yargı Etiği Bildirgesi’nin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar belirlenmiş, etik ihlali tespit kararlarının hâkim ve Cumhuriyet savcılarının terfilerinde ve atamalarında dikkate alınması kararlaştırılmıştır.
- » “Uluslararası Mahkemelerin Etik Kodları”nın Türkçeye çevirisi yaptırılmış, kontrol ve basım aşaması tamamlanmıştır.
- » Çeşitli etik istişare kararı başvuruları ile etik ihlal tespitine yönelik incelemeler HSK Genel Kurulunda inceleme aşamasındadır.
- » Türk Yargı Etiği Bildirgesi’nin uygulanmasına yönelik olarak sosyal medya kullanımı haricindeki hususlarda da rehber yazım faaliyetleri devam etmektedir.
- » Yargı etiği konusunda düzenlenmesi planlanan geniş çaplı mesleki eğitim programları Covid-19 pandemisi sebebiyle gerçekleştirilememiş ancak kurum içerisinde gerekli tedbirlere riayet edilerek toplantılar icra edilmiştir.

- **Medya ve Halkla İlişkilerin Güçlendirilmesine Yönelik Çalışmalar**

- » Basın bürosunda görev yapan personelin medya ve halkla ilişkiler konusunda yetkinlikleri artırılmıştır. Adliyelerdeki basın sözcülüğü uygulaması desteklenmektedir.

- **Atama, Nakil ve Müstemir Yetki Sisteminin, Uzmanlaşmayı Sağlayacak Şekilde Daha Nesnel Ölçütlere Bağlanmasına Yönelik Çalışmalar**
 - » Hâkim ve Cumhuriyet Savcıları Hakkında Uygulanacak Olan Atama ve Nakil Yönetmeliği'ni güncelleme çalışmaları devam etmektedir.
- **Terfi Sisteminin Daha Nesnel Ölçütlere Bağlanmasına Yönelik Çalışmalar**
 - » 05.04.2017 tarihli ve 675/1 sayılı "Hâkim ve Savcıların Derece Yükselmesi Esaslarına İlişkin Hâkimler ve Savcılar Kurulu İlke Kararı" ile 675/2 sayılı "Birinci Sınıfa Ayrılan ve Birinci Sınıf Olan Hâkim ve Savcıların Çalışmalarının Değerlendirilmesi Esaslarına İlişkin Hâkimler ve Savcılar Kurulu İlke Kararı'na Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Kurulunun 04.12.2019 tarih ve 530-531/Terfi sayılı kararı ile "Yargı bağımsızlığı ve hâkimlik teminatı ilkeleri temelinde; Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesince yapılan incelemelerde ihlal kararına sebebiyet verip vermedikleri, neden oldukları ihlalin niteliği ve ağırlığı ile ilgililerin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Anayasa ile teminat altına alınan hakların korunması konusundaki gayretleri," terfi kriteri olarak eklenmiştir.
 - » 30.04.2014 tarih ve (1) No.lu, Hâkim ve Savcıların Yükselme İncelemelerine Esas Olan İş Cetvelleri ile Sicil Fişleri ve Başarı Bildirim Formlarının Düzenlenmesine İlişkin Genelge'de değişiklik yapılmıştır.
 - » Terfi sisteminin güncellenmesi için çalışma grubu oluşturulmuş olup süreç devam etmektedir.
- **Disiplin Sisteminin Yenilenmesine Yönelik Çalışmalar**
 - » Hâkimler ve Savcılar hakkındaki disiplin sürecinin, daha anlaşılır, nesnel ve uygulanır hâle getirilmesi amacıyla mevzuat değişikliği taslağı tamamlanmış, hazırlanan taslak metin ilgili birime gönderilmiştir.
 - » Diğer yandan disiplin sürecindeki; şeffaflığın, öngörü ve farkındalığın artırılması amacıyla, Türkiye Adalet Akademisi Başkanlığı tarafından hâkim ve savcı adaylarına dağıtılması planlanan disiplin karar örnekleri ile Hâkimler ve Savcılar Kurulu İkinci Dairesinin çalışma usul ve esaslarını içeren rehber kitap çalışması, 25.09.2019 tarihi itibarıyla başlamış olup çalışmalar hâlen devam etmektedir.
 - » Kişisel verilerin korunması kaydıyla Hâkimler ve Savcılar Kurulu İkinci Dairesinin hâkim ve savcılar hakkında verdiği disiplin kararlarının bazıları, Kurulun internet sitesinde yayımlanmakta olup ayrıca güncel olarak yayımlanmasında fayda görülen kararlar, kesinleşmesini müteakip yayımlanmaya devam edecektir.
 - » Disiplin sisteminin işleyişi ve sürecin makul sürede sonuçlandırılmasına yönelik güncelleme çalışmaları devam etmektedir.
- **İnsan Kaynakları Kapasitesinin Geliştirilmesine Yönelik Çalışmalar**
 - » Kurumsal altyapı ve kapasiteyi güçlendirmek amacıyla HSK Başkanvekili /İkinci Daire Başkanı, Adalet Bakanlığı ilgili Bakan Yardımcısı, HSK Birinci Daire Başkanı, HSK Üyeleri, Genel Sekreteri, Genel Sekreter Yardımcıları ile tetkik hâkimlerinin katılımıyla İnsan Kaynakları Kapasitesinin Geliştirilmesi ve Güçlendirilmesi Toplantıları gerçekleştirilmiştir.

- » Hâkimler ve Savcılar Kurulu Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- » Kurulda görev yapanlara ofis programları eğitimi düzenlenmiştir.
- » Kurul personelinin özlük haklarının benzer kurumlarla uyumlu hâle getirilmesine yönelik çalışmalar devam etmektedir.
- **Kurum Kültürünün Güçlendirilmesine Yönelik Çalışmalar**
 - » Kurul personelinin aidiyet ve motivasyon düzeyinin bilimsel yöntemlerle belirlenmesi için anketler yapılmıştır.
 - » Kurula yeni başlayan personel için uyum programları hazırlanarak uygulanmıştır.
 - » Kurumsal aidiyet ve motivasyonun güçlendirilmesi ile kurum içi iletişim becerilerinin geliştirilmesi seminerleri düzenlenmiş, çeşitli sosyal etkinliklerde bulunulmuştur.
- İç Kontrol Sisteminin Kurulmasına Yönelik Çalışmalar
 - » İç kontrol konusunda kurum içi ve kurum dışı değerlendirme toplantıları yapılmış olup eylem planı oluşturma çalışmaları devam etmektedir.
- Teknolojik Altyapının Etkin Kullanımının Sağlanmasına Yönelik Çalışmalar
 - » Büroların ihtiyaçları göz önüne alınarak UYAP bilişim ekranları güncellemeleri sürekli olarak yapılmaktadır. E-tebligatın yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalar devam etmektedir.
 - » Kurul internet sayfası aktif olarak güncellenmekte ve hizmet sağlamaktadır. Ortak alan ve intranet faal durumda olup kullanımlarına devam edilmektedir.
- Kurulun Yapısal ve Kurumsal Etkinliğini Artırmaya Yönelik Çalışmalar
 - » Ulusal ve uluslararası yargı kurumları ile iş birliğini güçlendirmeye yönelik toplantı ve çalışma ziyaretleri gerçekleştirilmiştir.
 - » Genel Kurul, Daireler ve Genel Sekreterliğin emsal niteliğindeki karar ve görüşlerinin kişisel veriler korunarak paylaşımına açılması yönünde çalışmalar devam etmektedir.
 - » Yayımlanan Arşiv İç Genelgesi kapsamında arşiv ve kütüphane hizmetlerinin işlevselliği sağlanmıştır. Kütüphanedeki amaçlanan kitap sayısına ulaşılmıştır.
 - » Kurulumuz bünyesinde tetkik hâkimlerine yönelik Hacettepe Üniversitesi ve Ankara Fransız Kültür Merkezi ile yapılan anlaşma çerçevesinde 2019-2020 yılları arasında İngilizce ve Fransızca yabancı dil eğitimleri gerçekleştirilmiştir.
 - » Ulusal Kamu Diplomasisi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (KADİS) çerçevesinde, HSK yargı alanında uluslararası kuruluşlar nezdinde öncelikli kurum olarak belirlenmiştir ve çalışmalar devam etmektedir.
- **Hâkim ve Savcılar ile Mahkemelerin Verimliliğini Artırmaya Yönelik Çalışmalar**
 - » Adli yargı ve idari yargıda yargının etkinliği ve verimliliğinin artırılması çalışmaları kapsamında, mahkeme kurma, faaliyete geçirme veya faaliyetinin durdurulması ile hâkim ve savcı ihtiyaçları karara bağlanmıştır.
 - » Türkiye genelinde ihtisas mahkemeleri kurulmuş ve bu mahkemelere hâkim görevlendirilmiştir.
 - » Mahkeme Yönetim Sisteminin Geliştirilmesi ve Yaygınlaştırılması Projesi kapsamında Bölge Adliye

Mahkemelerinin iş bölümünün belirlenmesine ilişkin çalışmalar yapılarak karara bağlanmış yeni daireler faaliyete geçirilmiştir. Bununla birlikte mevcut Bölge Adliye Mahkemelerine ilaveten Diyarbakır, Trabzon ve Van Bölge Adliye Mahkemeleri faaliyete geçirilmiştir.

- » Bölge idare mahkemeleri de adli yargıda olduğu gibi 2016 yılında 7 yerde (Ankara, Konya, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir ve Samsun) faaliyete geçirilmiştir. Bu sayı 2020 yılında Adana Bölge İdare Mahkemesinin de faaliyete geçirilmesi suretiyle 8'e çıkarılmıştır. Yeni adli yılda Bursa Bölge İdare Mahkemesinin de faaliyete geçmesiyle sayı 9 olmuştur.
- » Seri muhakeme usulünün hızlı, etkin ve verimli bir şekilde uygulanabilmesi amacıyla ihtisas mahkemeleri belirlenmiştir.
- » AİHM içtihat veri bankası HUDOC'un takip edilmesi neticesinde, Kurulumuzun görev alanı ile ilgili olduğu değerlendirilen AİHM kararlarının Türkçeye çevirisi yaptırılmıştır.
- » İnsan hakları konusundaki eğitim ve farkındalık çalışmalarının yürütülmesi amacıyla "Yeni İnsan Hakları Eylem Planı Değerlendirme Toplantısı" ile "AİHM İçtihat Tartışma Toplantısı" yapılmıştır.
- » Ceza Adalet Sisteminin Güçlendirilmesi ve Yargı Mensuplarının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) İhlallerinin Önlenmesi Konusunda Kapasitelerinin Artırılması Projesi kapsamında düzenlenen çevrim içi toplantıya katılım sağlanmıştır.
- » Hâkim ve savcı yardımcılığı kurulmasına yönelik Adalet Bakanlığının düzenlediği toplantılara katılım sağlanmıştır.

- **Teftiş Sisteminin Yenilenmesine Yönelik Çalışmalar**

- » Kurul başmüfettiş ve müfettişleriyle istişare toplantısı yapılmıştır.
- » Kurul müfettişliğine olan talepte bir önceki döneme göre artış gözlenmiş olup Teftiş Kurulu Başkanlığına müfettiş alımı yapılmıştır. Göreve yeni başlayan Kurul müfettişlerine oryantasyon eğitimi verilmiştir.
- » İş standartlarının düzenlenmesi ve iş bölümü yapılması neticesinde müfettişlerin memnuniyet oranında artış meydana gelmiştir.
- » Denetim sürecinde UYAP sisteminin etkinliğinin artırılması için çalışmalar devam etmektedir.
- » Hâkim ve Cumhuriyet savcılarının, uhdelerine tevdi edilen soruşturma, kovuşturma veya yargılamaları, belirlenen hedef süre içerisinde sonuçlandırıp sonuçlandırmadığının değerlendirilmesine ilişkin olarak Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Kurulunun kararı ile Teftiş Kurulu Teftiş Rehberinin ekinde yer alan hâl kâğıdı formlarına yargıda hedef süre ölçümlerinin değerlendirilmesine yönelik eklemelerin yapılmasına karar verilmiştir.

- **Genel Değerlendirme**

- » 2017-2021 Stratejik Planı'nda yer alan hedeflerden çeşitli sebeplerden tamamlanamayan veya süreklilik arz edenler, 2022-2026 Stratejik Planı'na dâhil edilmiştir.

Kurulun görev, yetki ve sorumlulukları başta 1982 Anayasası'nın 159'uncu maddesi olmak üzere, 18.12.2010 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6087 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kurulu Kanunu'nda belirtilmiştir. Bunun dışında bazı kanunlarda da Kurula görev ve sorumluluklar yükleyen hükümler bulunmaktadır. Buna göre, Kurulun görev ve sorumluluk alanı ile ilgili mevzuat şu başlıklardan oluşmaktadır:

- » 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası,
- » 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi,
- » 4 Numaralı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi,
- » 34 Numaralı Türkiye Adalet Akademisi Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi,
- » 6087 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kurulu Kanunu,
- » 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu,
- » 2797 sayılı Yargıtay Kanunu,
- » 2575 sayılı Danıştay Kanunu,
- » 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluş ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun,
- » 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun,
- » 2576 sayılı Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemelerinin Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun,
- » 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu,
- » 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu,
- » 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu,
- » 3402 sayılı Kadastro Kanunu,
- » 4675 sayılı İnfaz Hâkimliği Kanunu,
- » 4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun,
- » 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu,
- » 5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu,
- » 6222 sayılı Sporda Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Kanun,
- » 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu,
- » 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu,
- » 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu.

> Ç | Üst Politika Belgeleri Analizi

Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 12'nci maddesinde yer alan; *"Kamu idarelerinin stratejik planları, kalkınma planı, orta vadeli program ve faaliyet alanı ile ilgili diğer ulusal, bölgesel ve sektörel plan ve programlara uygun olarak hazırlanır."* şeklindeki düzenlemede üst politika belgelerine işaret edilmektedir. Üst politika belgeleri; Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programları, On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Yeni Ekonomi Programı (Orta Vadeli Program), Orta Vadeli Mali Plan olup yargı alanında ise Yargı Reformu Stratejisi Belgesi ve İnsan Hakları Eylem Planı'dır.

> D | Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

Durum analizinin bu aşamasında yasal yükümlülükler ve mevzuat analizi çerçevesinde Kurulun sunduğu hizmetler ve yaptığı faaliyetler belirlenmiştir.

Faaliyet ve hizmetlerin birbiriyle olan ilişkileri gözetilerek ilgili faaliyet alanları aynı başlık altında toplanmıştır. Böylece organizasyon şeması ve faaliyetler bir bütün olarak gözden geçirilmiştir. Yapılan analizler, amaç ve hedeflerin belirlenmesinde dikkate alınmış, ayrıca paydaşların görüş ve önerileri alınırken faaliyet alanları da göz önünde bulundurulmuştur.

TABLO-2

HSK'nın Yürüttüğü Faaliyetler ile Sunduğu Hizmetler

› Faaliyet Alanları;

Adaylıkla İlgili Faaliyetler

1. Staj mahkemelerini belirleme
2. Hâkim ve savcı meslek kurası için görüş bildirme
3. Hâkim ve savcı adaylarının mesleğe kabulünü yapma

İdari Faaliyetler

1. Kurulda görev yapanların özlük işlemlerini yapma
2. Teknolojik kaynakların etkin kullanılmasını sağlama
3. İnsan kaynakları kapasitesini geliştirme
4. Fiziki altyapıyı geliştirme
5. Bütçe ve stratejik planlama çalışmalarını yürütme
6. Arşiv ve dosyalama faaliyetlerini yürütme

Hâkim ve Savcılarla İlgili İşlemler

1. Atama
2. Nakil
3. Müstemir yetki
4. Geçici yetki
5. Başka kurumlara geçici görevlendirme
6. Kadro dağıtma
7. Terfi
8. İzin işlemlerini yürütme
9. Yargıtay ve Danıştaya üye seçme
10. Emeklilik ve meslekten çekilme taleplerini karara bağlama
11. Meslekten çekilmiş sayılma ve görevin sona ermesi hakkında karar verme

Mahkemelerle İlgili İşlemler

1. Yargısal faaliyetler yönünden en yakın yargı mercini belirleme
2. Adalet Bakanlığının bir mahkemenin kaldırılması veya yargı çevresinin değiştirilmesi konusundaki tekliflerini karara bağlama

Teftiş Kurulu Faaliyetleri

1. Denetim programı hazırlama
2. Hâkim ve savcılar denetleme
3. İnceleme ve soruşturma işlemlerini yapma
4. Eğitim ve değerlendirme toplantıları yapma
5. Tavsiyeler listesini hazırlama

Kurumsal Faaliyetler

1. Kurulun görev alanı ile ilgili düzenleyici işlemleri yapma
2. Görev alanı ile ilgili konularda görüş bildirme ve mevzuat çalışmalarına katılma
3. Yargı alanındaki uluslararası kurum ve kuruluşlar ile ilişkileri geliştirme
4. Görev alanına giren konulardaki uluslararası kurum ve kuruluşların faaliyetlerinin takibi ile uluslararası toplantılarına katılma



E | Paydaş Analizi

Katılımcılık, stratejik planın temel unsurlarından biri olup Kurulun etkileşim içinde olduğu paydaşların görüşlerinin alınması, stratejik plan konusunda farkındalığın artırılması ve planın sahiplenilmesi açısından önemlidir.

Bu kapsamda iş birliği ve mevzuat bakımından paydaşlarımız önceliklendirilerek gerekli toplantılar yapılmış, stratejik plan taslağı paydaşların görüşüne sunulmuştur. Paydaşların görüş ve önerileri dikkate alınarak plana son hali verilmiştir.



F | Kuruluş İçi Analiz

Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu'nda; kuruluş içi analiz; "insan kaynaklarının yetkinlik düzeyi, kurum kültürü, teknoloji ve bilişim altyapısı, fiziki ve mali kaynaklara ilişkin analizlerin yapılarak idarenin mevcut kapasitesinin değerlendirilmesidir." şeklinde tanımlanmıştır.

> Teşkilat Yapısı

Kurul; Başkanlık, Genel Kurul, daireler ve hizmet birimlerinden oluşmaktadır.

BAŞKANLIK



Başkan

Başkanvekili

GENEL KURUL



Kurul Başkanı

Kurul Üyeleri

DAİRELER



1. Daire

2. Daire

HİZMET BİRİMLERİ



Genel Sekreterlik

Teftiş Kurulu

Birinci Daire; Adalet Bakanlığı ilgili bakan yardımcısı, Yargıtay üyeleri arasından seçilen bir, adli yargı hâkim ve savcılar arasından seçilen iki, İdari yargı hâkim ve savcılar arasından seçilen bir ve öğretim üyesi veya avukatlar arasından seçilen bir üyeden oluşmaktadır.

İkinci Daire; Yargıtay üyeleri arasından seçilen iki, Danıştay üyeleri arasından seçilen bir, adli yargı hâkim ve savcılar arasından seçilen bir ve öğretim üyesi veya avukatlar arasından seçilen iki üye, olmak üzere altışar üyeden oluşmaktadır.

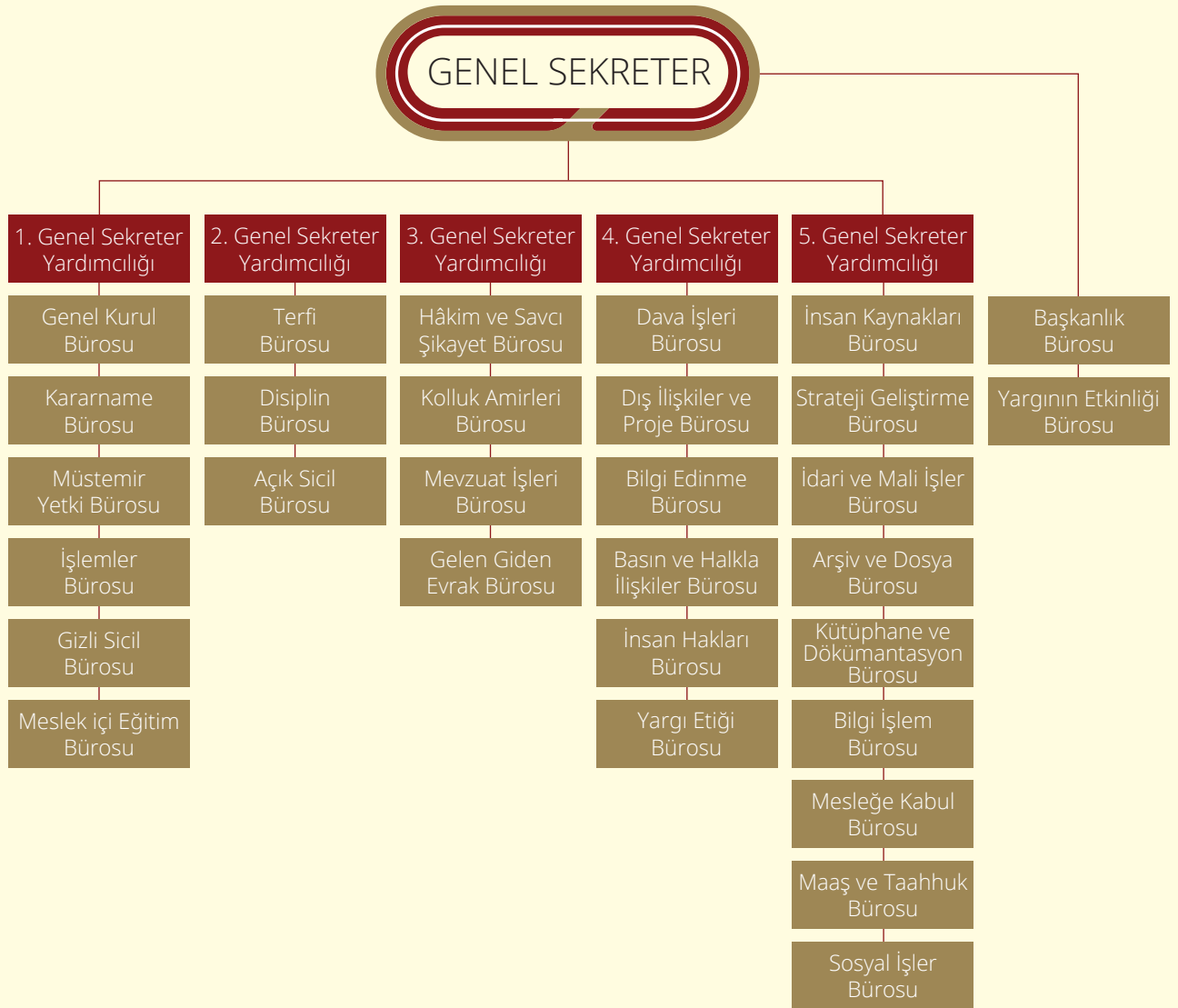
Genel Sekreterlik; Genel Sekreter, beş genel sekreter yardımcısı ile yeteri kadar tetkik hâkimi ve bürolardan oluşmaktadır.

Teftiş Kurulu; Teftiş Kurulu Başkanı, üç başkan yardımcısı ile yeteri kadar Kurul başmüfettişi ve müfettişi ile bürolardan oluşmaktadır.

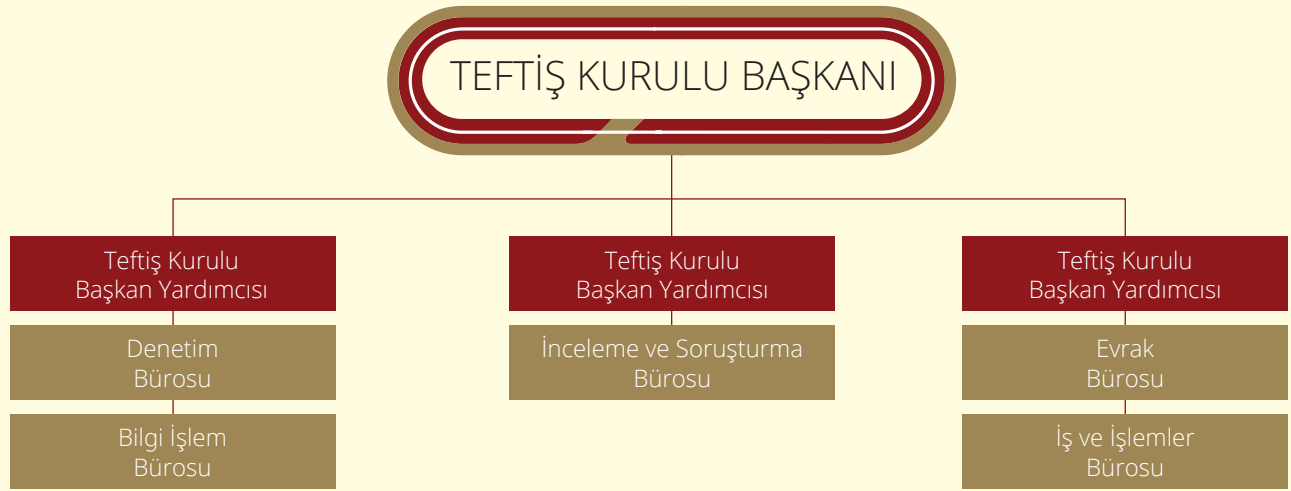
TABLO-3

Organizasyon Şeması

> Genel Sekreterlik



> Teftiş Kurulu Başkanlığı



> İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu'na göre "İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi" idare personeline ilişkin nicel veriler ile personelin sahip olduğu niteliklerin analizinin yapılmasıdır. Yetkinlik, idarenin hedefleriyle uyumlu, kurumsal ve bireysel performans için kritik olan bilgi, beceri ve tutumların tümünü kapsayan davranışlardır. İnsan kaynakları kapasitesi ve yetkinliği konusunda durum analizi yapılarak, iş akış süreçleri dikkate alınarak istihdam ve eğitim konusunda ihtiyaçlar belirlenmektedir. Belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda personel alımı yapılmakta, eğitimler düzenlenmektedir.

Bu kapsamda, genel kadro durumu, personel kadro durumu, personelin cinsiyet dağılımı ile eğitim durumları rakamsal ve grafiksel olarak paylaşılmıştır.

TABLO-4

Genel Kadro Durumu

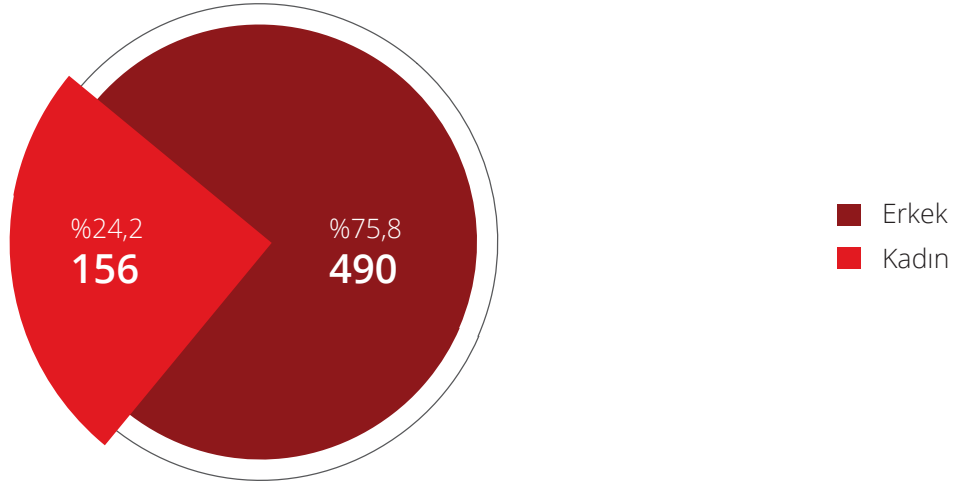
	GENEL SEKRETERLİK (Hâkim ve Savcı)	TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI (Hâkim ve Savcı)	PERSONEL	TOPLAM
Kadrolu	43	173	334	550
Geçici	37	-	59	96
TOPLAM	80	173	393	646

> Personel Kadro Durumu

	Kadrolu	Geçici Görevli
Avukat	4	-
Şube Müdürü	20	6
Mali Hizmetler Uzmanı	1	2
Şef	17	-
Bilgisayar İşletmeni	67	-
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	106	45
Memur	2	-
Programcı	1	-
Mütercim	2	-
Teknisyen	3	-
Hizmetli	9	-
Dağıtıcı	2	-
Psikolog	1	-
İstatistikçi	1	1
Tercüman	1	-
Sözleşmeli Büro Personeli	20	-
Sürekli İşçi	65	-
Şoför	12	5

TABLO-5

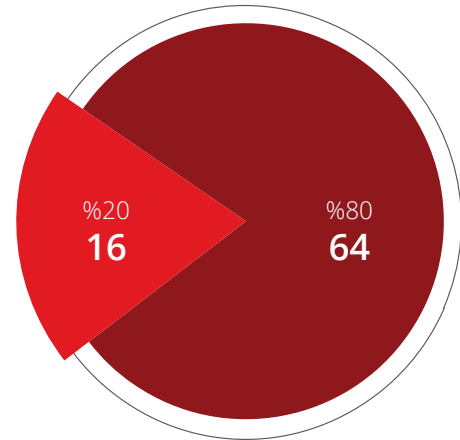
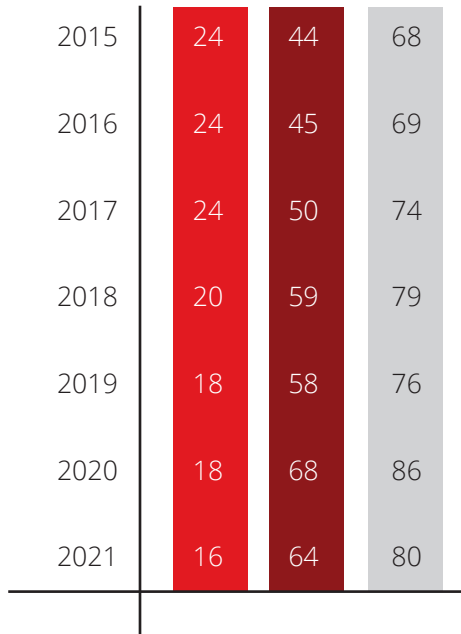
Cinsiyet Dağılımı



TABLO-6

Eğitim Durumu

> Genel Sekreterlik (Hakim-Savcı Sınıfı)

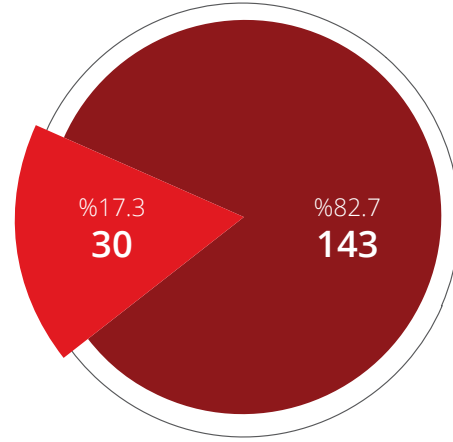
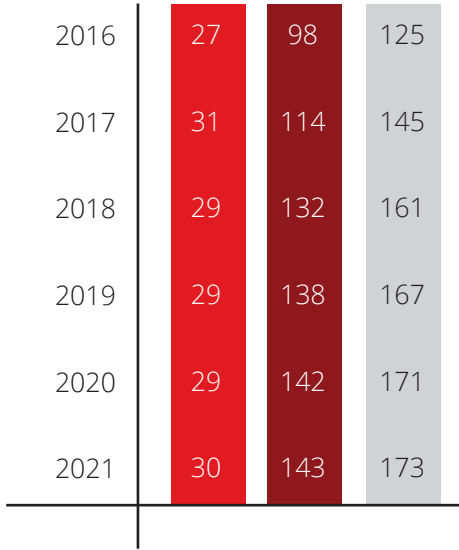


*2021 yılı verileridir.

■ Lisansüstü ■ Lisans ■ Toplam

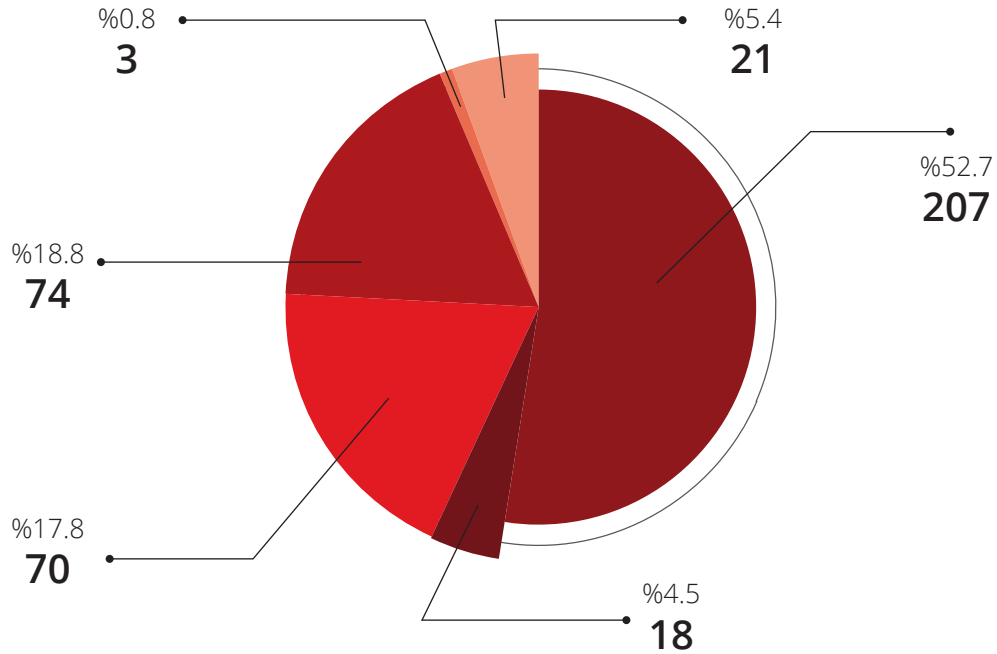
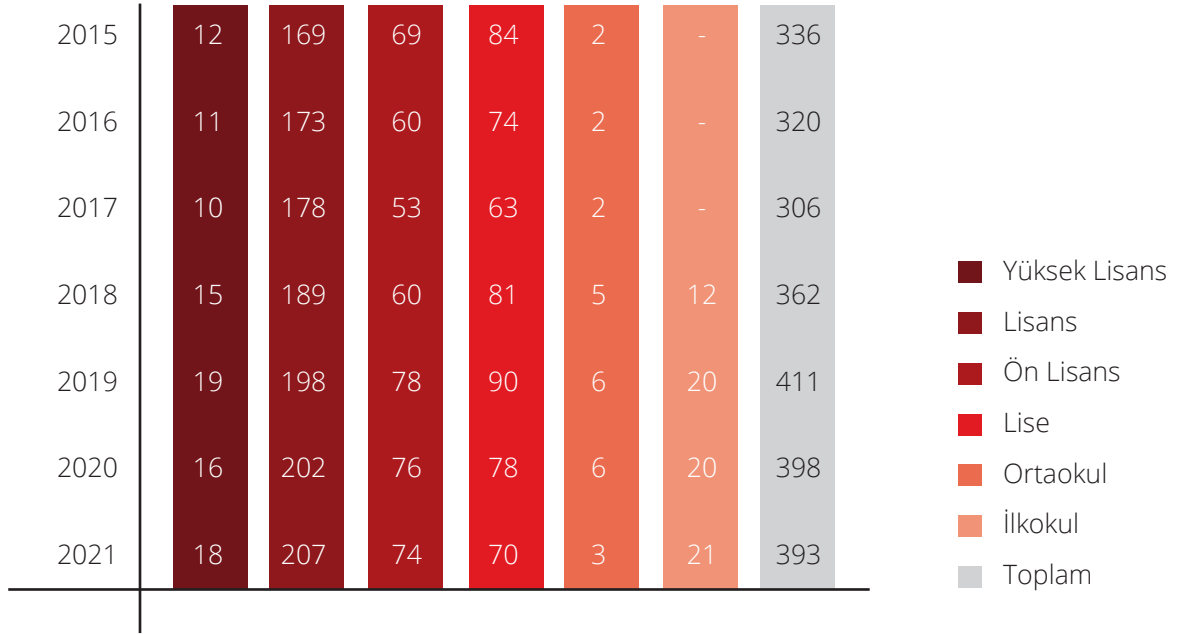
> Teftiş Kurulu

*Teftiş Kurulu Başkanı, Teftiş Kurulu Başkan Yardımcıları, Kurul Başmüfettiş ve Müfettişleri



■ Lisansüstü ■ Lisans ■ Toplam

> İdari Personel



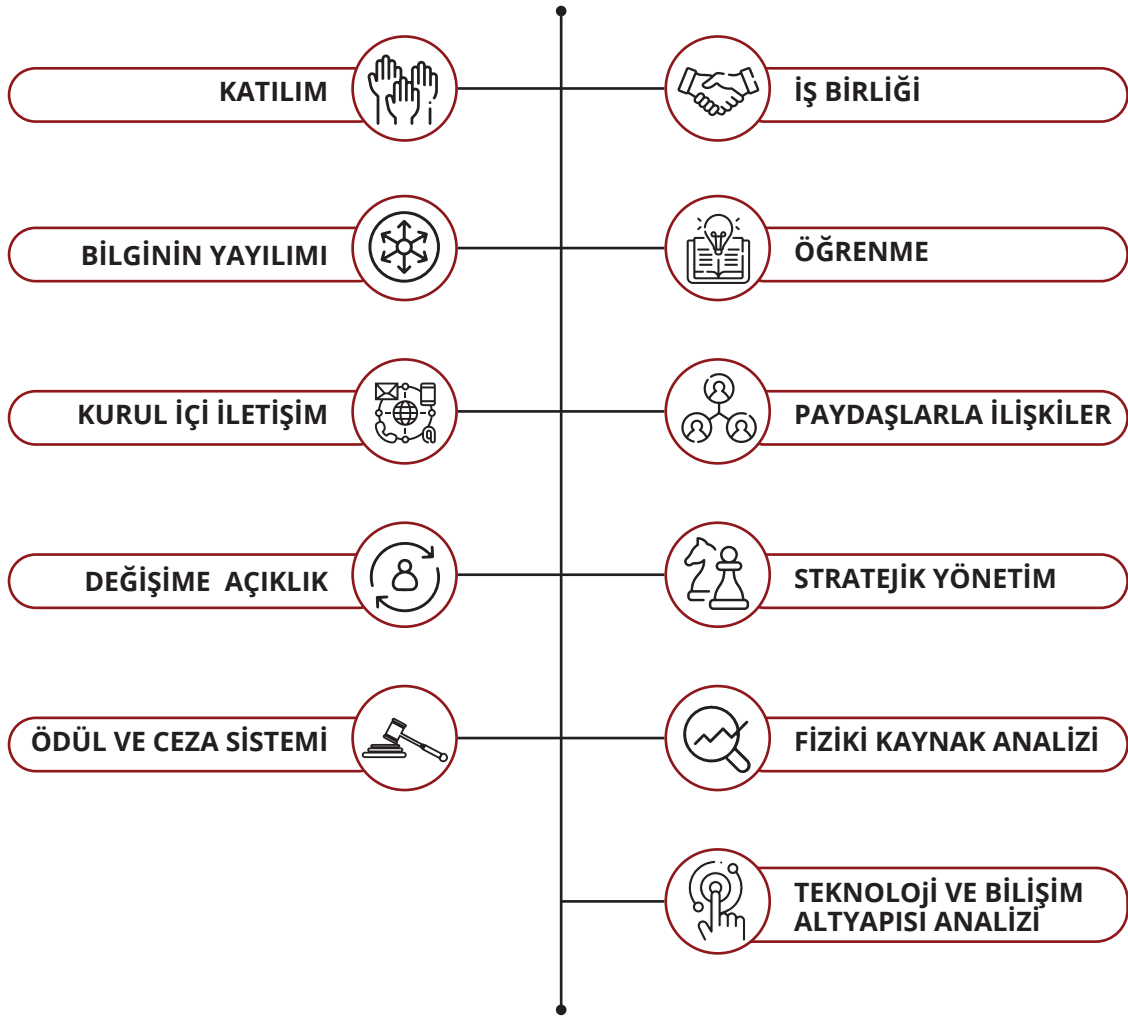
*2021 yılı verileridir.

> Kurum Kültürü Analizi

Kurum kültürü, idare çalışanları tarafından benimsenen ve paylaşılan değerler bütünüdür. Kamu idareleri tarafından sunulan hizmetlerin içeriği kadar, bu hizmetlerin nasıl sunulduğu da önemlidir. Bu nedenle kamu idarelerinde bulunan kurumsal kültür yapısı, hizmetlerin sunum şeklini etkileyerek başarıya ulaşmada kritik öneme sahiptir.

Kurul, üst yönetimin yönlendiriciliği ve kurum kültürünü sürekli iyileştirme yaklaşımı çerçevesinde stratejik planın çatısını oluşturan misyon, vizyon ve temel değerlerini belirlemiştir.

HSK kurum kültürü alt bileşenleri analizi şu şekildedir:



> Katılım

Kurul için karar alma ve politika oluşturma süreçlerine çalışanların katılımı ve görüş bildirimleri son derece önemli olmakla üst yönetim tarafından da bu durum desteklenmektedir. Nitekim HSK 2022-2026 Stratejik Planı hazırlık çalışmaları kapsamında oluşturulan ekiplerde her düzeyden ve birimden katılımcı bulundurulmuş, ekiplerin yaptıkları toplantılar sonucu ortaya çıkan görüşler titizlikle değerlendirilerek plana yansıtılmıştır.

> İş Birliği

Kurul, kanunlarla ve diğer mevzuatla kendine verilen iş ve işlemleri başarıyla gerçekleştirme bilinciyle hareket ederken, çalışmalarını üst yönetim ile çalışanların iş birliği ve bilgi paylaşımı çerçevesinde sürdürmektedir.

Üst yönetim, çalışanların takım çalışmasına yatkınlık ile birimler arası koordinasyon seviyelerinin daha da yükselmesi konusunda kararlı olduğu gibi iş birliği mekanizmalarının daha etkin ve verimli kullanılmasını da desteklemektedir.

> Bilginin Yayılımı

Çalışanların kolay ve hızlı bir şekilde bilgiye erişiminin ve bilgi paylaşımının sağlanması için UYAP, e-posta, intranet, kurum içi paylaşım ve SMS sistemleri kullanılmaktadır. Ayrıca Kurulumuz bünyesinde yer alan kütüphanede bulunan yazılı kaynaklar, Kurul çalışanlarınca bilgiye erişimde aktif olarak kullanılmaktadır.

> Öğrenme

Üst yönetim tarafından sürekli ilerleme teşvik edilerek çalışanların mesleki düzeyleri ile bilgi, beceri, iletişim ve davranış seviyelerinin yükseltilmesi için meslek içi eğitimler düzenlenmektedir. Ayrıca diğer kurumlar tarafından düzenlenen ve çalışanlara katkısı olacağı düşünülen eğitimlere görevlendirmeler yapılmaktadır. Kurula yeni başlayanlara oryantasyon eğitimi verilmektedir.

> Kurul İçi İletişim

Kurul içi iletişim kanalları birimler arası yatay olarak açık olmakla birlikte çalışanların üst yönetime ulaşımında engel bulunmamaktadır. Devlet kurumu olmanın bilinciyle çalışanlar arasında resmî iletişim dili kullanılmaktadır. İletişim aracı olarak teknolojik imkânlar en üst seviyede kullanılmakta olup bu sayede iletişim ağı genişlemekte ve iş birliği düzeyi artmaktadır.

> Paydaşlarla İlişkiler

Kurul, sunduğu hizmetlerde paydaşların görüşlerine önem vermektedir. Stratejik plan hazırlık döneminde iç paydaşlar sürece dâhil edilirken, stratejik plan taslağı dış paydaşlara görüşe gönderilmiş, anketler düzenlenmiş ve tüm öneriler titizlikle incelenerek değerlendirilmiştir. Yargı alanındaki dış paydaş kurumlarla koordinasyonda sorunlar tespit edilmiş olup bu sorunların giderilmesi için HSK 2022-2026 Stratejik Planı'na stratejiler eklenmiştir.

> Değişime Açıklık

Kurul, ulusal ve uluslararası değişimleri yakından takip ederek risk yönetimi çerçevesinde konumlanmaktadır. Temel değerlerimizden olan katılımcılık ve yeniliğe açıklık ilkesi gereğince yeni fikirler ve farklı görüşlere önem verilip desteklenmektedir.

Üst yönetim tarafından insan kaynakları etkinliğinin artırılması ve motivasyonun yükseltilmesi amacıyla çalışanların mevzuat sınırları içerisinde karar ve inisiyatif almaları mümkün kılınmaktadır.

> Stratejik Yönetim

Kurul, kaynakların etkin, ekonomik ve verimli kullanılmasını, gelecek planının yapılmasını ve bu planlara ulaşmadaki başarılarını ölçmek üzere stratejik yönetimi bir fırsat olarak görmektedir. Bu çerçevede faaliyet raporu ve performans programını hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkeleri gereği kamuoyuyla eksiksiz olarak paylaşmaktadır.

Çalışanların stratejik yönetim konusunda bilgi eksikliği tespit edilmiş olup bu eksikliklerin giderilmesi için çalışmalara başlanılmıştır.

> Ödül ve Ceza Sistemi

Kurulun hataları tolere etme düzeyi mevzuat sınırları dâhilinde olup bu sayede çalışanların motivasyonlarının düşmemesi planlanmaktadır. Çalışanların motivasyonlarının yükseltilmesine yönelik mekanizmalar geliştirilmektedir.

> Fiziki Kaynak Analizi

Hâkimler ve Savcılar Kurulu, Hazine ve Maliye Bakanlığınca Adalet Bakanlığı ve HSK adına tahsisli Konya Yolu üzerindeki 4B, zemin, 16 kat olmak üzere toplam 21 katlı binanın 15 katında hizmet vermektedir. Binanın diğer katları ise Adalet Bakanlığı birimleri tarafından kullanılmaktadır. Mevcut binanın 28.938 m² kapalı alanı bulunmaktadır.

> Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi

Kurulun UYAP sistemi ile entegrasyonu tamamlanmıştır. Kurum içi yazışmalar DYS ortamında e-imza yöntemi ile yapılmakta olup kâğıtsız ofis ortamı yaygınlaştırılmıştır. Teknolojiyi kullanma düzeyinin geliştirilmesi için Kurul çalışanlarına yönelik meslek içi eğitimler düzenlenmektedir.

TABLO-7

Mali Kaynak Analizi

> Plan Dönemi Bütçesi Tablosu (TL)

2022	135.980.000
2023	155.586.000
2024	172.485.000
2025	186.283.000
2026	197.460.000
TOPLAM	847.794.000



G | PESTLE Analizi

PESTLE Analizi ile Kurul üzerinde etkili olan veya olabilecek politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, yasal ve çevresel etkenler içerisinde gerçekleşmesi muhtemel olan hususlar ile bunların gerçekleşmesi durumunda idare için oluşturacağı potansiyel fırsatlar ve tehditler ortaya konulmuştur.

TABLO-8

PESTLE Matrisi

ETKENLER	TESPİTLER	İDAREYE ETKİSİ
POLİTİK	> Etkenler/Sorunlar < Üst politika belgelerinde yargı ile ilgili alanlarda Kurulun önemli görevlerinin bulunması	> Fırsatlar < Yargı teşkilatında öncü ve belirleyici olması
	Kurulun üyelerinin 4 yılda bir seçiliyor olması	Yeniliğin getirdiği dinamizm Yeni fikirlerin ortaya çıkması
	İnsan Hakları Eylem Planı'nın yayımlanmış olması	İnsan haklarına değer veren ve hukukun evrensel standartlarını öne çıkaran anlayışın varlığı
EKONOMİK	Ülke ekonomisinin gelişiyor olması	Bütçeden Kurula ayrılan payın artıyor olması Bina, lojman temini vb. hedeflerin gerçekleştirilmesi
SOSYOKÜLTÜREL	Toplumda genç nüfusun artması ile eğitim ve bilinç düzeyinin yükselmesi ve buna bağlı olarak sunulan hizmetlerde güncelleme ihtiyacı bulunması	Adalet hizmetlerinde kalitenin artıyor olması
	Hak arama bilincinin artıyor olması	Yargıya güvenin artırılması
TEKNOLOJİK	Ülkemizin teknolojik gelişmelere hızlı entegrasyonu	İş ve işlemlerde UYAP vb. bilişim sistemlerinin kullanımının artırılması
	Sosyal medya araçlarının kullanımındaki artış	Haberleşme ve bilgi paylaşımın kolaylığı ve hızlılığı
YASAL	Mevzuatın günün ihtiyaçlarına göre güncellenmesi	Yargı Reformu Stratejisi Belgesi- İnsan Hakları Eylem Planı
ÇEVRESEL	Çevresel ve ekolojik düzenlemeler ile ilgili HSK'nın herhangi bir faaliyeti bulunmamaktadır	

	NE YAPILMALI?
> Tehditler < Pandemi vb. sebeplerden sorumlu olunan görevlerin hedeflenen sürede tamamlanamaması İş birliği yapılan kurum ve kuruluşlarla koordinasyonun yeterli düzeyde olmaması	Teknolojik vb. kaynakların etkin kullanılması İşbirliği ve koordinasyonun güçlendirilmesi
Kurum kültürünün istenilen seviyeye gelememesi Asılsız seçim haberleri ile Kurulun yıpratılması	Kurumsal hafızanın yerleşmesi Basın ve halkla ilişkilerin güçlendirilmesi
Ulusal ve uluslararası arenada yeterli desteğin alınamaması	Eylem Planı'ndaki hedeflerin zamanında ve eksiksiz tamamlanması
Ulusal ve uluslararası ekonomik dengenin bozulması	Gerekli ödeneğin temininin sağlanması için çalışmanın yapılması
Günümüz şartlarıyla koordinasyonun yeterli düzeyde sağlanamaması	İhtiyaçlar tespit edilerek sorumlu kurum ve kuruluşlarla koordinasyonun maksimum seviyede tutulması
Artan iş yükü ve dosya sayısı	Hâkim ve savcı sayısının gerekli seviyeye çıkartılması
Çalışanların bilişim sistemlerindeki yeniliklere uyum sorunu Siber saldırılar	Eğitim programlarına önem verilmesi Bilişim altyapısının güvenliğinin artırılması
Asılsız ve yıpratıcı haberlerin varlığı	Kurulun sosyal medya politikasının oluşturulması
Güncellemelerin planlanan sürede gerçekleştirilememesi	Durum analizi yapılarak ihtiyaçların doğru tespit edilmesi



Ğ | GZFT Analizi

Durum analizi kapsamında kullanılacak temel yöntemlerden birisi de GZFT analizidir. Bu analiz, idarenin ve idareyi etkileyen koşulların sistematik olarak incelendiği bir yöntemdir. Bu kapsamda, idarenin güçlü ve zayıf yönleri ile idare dışında oluşabilecek fırsatlar ve tehditler belirlenir.

> Güçlü ve Zayıf Yönler

Güçlü yönler, idare tarafından kontrol edilebilen, idarenin amaç ve hedeflerine ulaşırken yararlanabileceği, yüksek değer ürettiği ya da başarılı performans gösterdiği ve paydaşların idarenin olumlu içsel özellikleri olarak gördüğü hususlardır. Güçlü yönler, yetenekli işgücü ve güçlü mali yapı gibi somut hususlar olabileceği gibi, liderlik ya da destekleyici kurum kültürü gibi soyut hususlar da olabilir.

Zayıf yönler ise idarenin başarısını etkileyebilecek eksikliklerdir. Başka bir ifadeyle idarenin üstesinden gelmesi gereken olumsuz yönleridir. Zayıf yönlerin belirlenmesinde “Neleri iyileştirmeliyiz?” sorusuna odaklanılması gerekir.

> Fırsatlar ve Tehditler

Güçlü Fırsatlar, idarenin kontrolü dışında ortaya çıkan ve idare için avantaj sağlaması muhtemel olan etken ya da durumlardır.

Tehditler ise idarenin kontrolü dışında gerçekleşen ve olumsuz etkilerinin önlenmesi ya da sınırlandırılması gereken unsurlardır. İdareyi etkileyebilecek politik, ekonomik, sosyokültürel, teknolojik ya da siyasi etkenlerin bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir.

Güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditler arasında duruma göre geçişkenlik olabilir. Örneğin bütçe imkânlarının iyi olması güçlü yön olabileceği gibi, idarenin talep ettiği ödeneği merkezi bütçeden alabilmesi nedeniyle fırsat olarak da algılanabilir.

TABLO-9

> GFZT Listesi

İÇ ÇEVRE



Güçlü Yönler

- Anayasal teminata sahip, bağımsız, tarafsız ve çoğulcu bir yapısının olması,
- Özerk bir bütçeye sahip olması,
- Hâkim ve savcılarının mesleğe kabul, atama, nakil, disiplin, terfi vb. özlük işlerinde münhasıran yetkili olması,
- Üyelerin demokratik usullerle seçilmesi,
- Üye çoğunluğunun yargı mensuplarından oluşması,
- Üyelerin farklı kaynaklardan gelmeleri sebebiyle geniş tabanlı meşruiyet zemininin bulunması,
- Teşkilatında kendisine bağlı Genel Sekreterlik ile Teftiş Kurulu Başkanlığının bulunması,
- Kurul müfettişliği ve tetkik hâkimliği için fiilen asgari 5 yıllık mesleki kıdem şartı aranması,
- Yargı teşkilatında öncü ve belirleyici bir rolünün bulunması,
- UYAP ve diğer teknolojik sistemlerin etkin ve verimli kullanılması,
- Kararlarına karşı etkili iç itiraz sisteminin bulunması,
- İletişime açık ve ulaşılabilir olması,
- Hâkim ve Savcı Adaylığı Mülakat Komisyonunda Kurulun temsil edilmesi,
- İnsan hakları ve yargı etiği konusunda kurumsal kapasitenin artıyor olması,
- İhtisaslaşma konusunda Kurul uygulamalarının giderek artıyor olması.



Zayıf Yönler

- Atama, nakil, müstemir yetki ve terfi işlemlerine ilişkin kriterlerin niteliği ölçmekte istenilen seviyede olmaması,
- Personelin özlük haklarının yetersizliği ve personel istihdamında sorunlar yaşanması,
- Teftiş sisteminde ihtisaslaşmanın sağlanamaması,
- Hâkim ve savcılar için Sosyal Medya Kullanım Rehberi'nin bulunmuyor olması,
- Kurul-medya ilişkilerinin yetersiz kalması,
- Basın sözcülüğünün henüz oluşturulamaması
- Yargı teşkilatı ve Kurum içerisinde bilgi paylaşım mekanizmasının etkin şekilde kullanılamaması,
- İç kontrol sisteminin kurulamaması ve görev tanımları ile kurumsal norm kadro sisteminin yetersiz olması,
- Kurumsal kültürün yeterince geliştirilememiş olması,
- Hâkim ve savcı meslek içi eğitim planlamasında Kurulun istenilen seviyede etkili olmaması,
- Denetim sonucu düzenlenen hâl kâğıtları ile denetim raporunun özlük işlemlerinde yeterince dikkate alınmaması,
- Şikâyet başvuru ve inceleme sürecinin yeterli ölçüde şekil şartlarına bağlanmamış olması,
- Disiplin sürecinin güncellenmemiş olması,
- Emsal niteliğindeki daire ve genel kurul kararlarının yayımlanmaması,
- Kurul tetkik hâkimlerinin yabancı dil, ülke uzmanlığı, diplomasi ve müzakere becerilerinin geliştirilmesi hususunda kapasitelerinin yeterince güçlendirilmemesi,
- Kurul dergisi veya bülteninin olmaması,
- Hâkim ve savcı adaylarının staj ve eğitim süreçlerinde Kurulun rolünün yeterince etkin olmaması,
- Uluslararası yargı kurum, kuruluş ve meslek örgütleriyle ilişkilerin istenilen seviyede olmaması,
- Kamuoyuna görev ve yetki alanının yeterince anlatılamaması,
- Kurum kültüründe ve kurumsal devamlılıkta aksamaların yaşanması,
- Hizmet binasının ve sosyal imkânların ihtiyacı karşılamada yetersiz kalması.

> GFZT Listesi

DIŞ ÇEVRE



Fırsatlar

- Yargı Reformu Stratejisi Belgesi'nin ve İnsan Hakları Eylem Planı uygulamalarının kararlılıkla sürdürülüyor olması,
- Yargıya olan güvenin artması gerektiği yönündeki güçlü kamuoyu beklentisi,
- Hâkim ve savcılarının Kuruldan atama, tayin, terfi ve disiplin gibi özlük haklarının geliştirilmesi yönünde güçlü beklentisinin olması,
- AB, uluslararası kurum ve kuruluşlarla iş birliği imkânı,
- Bilişim teknolojilerinin yaygınlaşması,
- Alternatif çözüm yollarının gelişmesi nedeniyle hâkim ve savcılarının iş yükünün azalması,
- Hâkim ve savcı yardımcılığı müessesesinin kurulmasına yönelik çalışmalar olması,
- Yargıda Hedef Süre Uygulamasının hayata geçirilmesi,
- Hâkim, savcı ve yardımcı yargı personeli sayısının ve niteliğinin artıyor olması.



Tehditler

- Hâkim ve savcı adaylık eğitiminden beklenen verimin alınamaması,
- Medyada Kurula yönelik asılsız ve yıpratıcı haberlerin olması,
- Yargıya olan güveni azaltıcı etkenlerin bulunması,
- Hâkim ve savcılarının farklı kurumlara geçici görevlendirilmesi veya yetkilendirilmesi,
- Meslek öncesinde hâkim ve savcı yardımcılığı veya deneme süresi gibi müesseselerin olmaması,
- Doğal afet, salgın, terör ve benzeri beklenmeyen durumlarda yargılama faaliyetinin hangi kapsamda yürütüleceğine ilişkin mevzuatta genel düzenlemenin bulunmaması,
- Kamuoyunda ve yargı teşkilatı içerisinde Kurulun görev ve yetkilerinin yeterince bilinmemesi,
- Farklı çıkar gruplarının Kurulun itibarını sarsmaya yönelik ulusal ve uluslararası eylemlerinin olması,
- Yargının kamuoyunda gereğinden fazla gündem olması,
- Yazılı, görsel ve sosyal medyanın yargı bağımsızlığı üzerinde giderek daha fazla baskı unsuru olarak kullanılması.



STRATEJİK PLAN
GELECEĞE
BAKIS





Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu'nda: "Misyona, vizyona ve ilkeler, bir kuruluşun kurumsal kimliğine de katkıda bulunan öğelerdir. Kuruluş, sadece isim, amblem ve iş akışı ile tanımlanamaz. Kuruluşun oluşturduğu bilgi birikimi, tecrübesi, uzmanlığı ve geliştirdiği kurumsal tavrı belli bir kurumsal kimlik yaratır. Stratejik planlamanın bir işlevi de kuruluşun kurumsal kimliği ile sunduğu hizmetler arasında daha güçlü bir ilişki kurmaktır. Kamuda, görevlilerin önemli bir kısmı çalıştığı birimin kimliği hakkında fikir sahibi olmakla birlikte, misyon, vizyon ve değerler çerçevesinde kuruluşun tamamını kapsayan bir kurumsal kimliği algılamakta güçlük çekmektedir. Stratejik planlama anlayışı, çalışanların ve paydaşların bu bütünlüğü algılamasını sağlamaktadır." şeklinde ifade edilmiştir.

Stratejik planın ilk aşamasında, durum analizi yapılmak suretiyle Kurulun "nerede" olduğu belirlenmiştir. İkinci aşaması olan "Geleceğe Bakış"ta ise ulaşmak istenen hedef planlanmıştır. Geleceğe bakış, Kurulun geleceğini daha sağlıklı, güvenli ve gerçekçi bir şekilde planlayabilmesi için misyonunu, vizyonunu, değerlerini, amaçlarını ve hedeflerini belirlemesini ifade etmektedir.

Stratejik Plan hazırlık çalışmalarında; geleceğe bakış üzerinde özellikle durulmuş, paydaşların görüş ve önerileri dikkate alınarak katılımcı bir anlayışla misyon, vizyon ve değerler tespit edilmiştir.

MİSYON

Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu'nda: "Misyona, bir kuruluşun varlık sebebidir; kuruluşun ne yaptığını, nasıl yaptığını ve kimin için yaptığını açıkça ifade eder. Misyona bildirimi, stratejik plan dokümanının diğer kısımlarına da temel oluşturmaktadır. Misyona bildirimi, kuruluşun sunduğu tüm hizmet ve faaliyetleri kapsayan bir şemsiye kavramdır." olarak ifade edilmiştir. Misyona, kısaca öz görev olarak da tanımlanabilir.

Kurulun varoluş nedeninin ne olduğu, hangi alanda kimlere hizmet sunduğu, hangi ihtiyaçları karşıladığı sorularına cevap arama sürecinde, özellikle toplantılarda ve anketlerde, paydaşların görüş ve önerileri dikkate alınarak Kurulun misyonu belirlenmiştir.

Anayasa'nın yargı bölümünde öncelikle mahkemelerin bağımsızlığının düzenlenmesi, bu ilkeye atfedilen değeri ortaya koymaktadır. Anayasa'nın 138'inci maddesinde mahkemelerin bağımsızlığı, 139'uncu maddesinde ise hâkimlik ve savcılık teminatı düzenlenmiştir. 2802 sayılı Kanunun 44'üncü maddesinde de hâkimlik ve savcılık teminatı düzenlenmiştir. Anayasa'nın 159'uncu maddesinde ise, Kurulun mahkemelerin bağımsızlığı ve hâkimlik teminatı esaslarına göre kurulacağı ve görev yapacağı belirtilmiş, Kurulda görev yapan özellikle hâkim statüsünde olmayan üyelerin de hâkimlik teminatı esaslarına göre görev yapacakları açıkça belirtilmiştir.

Anayasa'nın 159'uncu maddesine göre Kurul, adli ve idari yargı hâkim ve savcılarını mesleğe kabul etme, atama ve nakletme, geçici yetki verme, yükselme ve birinci sınıfa ayırma, kadro dağıtma, meslekte kalmaları uygun görülmeyenler hakkında karar verme, disiplin cezası verme, görevden uzaklaştırma işlemlerini yapar; Adalet Bakanlığının, bir mahkemenin kaldırılması veya yargı çevresinin değiştirilmesi konusundaki tekliflerini karara bağlar; ayrıca Anayasa ve kanunlarla verilen diğer görevleri yerine getirir. Kurulun, paydaş kurumlara yönelik işlemleri, bir kısım Yüksek Mahkemelere üye seçimidir.

Kurul, hukukun üstünlüğü, mahkemelerin bağımsızlığı, tarafsızlığı ile hâkimlik ve savcılık teminatı esaslarına göre yargı mensuplarıyla ilgili işlemleri yerine getirerek yargı hizmetlerinin adil, güvenilir ve etkin bir şekilde yürütülmesine imkân sağlamaktadır. Kurul, bireylerin savunma haklarını etkin bir şekilde kullanarak masumiyet karinesi ihlal edilmeden yargılanmalarının da güvencesidir. Yasal mevzuat ve yapılan açıklamalar dikkate alınarak Kurulun misyonu şu şekilde belirlenmiştir.



Hâkim ve savcılarla ilgili iş ve işlemleri; hukukun üstünlüğü, mahkemelerin bağımsızlığı ve tarafsızlığı ile hâkimlik ve savcılık teminatı esaslarına göre yerine getirmek suretiyle hızlı, adil ve etkin bir yargı sistemi tesis etmektir.

VİZYON

Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu'nda; "Vizyon kuruluşun ideal geleceğini sembolize eder. Kuruluşun uzun vadede neleri yapmak istediğinin güçlü bir anlatımıdır. Vizyon, bir kuruluşun farklı birimleri arasında birleştirici bir unsurdur. Bundan dolayı, birçok işlevi yerine getiren kuruluşlarda daha da önemli bir role sahiptir." şeklinde ifade edilmiştir. Vizyon, kısaca öz gelecek olarak da tanımlanabilir.

Adı geçen Kılavuz'da; "Vizyon bildirimi, kuruluşun ulaşmayı arzu ettiği geleceğin iddialı ve gerçekçi bir ifadesidir. Bu ifade, bir yandan çalışanları ve karar alıcıları ilerlemeye teşvik etmeli, diğer yandan da ulaşılabilir olmalıdır. Vizyon bildirimi, misyon bildirimi ile birlikte kuruluş planının çatısını oluşturur." şeklinde belirtilmiştir.

Kurulun vizyonu belirlenirken paydaşların görüş ve önerileri alınarak yakın gelecekte "nasıl bir Kurul" görmek istediğimize ilişkin soruya cevap aranmıştır. Vizyonun özgün, kısa ve akılda kalıcı, iddialı ama gerçekçi olmasına dikkat edilmiştir.

Kurulun misyon bildiriminde, AİHS 6'ncı maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkına yer verilmiştir. Kurul, yargı mensupları ile ilgili işlemleri misyon bildirimindeki esaslara göre yerine getirerek adil ve güvenilir yargının teminatını oluşturmaktadır. Böylece misyon bildiriminde tesis edilen adil ve güvenilir yargıyı geleceğe taşıma ve gelecekte teminat altına alma ideali, vizyon cümlesinde ifade edilmiştir. Bu şekilde misyon ve vizyon bildirimleri arasında güçlü bir bağ oluşturulmuştur.

Açıklamalar ışığında Kurulun vizyon bildirimi şu şekilde belirlenmiştir.



Adil,
bağımsız,
tarafsız,
güvenilir ve etkin
yargının teminatı.

TEMEL DEĞERLER

Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu'nda; "Temel değerler, kuruluşun kurumsal ilkeleri ve davranış kuralları ile yönetim biçimini ifade eder. Bir kuruluşun temel değerlerini ortaya koymak, stratejik planlama için önemlidir; çünkü kuruluşun vizyon, misyon ve kurumsal kimliğinin gerisinde temel değerler ve inançlar bulunur. Temel değerler, kuruluşun kararlarına, seçimlerine ve stratejilerinin belirlenmesine rehberlik eder. Hayata geçirilen değerler, kuruluş kimliğinin değişiminde ve çalışanların motive edilmesinde güçlü araçlardır." şeklinde tanımlanmıştır.

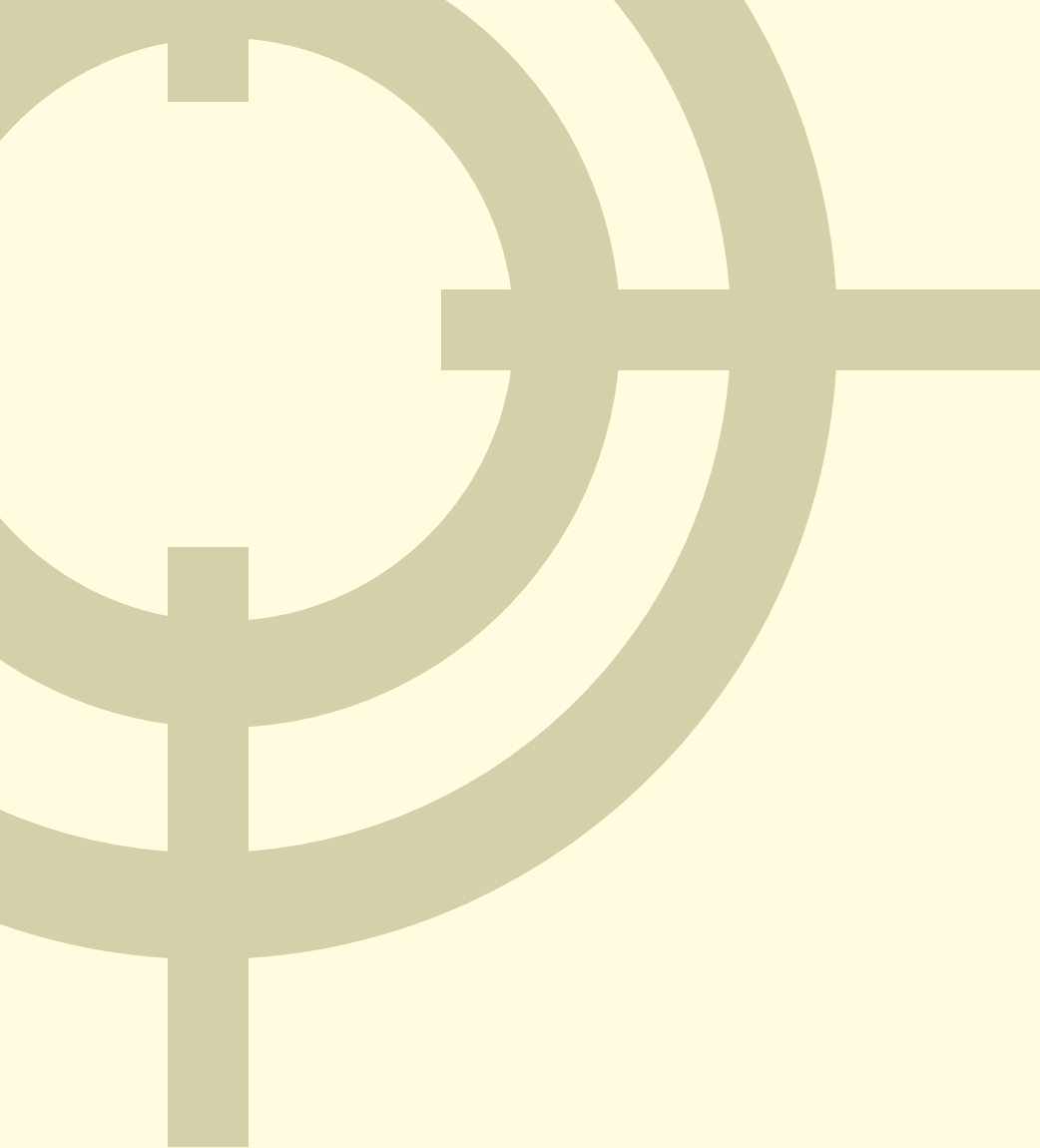
Temel değerler aracılığıyla misyondan vizyona ulaşmak mümkün olacağından, Kurulun temel ilke ve inançlarını açık ve kesin bir ifadeyle ortaya koyacak şekilde paydaşların görüş ve önerileri doğrultusunda bu değerler aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.



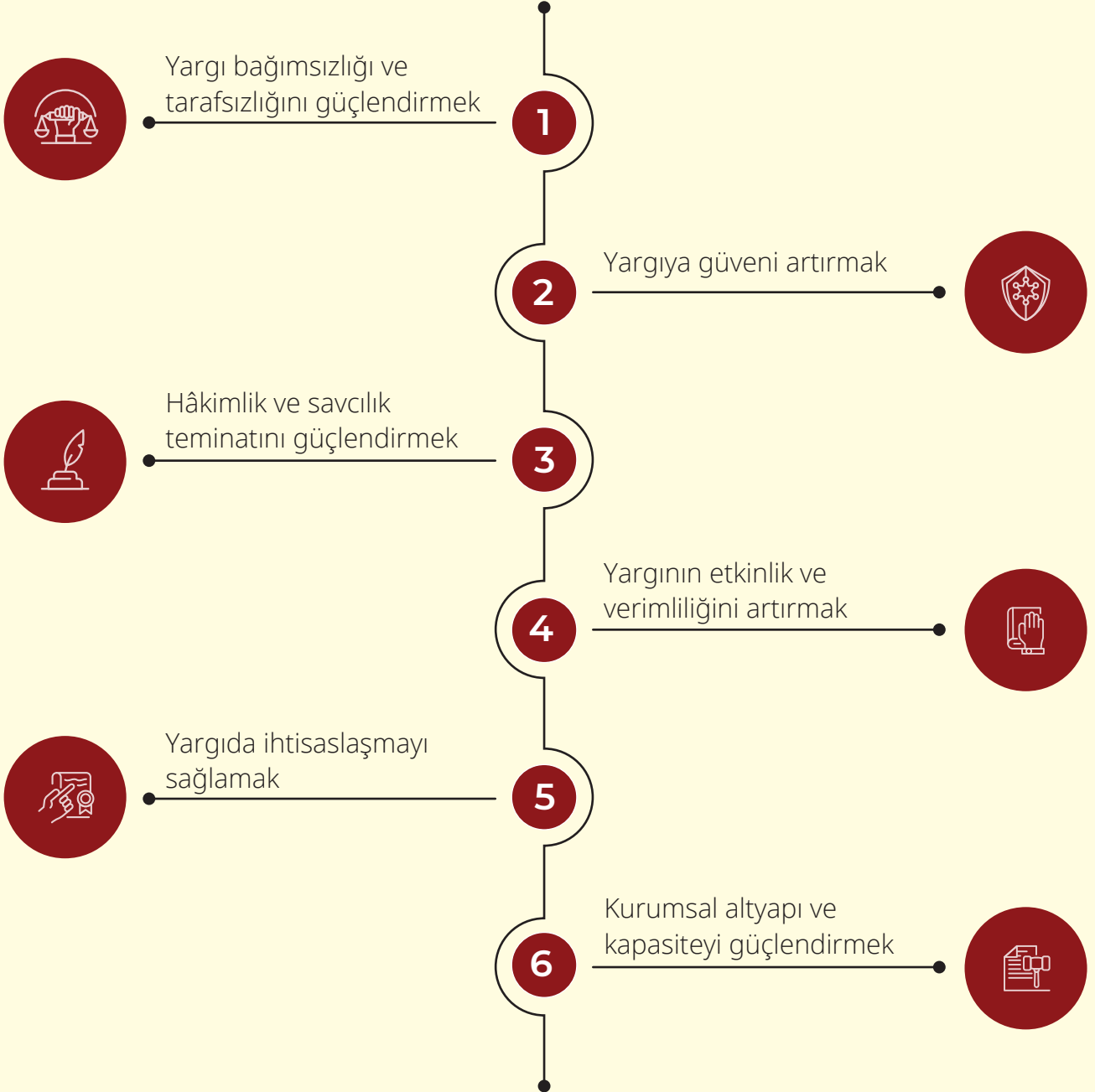
Yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığı,
Hukukun evrensel ilkeleri ve insan
haklarına bağlılık,
Kurumsal teamül ve değerlere
bağlılık,
Yargı etiğine bağlılık,
Ehliyet ve liyakat,
Şeffaflık, erişilebilirlik ve hesap
verebilirlik,
Mesleğin vakar ve onuru ile
yargının saygınlığı,
Etkinlik ve verimlilik,
Katılımcılık ve yeniliğe açıklık,
Kişisel bilgilerin gizliliği.



STRATEJİ GELİŞTİRME



AMAÇLAR



HEDEF KARTLARI

TABLO-10

Hedef Kartları

HEDEF-1.1

Yargı bağımsızlığı
ve tarafsızlığının
güçlendirilmesine
yönelik eylem planı
hazırlanacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı bakımından tehdit oluşturan unsurların tespiti için durum analizi yapılacaktır.
- Karşılaştırmalı hukukta yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığına yönelik iyi uygulama örnekleri ile uluslararası standartlar incelenerek raporlanacaktır.

Riskler

- Pandemi nedeniyle bölge toplantılarının yapılamaması
- Yurt dışı incelemeleri, kamuoyu araştırmaları ve bölge toplantıları için ayrılan bütçenin yetersizliği

Tespitler

- Durum analizi yapılarak yargı mensupları başta olmak üzere toplumda bağımsızlık ve tarafsızlık kavramlarının içselleştirilmesi ile diğer kurum ve kuruluşların bu hususa ilişkin farkındalığının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerekliliği
- Yargının bağımsızlığına ve tarafsızlığına ilişkin teminatların geliştirilmesi ile insan hakları ve hukukun üstünlüğüne dayalı demokratik bir toplum için gerekli yapıların, politikaların ve uygulamaların hayata geçirilmesi gerekliliği

İhtiyaçlar

- Adalet aktörleri, medya, sivil toplum örgütleri ve üniversitelerle toplantı ve seminerler düzenlenmesi, bu çalışmaların çıktıları ile incelenen iyi uygulama örnekleri birlikte değerlendirilerek eylem planı hazırlanması

Sorumlu Birim
Genel Sekreterlik

Sorumlu Büro
Dış İlişkiler ve Proje Bürosu

İş Birliği Yapılacak Bürolar
Tüm Bürolar

Maliyet Tahmini
1.600.000₺

Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG1.1.1 Farklı bölgelerde yapılan durum analizi toplantıları sonucunda çıkarılan rapor sayısı	30	0	1	1	1	1	-	6 ay	6 ay
PG1.1.2 Anket ve kamuoyu araştırma sayısı	30	0	-	1	-	1	-	6 ay	6 ay
PG1.1.3 Karşılaştırmalı hukukta incelenen ülke sayısı	30	0	5	5	5	5	-	6 ay	6 ay

AMAC-1

YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK

HEDEF-1.2

Hâkim ve savcılarının
bağımsızlık
konusunda
karşılaşmaları
muhtemel etken ve
müdahalelere karşı
önleyici/koruyucu
bir mekanizma
oluşturulacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Uluslararası standartlarda yargı bağımsızlığını koruyucu mekanizmalar incelenerek rapora bağlanacaktır.
- Kurul bünyesinde çalışma grubu oluşturularak gerek bölge toplantıları gerekse diğer çalışmalar yapılacak ve mevzuat hazırlanacaktır.

Riskler

- Salgın hastalık nedeniyle yüz yüze yapılması planlanan toplantıların gerçekleştirilememesi
- Mevzuat değişikliğinin gerçekleştirilememesi

Tespitler

- Yargının bağımsızlığına ve tarafsızlığına ilişkin teminatların geliştirilmesi gerekliliği

İhtiyaçlar

- Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığını güçlendirici mekanizmaların Kurul bünyesinde kurulması

Sorumlu Birim Genel Sekreterlik	Sorumlu Büro Strateji Geliştirme Bürosu	İş Birliği Yapılacak Bürolar Dış İlişkiler ve Proje Bürosu Mevzuat İşleri Bürosu İnsan Kaynakları Bürosu Kararname Bürosu Müstemir Yetki Bürosu	Maliyet Tahmini 1.600.000₺
---	---	---	--------------------------------------

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG1.2.1 Durum analizi toplantı sayısı	25	0	3	3	3	-	-	6 ay	6 ay
PG1.2.2 Durum analizi toplantıları sonucunda nihai raporun hazırlanması	25	0	-	1	1	-	-	6 ay	6 ay
PG1.2.3 Farklı ülkeler incelenerek uluslararası standartların tespitine yönelik hazırlanan rapor sayısı	25	0	1	1	1	-	-	6 ay	6 ay
PG1.2.4 Mevzuat önerisinin hazırlanması (%)	25	0	-	25	50	75	100	6 ay	6 ay

HEDEF-2.1

Yargıya güvenin artırılmasına yönelik eylem planı hazırlanacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Yargıya güveni etkileyen unsurları saptamak üzere durum analizi yapılacaktır.
- Karşılaştırmalı hukukta yargıya güveni artıran uygulama örnekleri incelenerek raporlanacaktır.
- Kurulun görev alanına giren hususlarda, yargının işleyişine ilişkin sorunların tespiti ve değerlendirilmesine yönelik geri bildirim sistemi kurulacaktır.

Riskler

- İç ve dış paydaşlarla yüz yüze yapılması planlanan durum analizi toplantılarının yapılamaması

Tespitler

- Yargıya güveni artırmak suretiyle yargının bağımsızlık ve tarafsızlık değerinin daha da pekiştirilmesi için çalışma yapılması gerekliliği

İhtiyaçlar

- Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığını güçlendirici mekanizmaların Kurul bünyesinde kurulması

Sorumlu Birim Genel Sekreterlik	Sorumlu Büro Dış İlişkiler ve Proje Bürosu Kararname Bürosu Müstemir Yetki Bürosu	İş Birliği Yapılacak Bürolar Tüm Bürolar	Maliyet Tahmini 1.500.000₺
---	---	--	--------------------------------------

Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG2.1.1 Çalışma grubunun yaptığı durum analizi toplantısı sayısı	35	0	1	1	1	-	-	6 ay	6 ay
PG2.1.2 Uluslararası standartların incelenmesi sonucu düzenlenen rapor sayısı	25	0	1	1	1	-	-	6 ay	6 ay
PG2.1.3 Eylem planının hazırlanması (%)	40	0	25	50	75	100	-	6 ay	6 ay

HEDEF-2.2

Yargı etiği
müessesesi
güçlendirilecektir.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Yargı etiği uygulaması yakından izlenip denetlenecektir.
- Türk Yargı Etiği Bildirgesi'nin uygulanmasına yönelik somut örnekler içeren rehber çıkarılarak Kurulun danışma işlevi güçlendirilecektir.
- Yargı etiği ilkelerinin benimsenmesi ve farkındalığın artırılması amacıyla toplantı, seminer yapılacak ve meslek içi eğitim çalışmaları desteklenecektir.
- Yargı etiğine ilişkin olarak verilen kararların yayımlanması sağlanacaktır.
- Yargı etiği ilkelerine riayet, atama, nakil, müstemir yetki, terfi ve disiplin gibi özlük işlemlerinde dikkate alınması sağlanacaktır.
- Yargı etiği uygulamasının kurumsal işlevselliğinin artırılması çalışmalarını yürütmek üzere ilgili büroların temsilcilerinden oluşan Etik Çalışma Grubu değerlendirme raporu hazırlayacaktır.

Riskler

- Yeterli farkındalığın oluşturulamaması
- Yargı teşkilatında alışkanlıkların değiştirilememesi
- Mevzuat değişikliğinin gerçekleştirilememesi

Tespitler

- Yargı etiği konusunda Kurulun danışma işlevinin güçlendirilmesi gerekliliği
- Yargı Etiği Rehberi'nin bulunmaması
- İzleme ve denetleme sisteminin yeterince etkin olmaması
- Yargı etiği uygulaması konusunda farkındalığın yargı teşkilatında yeterli düzeyde olmaması

İhtiyaçlar

- Yargı etiği uygulamasının daha etkin hale getirilmesi

Sorumlu Birim Genel Sekreterlik	Sorumlu Büro Yargı Etiği Bürosu	İş Birliği Yapılacak Bürolar Hâkim ve Savcı Şikâyet Bürosu Disiplin Bürosu Kararname Bürosu Müstemir Yetki Bürosu Terfi Bürosu Meslek İçi Eğitim Bürosu Mevzuat İşleri Bürosu Bilgi Edinme Bürosu Strateji Geliştirme Bürosu	Maliyet Tahmini 1.900.000₺
---	---	--	--------------------------------------

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG2.2.1 Yargı etiği uygulamasının izlenmesi ve denetlenmesine yönelik etki analizi raporlarının hazırlanması	10	0	1	-	-	-	-	6 ay	6 ay
PG2.2.2 Yargı Etiği Rehberi'nin hazırlanması (%)	25	0	-	50	100	-	-	6 ay	6 ay
PG2.2.3 Yargı etiği konusunda farkındalığın artırılmasına yönelik düzenlenen toplantı sayısı	20	0	-	1	1	1	1	6 ay	6 ay
PG2.2.4 Hâkim ve savcılarının sosyal medya kullanımına ilişkin etik ilkelerin belirlenmesi (%)	20	0	100	-	-	-	-	6 ay	6 ay
PG2.2.5 Etik Çalışma Grubu toplantı sayısı	20	0	3	3	3	3	3	6 ay	6 ay
PG 2.6 Yargı etiği farkındalık oranı (%)	5	45,4	-	-	-	-	80	5 yıl	5 yıl

HEDEF-2.3

Medya ve
halkla ilişkiler
güçlendirilecektir.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Kurulun medya ve halkla ilişkiler politikasını geliştirmek üzere durum analizi yapılacaktır.
- Kurumsal sosyal medya politikası oluşturularak Kurul sosyal medya hesapları bilgi paylaşımında etkin bir şekilde kullanılacaktır.
- Kurul bülteni yayımlanacaktır.
- Kurulun görev alanına giren hususlarda medya izleme ve geri bildirim sistemi kurulacaktır.

Riskler

- Kurul aleyhine yayımlanan asılsız haber ve içeriklerin sayısının artması
- Nitelikli personel istihdamı için gerekli kadroların tahsis edilememesi

Tespitler

- Kurulun görev alanının medya ve kamuoyu tarafından yeterince bilinmemesi
- Medya ile ilişkilerin kurumsal yapıya kavuşturulması gerekliliği

İhtiyaçlar

- Kurulun görev alanıyla ilgili konularda bilgilendirme işlevinin artırılması
- İletişim kanallarını etkin kullanarak medyanın ve kamuoyunun doğru bir şekilde bilgilendirilmesi

Sorumlu Birim
Genel Sekreterlik

Sorumlu Büro
Basın ve Halkla İlişkiler
Bürosu

İş Birliği Yapılacak Bürolar
Tüm Bürolar

Maliyet Tahmini
1.650.000₺

Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG2.3.1 Medya politika belgesinin belirlenmesi ile izleme ve geri bildirim sisteminin kurulması için yapılan toplantı sayısı	20	0	4	4	-	-	-	6 ay	6 ay
PG2.3.2 Politika belgesinin hazırlanması (%)	35	0	-	50	100	-	-	6 ay	6 ay
PG2.3.3 Medya izleme ve geri bildirim sisteminin kurulması (%)	35	0	-	30	60	100	-	6 ay	6 ay
PG2.3.4 Yayımlanan Kurul bülteni sayısı	10	0	6	6	6	6	6	6 ay	6 ay

AMAC-3

HÂKİMLİK VE SAVCILIK TEMİNATINI GÜÇLENDİRMEK

HEDEF-3.1

Atama, nakil ve müstemir yetki sistemi, coğrafi teminatı ve uzmanlaşmayı güçlendirecek şekilde daha nesnel ölçütlere bağlanacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Atama, nakil ve müstemir yetki sistemi ile ilgili durum analizi yapılarak rapora bağlanacaktır.
- Karşılaştırmalı hukukta atama, nakil ve müstemir yetki sistemine ilişkin iyi uygulama örnekleri incelenerek raporlanacaktır.
- Atama, nakil ve müstemir yetki sisteminin makul ve öngörülebilirliği sağlayan bir takvime bağlanmasına yönelik düzenleme yapılacaktır.
- Atama ve nakil mevzuatında yer alan bölge sistemi, coğrafi teminat ekseninde yeniden düzenlenecektir.
- Belirli görevlere atanabilmek veya seçilebilmek için asgari mesleki kıdem ile diğer şartlar yeniden belirlenecektir.
- Elde edilen çıktılar ışığında gerekli mevzuat öneri/düzenlemeleri hazırlanacaktır.

Riskler

- Hedeflenen mevzuat değişikliğinin gerçekleştirilememesi
- Yurt dışı incelemeleri ve durum analizi toplantıları için ayrılan bütçenin yetersizliği
- Açılan dava sayısında öngörülemeyen yükselme nedeniyle hâkim ve savcıların iş yükü artışı

Tespitler

- Bölgesel ve yerel düzeyde meydana gelen ekonomik ve sosyal gelişim, ulaşım imkânlarının artması, hâkim-savcı sayısındaki artış ve artan iş yükü ihtiyacına uygun olarak bölge sisteminin ve bölgelerdeki görev sürelerinin yeniden ele alınması gerekliliği

İhtiyaçlar

- Atama, nakil ve müstemir yetki sisteminin güncellenmesi için mevzuat düzenlemelerinin yapılması

Sorumlu Birim Genel Sekreterlik	Sorumlu Büro Kararname Bürosu Müstemir Yetki Bürosu	İş Birliği Yapılacak Bürolar Tüm Bürolar	Maliyet Tahmini 1.650.000₺
---	--	--	--------------------------------------

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG3.1.1 Yapılan durum analizi (toplantı, çalıştay, seminer vb.) sayısı	10	0	3	2	1	-	-	6 ay	6 ay
PG3.1.2 Yapılan durum analizi toplantısı sonucu hazırlanan rapor sayısı	15	0	1	1	1	-	-	6 ay	6 ay
PG3.1.3 Farklı ülkelerin uygulamalarını içeren rapor sayısı	15	0	5	5	5	-	-	6 ay	6 ay
PG3.1.4 Yönetmeliğin güncellenmesi (%)	25	0	-	-	50	100	-	6 ay	6 ay
PG3.1.5 Kanun tasarısı için öneri hazırlanması (%)	30	0	-	-	-	50	100	6 ay	6 ay
PG3 1.6 Hâkim ve savcıların atama ve nakil sisteminde güncelleme beklentisi (%)	5	79,1	-	-	-	-	30	5 yıl	5 yıl

AMAC-3

HÂKİMLİK VE SAVCILIK TEMİNATINI GÜÇLENDİRMEK

HEDEF-3.2

Hâkim ve savcılarının
terfi sistemi
nitelik, liyakat ve
performansı esas
alacak şekilde
güncellenecektir.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Kurul bünyesinde çalışma grubu oluşturularak ön rapor hazırlanacaktır.
- Terfi sisteminin güncellenmesine yönelik durum analizi yapılacaktır.
- Elde edilen çıktılar ışığında gerekli mevzuat çalışmaları yapılacaktır.

Riskler

- Mevzuat değişikliğinin gerçekleştirilememesi
- Durum analizi toplantıları için ayrılan bütçenin yetersizliği
- Terfi sisteminin güncellenmesi konusunda dış paydaşlardan yeterince destek alınamaması

Tespitler

- Hâkimlik ve savcılık teminatının gerekleri ile değişen koşullar dikkate alınarak terfi sisteminin nitelik ve niceliği ölçecek şekilde güncellenmesi gerekliliği

İhtiyaçlar

- Terfi sisteminin yeniden yapılandırılması

Sorumlu Birim Genel Sekreterlik	Sorumlu Büro Terfi Bürosu	İş Birliği Yapılacak Bürolar Kararname Bürosu Müstemir Yetki Bürosu Disiplin Bürosu Hâkim ve Savcı Şikâyet Bürosu Yargı Etiği Bürosu İnsan Hakları Bürosu Mevzuat İşleri Bürosu Meslek İçi Eğitim Bürosu	Maliyet Tahmini 1.700.000₺
---	-------------------------------------	---	--------------------------------------

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG3.2.1 Terfi sistemiyle ilgili düzenlenen çalışma (toplantı, seminer) sayısı	20	0	3	3	3	-	-	6 ay	6 ay
PG3.2.2 Ön raporun hazırlanması	30	0	-	-	1	-	-	6 ay	6 ay
PG3.2.3 Mevzuat değişikliklerinin yapılması (%)	45	0	-	25	50	75	100	6 ay	6 ay
PG3.2.4 Hâkim ve savcılarının terfi sisteminde güncelleme beklentisi (%)	5	80,6	-	-	-	-	40	5 yıl	5 yıl

AMAC-3

HÂKİMLİK VE SAVCILIK TEMİNATINI GÜÇLENDİRMEK

HEDEF-3.3

Şikâyet ve disiplin süreçleri yeniden yapılandırılacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Şikâyet ve disiplin çalışma grupları oluşturularak ön rapor hazırlanacaktır.
- Şikâyet başvuru ve inceleme süreci, filtrelemeyi de sağlayacak şekilde, işlemlerin daha nitelikli ve hızlı sonuçlanması bakımından yeni şekil şartlarına bağlanacaktır.
- Karşılaştırmalı hukukta disiplin sistemine ilişkin iyi uygulama örnekleri, eylem ve öngörülen cezaları da kapsayacak şekilde incelenerek raporlanacaktır.
- Disiplin sürecinin işleyişi ve makul sürede sonuçlandırılmasına yönelik standartlar belirlenecektir.
- Hâkimler ve Savcılar Kanunu'nda yer alan disiplin cezalarının daha nesnel ölçütlerle yeniden belirlenmesi için Kanun değişikliği önerisi hazırlanacaktır.
- Disiplin hukukuna ilişkin farkındalığın artırılmasına yönelik etkinlikler (toplantı, seminer vb.) düzenlenecektir.

Riskler

- Mevzuat değişikliğinin gerçekleştirilememesi
- Yurt dışı incelemeleri durum analizi toplantıları için ayrılan bütçenin yetersizliği

Tespitler

- Disiplin ve şikâyet prosedürlerindeki güvencelerin ve bu alandaki şeffaflığın artırılması suretiyle hâkimlik ve savcılık teminatını güçlendirme gerekliliği
- Şikâyet ve disiplin süreçlerinin hızlandırılması gerekliliği

İhtiyaçlar

- Şikâyet ve disiplin süreçlerinin güncellenmesi

Sorumlu Birim Genel Sekreterlik	Sorumlu Büro Disiplin Bürosu Hâkim ve Savcı Şikâyet Bürosu	İş Birliği Yapılacak Bürolar Dış İlişkiler ve Proje Bürosu Mevzuat İşleri Bürosu Strateji Geliştirme Bürosu İnsan Kaynakları Bürosu Yargı Etiği Bürosu Gelen Giden Evrak Bürosu	Maliyet Tahmini 1.850.000₺
---	---	--	--------------------------------------

Performans Göstergeleri	Hedef Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG3.3.1 Şikâyet ve disiplin çalışma grupları tarafından ayrı ayrı yapılan durum analizi toplantı sayısı	10	0	3	3	-	-	-	6 ay	6 ay
PG3.3.2 Şikâyet çalışma grubunun ön raporu hazırlaması (%)	15	0	-	50	100	-	-	6 ay	6 ay
PG3.3.3 Disiplin çalışma grubunun ön raporu hazırlaması (%)	15	0	-	50	100	-	-	6 ay	6 ay
PG3.3.4 Farklı ülkelerin uygulamalarını içeren rapor sayısı	10	0	5	5	5	-	-	6 ay	6 ay
PG3.3.5 Şikâyet sürecinin yenilenmesi için mevzuat değişikliklerinin tamamlanması (%)	20	0	-	-	-	50	100	6 ay	6 ay
PG3.3.6 Disiplin sürecinin yenilenmesi için mevzuat değişikliklerinin tamamlanması (%)	25	0	-	-	-	50	100	6 ay	6 ay
PG3.3.7 Hâkim ve savcıların disiplin sisteminde güncelleme beklentisi (%)	5	83,5	-	-	-	-	35	5 yıl	5 yıl

AMAC-3

HÂKİMLİK VE SAVCILIK TEMİNATINI GÜÇLENDİRMEK

HEDEF-3.4

Mesleğe
kabul şartları
ile inceleme
usullerinin yeniden
belirlenmesine
ilişkin çalışma
yapılacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Mesleğe kabul sistemi ile ilgili durum analizi yapılacaktır.
- Karşılaştırmalı hukukta mesleğe kabul sistemine ilişkin iyi uygulama örnekleri incelenerek raporlanacaktır.
- Mesleğe kabul ilkelerinin belirlenmesi için mevzuat çalışması yapılacaktır.
- Hâkim ve savcı adaylığı mülakat komisyonunda Kuruldan daha fazla temsilci bulunmasına yönelik çalışma yapılacaktır.

Riskler

- Mevzuat değişikliğinin gerçekleştirilememesi

Tespitler

- Artan iş yükü ile orantılı olarak hâkim-savcı adaylarının sayısının artması ve bu doğrultuda mesleğe kabul kriterlerinin yeniden belirlenmesi gerekliliği

İhtiyaçlar

- Mesleğe kabul şartları ile inceleme usullerinin güncellenmesi

Sorumlu Birim Genel Sekreterlik	Sorumlu Büro Mesleğe Kabul Bürosu	İş Birliği Yapılacak Bürolar Mevzuat İşleri Bürosu Dış İlişkiler ve Proje Bürosu Kararname Bürosu Müstemir Yetki Bürosu	Maliyet Tahmini 750.000₺
---	---	--	------------------------------------

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG3.4.1 Yapılan durum analizi toplantıları sonucunda düzenlenen rapor sayısı	15	0	1	1	-	-	-	6 ay	6 ay
PG3.4.2 Karşılaştırmalı hukukta incelenen ülkelere ilişkin rapor sayısı	15	0	5	5	5	-	-	6 ay	6 ay
PG3.4.3 Yönetmelik'in güncellenmesi (%)	35	0	-	50	100	-	-	6 ay	6 ay
PG3.4.4 Kanun tasarısı için öneri hazırlanması (%)	35	0	-	-	50	100	-	6 ay	6 ay

AMAC-4

YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK

HEDEF-4.1

Hâkim ve savcılar
ile mahkemelerin
verimliliği
artırılacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Meslek içi eğitim konusunda ihtiyaç analizi yapmak ve görüş bildirmek üzere Türkiye Adalet Akademisi Danışma Kuruluna seçilen HSK üyesi başkanlığında Meslek İçi Eğitim Komisyonu kurulacaktır.
- Hâkim ve savcılarının özlük hak ve işlemlerini etkileyen nitelikteki AYM ve AİHM kararlarının takip ve yayımı sağlanacaktır.
- Dış kurumlara geçici görevlendirilen hâkim ve savcılarının terfi esaslarının yeniden düzenlenmesine yönelik mevzuat çalışması yapılacaktır.
- Kanun yolu incelemesi ya da denetimler sonunda belli konularda eksikliği görülen, hâkim ve savcılarının meslek içi eğitime alınmaları hususunda mevzuat çalışması yapılacaktır.
- Savaş, seferberlik, olağanüstü hâl, terör, doğal afet veya tehlikeli salgın hastalık gibi mücbir sebep hallerinde, yargılama faaliyetlerinin hangi şekilde ve kapsamda yürütüleceğine ilişkin usul ve esasların belirlenmesine yönelik çalışma yapılacaktır.
- Cumhuriyet savcılarının statü ve çalışma yöntemlerine ilişkin durum analizi yapılacak ve karşılaştırmalı hukuk uygulamaları incelenerek raporlanacaktır.

Riskler

- Hedeflenen mevzuat değişikliklerinin gerçekleştirilememesi
- Dış paydaşlardan hedefin gerçekleştirilmesi konusunda yeterli düzeyde destek alınamaması

Tespitler

- Yargısal işlemlerin makul sürede ve daha nitelikli sonuçlandırılması için çalışma yapılması gerekliliği

İhtiyaçlar

- Etkin bir yargı sisteminin temel unsurlarından biri olan verimliliğin artırılması

Sorumlu Birim Genel Sekreterlik	Sorumlu Büro Meslek İçi Eğitim Bürosu Terfi Bürosu İnsan Hakları Bürosu Mevzuat İşleri Bürosu	İş Birliği Yapılacak Bürolar Tüm Bürolar	Maliyet Tahmini 1.000.000₺
---	--	--	--------------------------------------

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG4.1.1 Meslek İçi Eğitim Komisyonu kurulması için ihtiyaç ve etki analizinin yapılması	15	0	1	-	-	-	-	6 ay	6 ay
PG4.1.2 Meslek İçi Eğitim Komisyonunca hazırlanan yıllık rapor sayısı	35	0	-	1	1	1	1	6 ay	6 ay
PG4.1.3 AİHM ve AYM kararlarının takip ve yayımı konusunda Komisyon tarafından hazırlanan rapor sayısı	20	0	2	2	2	2	2	6 ay	6 ay
Hazırlanan mevzuat taslağı sayısı	30	0	1	1	1	-	-	6 ay	6 ay

AMAÇ-4

YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK

HEDEF-4.2

Teftiş sistemi
güncellenerek
geliştirilecektir.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Teftiş sistemini etkinleştirmeye yönelik karşılaştırmalı hukuk örnekleri de nazara alınarak durum analizi yapılacak ve raporlanacaktır.
- Elde edilen çıktılar ışığında Kurul müfettişleri için gerekli iş standartları geliştirilecektir.
- Kurul müfettişlerinin özlük haklarının iyileştirilmesine yönelik mevzuat değişikliği önerisi hazırlanacaktır.
- Denetim sürecinde UYAP sisteminin etkinliği artırılacaktır.
- Denetimlerde, hâkim ve savcıların kararlarının AYM ve AİHM kararlarına uygunluğuna ilişkin denetim mekanizmalarının etkinliği artırılacaktır.

Riskler

- Mevzuat taslağının planlanan sürede hazırlanamaması
- Bütçe yetersizliği
- Bilişim sisteminin beklenen yeterlilikte geliştirilememesi

Tespitler

- Teftişlerde teknolojik kaynaklardan faydalanma oranının artırılması gerekliliği
- Yargı hizmetlerinin denetiminin performans odaklı bir anlayışla geliştirilmesi ve verimliliğinin artırılması gerekliliği

İhtiyaçlar

- Hâkim ve savcı sayısındaki artış ve artan iş yükü göz önüne alınarak teftiş sisteminin günümüz şartlarına uyarlanması

Sorumlu Birim Teftiş Kurulu Başkanlığı	Sorumlu Büro -	İş Birliği Yapılacak Bürolar Genel Sekreterlik Tüm Bürolar	Maliyet Tahmini 1.150.000₺
---	--------------------------	---	--------------------------------------

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG4.2.1 Yapılan durum analizi toplantısı sayısı (çalıştay, seminer vb.)	30	0	2	2	-	-	-	6 ay	6 ay
PG4.2.2 Teftiş sistemine ilişkin hazırlanan rapor sayısı	35	0	1	1	-	-	-	6 ay	6 ay
PG4.2.3 Mevzuat taslağının hazırlanması (%)	30	0	-	50	100	-	-	6 ay	6 ay
PG4.2.4 Teftiş sisteminin güncellenme beklentisi (%)	5	79,6	-	-	-	-	25	5 yıl	5 yıl

AMAC-4

YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK

HEDEF-4.3

Adalet sisteminde performans ölçümü ve geliştirilmesi ile kalitenin artırılmasına yönelik araçlar güçlendirilecektir.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Kurul bünyesinde oluşturulan “Yargının Etkinliği Bürosu”nun işlevselliği artırılacaktır.
- Büronun faaliyetleri ile ilgili gerekli modüllerin UYAP’ta oluşturulması hususunda Adalet Bakanlığı Bilgi İşlem Genel Müdürlüğü ile ortak çalışma yürütülecektir.
- Büronun mevzuat düzenlemesi gerektiren iş ve işlemleri hususunda gerekli çalışmalar yapılacaktır.
- Uzun süren soruşturma ve davalar için “Performans Esaslı İzleme Sistemi” yargısal etkinliğin artırılması amacıyla geliştirilecektir.

Riskler

- Pandemi veya olağanüstü durumlar nedeniyle dış paydaşlar ile koordinasyon konusunda aksaklıklar yaşanması
- Bilişim sistemi ile entegrasyonun istenilen sürede gerçekleştirilememesi
- Yararlanıcıların uygulamayı benimseme zorluğu

Tespitler

- Performans odaklı stratejiler ve yöntemler uygulayarak yargının etkinliğinin ve verimliliğinin geliştirilmesi gerekliliği

İhtiyaçlar

- Yargıda Performans Ölçüm ve Takip Merkezinin etkinliğinin artırılması

Sorumlu Birim
Genel Sekreterlik

Sorumlu Büro
Yargının Etkinliği Bürosu

İş Birliği Yapılacak Bürolar
Teftiş Kurulu Başkanlığı
Genel Sekreterlik Tüm Bürolar

Maliyet Tahmini
800.000₺

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG4.3.1 Düzenlenen rapor sayısı (ihtiyaç, etki, durum analizleri değerlendirme raporu vs.)	40	0	1	1	-	-	-	6 ay	6 ay
PG4.3.2 Bilgi İşlem Genel Müdürlüğü ile gerçekleştirilen toplantı vb. sayısı	20	0	2	2	-	-	-	6 ay	6 ay
PG4.3.3 Düzenleyici mevzuatın hazırlanması (%)	40	0	-	50	100	-	-	6 ay	6 ay

AMAC-5

YARGIDA İHTİSASLAŞMAYI SAĞLAMAK

HEDEF-5.1

İhtisas alanlarına
ve uzmanlaşmaya
yönelik
uygulamalar
artırılacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Adli ve idari yargıda uzmanlaşma konusunu oluşturan alanların belirlenmesine yönelik durum analizi yapılacaktır.
- Belirli bir kıdeme sahip Cumhuriyet savcılarının uzmanlaşmalarının teminine yönelik durum analizi yapılacaktır.
- Bazı davaların il merkezlerindeki ihtisas mahkemelerinde görülmesine yönelik uygulama kapsamı genişletilecektir.
- İdari yaptırım kararlarına karşı itirazlar yönünden sulh ceza hâkimliklerinin ihtisaslaşması sağlanacaktır.
- Hâkim ve savcıların kadına karşı şiddet, çocukların cinsel istismarı, insan ticareti ve göçmen kaçakçılığı ile ekonomi, vergi ve bilişim gibi önemli suç türlerinde ihtisaslaşmaları sağlanacaktır.
- Belirli iş yoğunluğu bulunan Cumhuriyet başsavcılıklarında uzmanlık bürolarının HSK tarafından kurulmasına yönelik durum analizi yapılacaktır.

Riskler

- Durum analizi toplantıları için ayrılan bütçenin yetersizliği
- Hâkim ve savcı kadrosunun uzmanlaşmayı sağlamak için yeterli sayıya ulaşmaması

Tespitler

- Çözümü uzmanlık gerektiren bazı davaların il merkezlerindeki ihtisas mahkemelerinde görülebilmesi uygulamasının uzmanlaşmayı daha da arttıracak şekilde ülke geneline yaygınlaştırılması gerekliliği

İhtiyaçlar

- Etkin dava yönetimi, kalitenin artırılması, yargı sürecinin makul sürede sonuçlanması sağlanarak yargının verimliliğinin artırılması için ihtisas alanlarına ve uzmanlaşmaya yönelik uygulamaların artırılması

Sorumlu Birim
Genel Sekreterlik

Sorumlu Büro
Kararname Bürosu
Müstemir Yetki Bürosu

İş Birliği Yapılacak Bürolar
Tüm Bürolar

Maliyet Tahmini
2.300.000₺

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG5.1.1 Adli ve idari yargıda uzmanlaşma için yapılan durum analizi toplantı sayısı	20	0	2	2	2	-	-	6 ay	6 ay
PG5.1.2 Durum analizi toplantıları sonucunda hazırlanan rapor sayısı	40	0	1	1	1	-	-	6 ay	6 ay
PG5.1.3 İhtisas mahkemeleri ihtiyaç analizi raporunun hazırlanması	20	0	1	1	1	1	1	6 ay	6 ay
PG5.1.4 Cumhuriyet Savcılarının uzmanlaşma-larına yönelik düzenlenen rapor sayısı	20	0	-	1	-	-	-	6 ay	6 ay

AMAC-5

YARGIDA İHTİSASLAŞMAYI SAĞLAMAK

HEDEF-5.2

Hâkimlerin adli yargıda ceza ve hukuk hâkimi, idari yargıda idare veya vergi hâkimi olarak ayrılımları ve bu yönde ihtisaslaşmaları sağlanacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Hukuk ve Adalet/Hâkimler ve Savcılar Kurulu

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatını sağlayarak kurumsal yapıyı güçlendirmek

Stratejiler

- Kurul, Adalet Bakanlığı ve Türkiye Adalet Akademisi temsilcilerinden oluşan çalışma grubu kurulacaktır.
- Çalışma grubu tarafından durum analizi yapılarak raporlanacaktır.
- Hedefin uygulanmasına yönelik kriterler belirlenerek mevzuat çalışması yapılacaktır.

Riskler

- Hedeflenen mevzuat çalışmasının planlanan sürede tamamlanamaması
- İş birliği yapılacak dış paydaşlardan yeterli destek alınamaması

Tespitler

- İhtisaslaşmanın temel boyutunu oluşturmak ve alt ihtisaslaşmaların daha verimli olmasını sağlamak için hâkimlerin ceza ve hukuk hâkimi olarak ayrılımlarının gerekliliği

İhtiyaçlar

- Etkin dava yönetimi, kalitenin artırılması, yargı sürecinin makul sürede sonuçlanması sağlanarak yargının verimliliğinin artırılması

Sorumlu Birim
Genel Sekreterlik

Sorumlu Büro
Müstemir Yetki Bürosu
Kararname Bürosu

İş Birliği Yapılacak Bürolar
Terfi Bürosu
Meslek İçi Eğitim Bürosu

Maliyet Tahmini
700.000₺

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG5.2.1 Çalışma grubu toplantı sayısı	25	0	3	3	-	-	-	6 ay	6 ay
PG5.2.2 Hazırlanan rapor sayısı	25	0	1	1	-	-	-	6 ay	6 ay
PG5.2.3 Mevzuat çalışmasının tamamlanması (%)	50	0	-	-	50	100	-	6 ay	6 ay

AMAÇ-6

KURUMSAL ALTYAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK

HEDEF-6.1

İnsan kaynakları
kapasitesi
geliştirilecektir.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Yönetim ve Destek Programı

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

-

Stratejiler

- Her birime yönelik iş ölçümü ile norm kadro çalışması yapılacaktır.
- Kurulda görevyapanların, mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamaya yönelik eğitim programları ve projeler düzenlenecektir.
- Kurul personelinin özlük haklarının benzer kurumlarla uyumlu hale getirilmesinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.
- Kurul personelinin dijital dönüşüme ve teknolojik gelişmelere uyumu sağlanacaktır.

Riskler

- Bütçe yetersizliği
- Yararlanıcıların uygulamayı benimsemede zorluklar yaşaması

Tespitler

- Özlük haklarının benzer kurumlarla uyumlu olmaması nedeniyle Kurul personelinin motivasyonunun düşmesi
- İnsan kaynakları süreçlerinde nitelik ve görevlendirme uyumunun yeterli düzeyde olmaması

İhtiyaçlar

- Kurulda görev yapanların mesleki gelişimlerine uygun eğitimlerin belli zaman aralıklarında düzenli olarak verilmesi
- Niteliğe yönelik çalışma alanlarının belirlenmesi ve personelin yetkinlik analizine uygun pozisyonlarda görevlendirilmesi

Sorumlu Birim
Genel Sekreterlik

Sorumlu Büro
İnsan Kaynakları Bürosu

İş Birliği Yapılacak Bürolar
Tüm Bürolar

Maliyet Tahmini
2.800.000₺

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG6.1.1 Gerçekleştirilen eğitim programı ve proje sayısı (mesleki, uzmanlaşma, ilk yardım, sivil savunma eğitimi vb.)	40	0	3	3	3	3	3	6 ay	6 ay
PG6.1.2 Eğitim verilen personel sayısı	30	0	60	60	60	60	60	6 ay	6 ay
PG6.1.3 Norm kadro çalışmalarının tamamlanması (%)	30	0	-	-	-	50	100	6 ay	6 ay

AMAÇ-6

KURUMSAL ALTYAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK

HEDEF-6.2

Kurumsal kültürün
güçlendirilmesi
sağlanacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Yönetim ve Destek Programı

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

-

Stratejiler

- Kurul çalışanlarının kurumsal aidiyet duygularının ve motivasyonlarının güçlendirilmesine yönelik faaliyetler gerçekleştirilecektir.
- Kurumsal kültürün ileriye taşınması bakımından, Kurul tarihi kitabı basılması, Kurul albümü yayımlanması, HSK Müzesi kurulması ve Kurul tanıtım filmi hazırlanması sağlanacaktır.
- Hâkim ve savcılarının kurumsal aidiyet duygularının güçlendirilmesi ve motivasyonlarının artırılması yönünde çalışmalar yapılacaktır.
- Kurul faaliyetleri ve görev alanına ilişkin tanıtıcı materyal hazırlanacaktır.

Riskler

- Bütçe yetersizliği
- Fiziki altyapı yetersizliği

Tespitler

- Kurumsal kültürün pekiştirilmesi için yapılan çalışmaların ve hazırlanan materyallerin istenilen seviyede olmaması

İhtiyaçlar

- Kurumsal kültürün güçlendirilmesi

Sorumlu Birim Genel Sekreterlik	Sorumlu Büro İnsan Kaynakları Bürosu İdari ve Mali İşler Bürosu Sosyal İşler Bürosu	İş Birliği Yapılacak Bürolar Tüm Bürolar	Maliyet Tahmini 2.300.000₺
---	---	--	--------------------------------------

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG6.2.1 Kurul çalışanlarının aidiyet ve motivasyonlarının düzeyi konusunda durum analizi rapor sayısı	25	0	1	1	1	1	1	6 ay	6 ay
PG6.2.2 Hâkim ve savcılara yönelik kurumsal yaklaşımın güçlendirilmesi projesinin yapılması ve raporlanması	25	0	1	1	1	-	-	6 ay	6 ay
PG6.2.3 HSK tanıtım filminin hazırlanması	25	0	1	-	-	-	-	6 ay	6 ay
PG6.2.4 HSK Müzesi kurulması çalışmaları için ön rapor hazırlanması	25	0	-	1	-	-	-	6 ay	6 ay

AMAÇ-6

KURUMSAL ALTYAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK

HEDEF-6.3

İç kontrol sistemi kurulacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Yönetim ve Destek Programı

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

-

Stratejiler

- İç kontrol eylem planı oluşturulacaktır.
- Büroların yürüttüğü iş ve işlemlere ilişkin iş akış şemaları oluşturulacaktır.
- Kurulun görev alanına ilişkin ulusal veya uluslararası konferans, seminer ve benzeri bilimsel toplantılar, projeler veya mesleki görevlendirmeler sonucunda düzenlenmesi gereken raporların kaydı ve takibi için mevzuat düzenlemesi yapılacaktır.
- İstatistiki verilerin düzenli ve etkin bir şekilde tutulması ve koordinasyonundan sorumlu bir birim oluşturulacaktır.
- Kurulun yönetimi, hizmetlerin etkinliğinin ve yararlanıcıların memnuniyetinin analiz edilmesi, kurum içi kapasite araştırmasının yapılması, kalite ölçütlerinin geliştirilmesi ve performansla ilgili bilgi ve verilerin toplanması konularında çalışma ve projeler yapılacaktır.

Riskler

- Uygulamada yeterli farkındalığın bulunmaması
- Bütçe yetersizliği

Tespitler

- İş akış süreçleri şemalarının bulunmaması
- Kurum içi kapasite araştırmasının yapılması, kalite ölçütlerinin geliştirilmesi sonucunda yapılacak çalışmaların arttırılması gerekliliği

İhtiyaçlar

- Kurulun idari ve mali yönetim sisteminin güçlendirilmesi

Sorumlu Birim
Genel Sekreterlik

Sorumlu Büro
Strateji Geliştirme Bürosu

İş Birliği Yapılacak Bürolar
Tüm Bürolar

Maliyet Tahmini
3.900.000₺

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG6.3.1 İç kontrol konusunda yapılan çalıştay, toplantı, seminer vs. sayısı	30	0	2	2	2	-	-	6 ay	6 ay
PG6.3.2 Eylem planının hazırlanması (%)	35	0	-	-	50	100	-	6 ay	6 ay
PG6.3.3 İş akış düzeninin oluşturulması (%)	35	0	-	-	-	50	100	6 ay	6 ay

AMAÇ-6

KURUMSAL ALTYAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK

HEDEF-6.4

Teknolojik alt yapının etkin kullanımı sağlanacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Yönetim ve Destek Programı

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

-

Stratejiler

- Büroların iş ve işlemlerinin tamamının UYAP üzerinden yürütülmesi sağlanacaktır.
- Kurulun bilişim hizmetlerinin (web sayfası, sosyal medya hesapları, intranet vb.) etkinliği artırılacaktır.
- Kurul işlemleri ile ilgili olarak e-tebligat uygulaması yaygınlaştırılacaktır.
- Ulusal ve uluslararası kurum, kuruluş ve yargı organlarının kararları ile belgelerine erişim kolaylığı sağlanacaktır.

Riskler

- İş birliği yapılacak kurumlardan istenilen seviyede desteğin alınamaması
- UYAP sisteminin güncellemelerinin öngörülen sürede tamamlanamaması
- E-tebligat uygulamasının yararlanıcılar tarafından yeterince benimsenememesi

Tespitler

- Teknolojik yeniliklerin takip edilerek iş akışlarında değerlendirilmesi
- İletişimde ve bilgiye erişimde bilişim sistemlerinin kullanılmasının yaygınlaştırılması

İhtiyaçlar

- İş ve işlemlerde bilişim sisteminin etkinliğinin artırılması

Sorumlu Birim
Genel Sekreterlik

Sorumlu Büro
Bilgi İşlem Bürosu

İş Birliği Yapılacak Bürolar
Tüm Bürolar

Maliyet Tahmini
3.450.000₺

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG6.3.1 İç kontrol konusunda yapılan çalıştay, toplantı, seminer vs. sayısı	30	0	2	2	2	-	-	6 ay	6 ay
PG6.3.2 Eylem planının hazırlanması (%)	35	0	-	-	50	100	-	6 ay	6 ay
PG6.3.3 İş akış düzeninin oluşturulması (%)	35	0	-	-	-	50	100	6 ay	6 ay

AMAC-6

KURUMSAL ALTYAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK

HEDEF-6.5

Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılacaktır.

Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı

Yönetim ve Destek Programı

Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi

-

Stratejiler

- Yargı alanında ulusal ve uluslararası kurumlarla iş birliğini güçlendirmeye yönelik çalışmalar yapılacaktır.
- Kurula yapılacak veya Kurulumuzca yapılacak ziyaretlere ilişkin usul ve esaslar belirlenecektir.
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşların, Kurulun görev alanına ilişkin tavsiye ve görüşlerinin takip edilerek değerlendirilmesini sağlayan mekanizmanın etkinliği artırılacaktır.
- Kurulda hazırlanan evrakin imza yetkisinin açıklığa kavuşturulması bakımından imza ve yazışma yönergesi hazırlanacaktır.
- Genel Kurul, Daireler ve Genel Sekreterliğin emsal niteliğindeki karar ve görüşleri kişisel veriler korunarak Kurul tetkik hâkimlerinin ve müfettişlerinin erişimine açılacaktır.
- Kurulun ihtiyaçlarına uygun müstakil hizmet binası ve lojman temin edilmesi için çalışma yapılacaktır.

Riskler

- Pandemi veya olağanüstü durumlar nedeniyle uluslararası kurum ve kuruluşlarla karşılıklı ziyaretlerin yapılamaması
- Yeni uygulamaların benimsenmesinde zorluklar yaşanması
- Bütçe yetersizliği

Tespitler

- Kurulun paydaşlarla iş birliği ve etkileşiminin istenilen düzeyde olmaması
- Kurulun altyapı ve kapasitesinin güncel ihtiyaçlar çerçevesinde geliştirilmesi için çalışmalar yapılması gerekliliği

İhtiyaçlar

- Ulusal ve uluslararası kuruluşlarla koordinasyonun artırılması
- Kurulun ihtiyacını karşılayacak hizmet binasının temin edilmesi

Sorumlu Birim Genel Sekreterlik	Sorumlu Büro Dış İlişkiler ve Proje Bürosu Sosyal İşler Bürosu Mevzuat İşleri Bürosu Kütüphane ve Dokümantasyon Bürosu İdari ve Mali İşler Bürosu	İş Birliği Yapılacak Bürolar Tüm Bürolar	Maliyet Tahmini 2.950.000₺
---	--	--	--------------------------------------

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2022	2023	2024	2025	2026	İzleme Sıklığı	Raporlama sıklığı
PG6.5.1 Sosyal ve tanıtım amaçlı ziyaretler konusunda prosedürlerin belirlenmesi (%)	25	0	100	-	-	-	-	6 ay	6 ay
PG6.5.2 İmza ve yazışma yönergesinin hazırlanması (%)	25	0	100	-	-	-	-	6 ay	6 ay
Ulusal ve uluslararası kurumlarla ilişkiler konusunda yıllık durum analizi raporunun hazırlanması	50	0	1	1	1	1	1	6 ay	6 ay

MALİYETLENDİRME

Kamu idareleri, kamu hizmetlerinin istenilen düzeyde ve kalitede sunulabilmesi için bütçeleri ile program ve proje bazında kaynak tahsislerini stratejik planlarına dayandırmak zorundadır.

Bu nedenle, idarenin bütçesi stratejik plandaki amaç ve hedeflerle ilişkilendirilmiştir.

TABLO-11

Maliyetlendirme

	2022	2023	2024	2025	2026	Toplam Maliyet
AMAÇ 1	700.000	750.000	950.000	600.000	200.000	3.200.000
Hedef 1.1	300.000	350.000	350.000	500.000	100.000	1.600.000
Hedef 1.2	400.000	400.000	600.000	100.000	100.000	1.600.000
AMAÇ 2	950.000	1.050.000	950.000	1.200.000	900.000	5.050.000
Hedef 2.1	250.000	300.000	350.000	300.000	300.000	1.500.000
Hedef 2.2	300.000	300.000	400.000	400.000	500.000	1.900.000
Hedef 2.3	400.000	450.000	200.000	500.000	100.000	1.650.000
AMAÇ 3	1.600.000	1.550.000	1.400.000	700.000	700.000	5.950.000
Hedef 3.1	600.000	450.000	400.000	100.000	100.000	1.650.000
Hedef 3.2	450.000	450.000	600.000	100.000	100.000	1.700.000
Hedef 3.3	300.000	350.000	300.000	400.000	500.000	1.850.000
Hedef 3.4	250.000	300.000	100.000	100.000		750.000
AMAÇ 4	700.000	800.000	400.000	450.000	600.000	2.950.000
Hedef 4.1	100.000	150.000	200.000	250.000	300.000	1.000.000
Hedef 4.2	500.000	550.000	100.000			1.150.000
Hedef 4.3	100.000	100.000	100.000	200.000	300.000	800.000
AMAÇ 5	750.000	750.000	700.000	400.000	400.000	3.000.000
Hedef 5.1	500.000	500.000	600.000	300.000	400.000	2.300.000
Hedef 5.2	250.000	250.000	100.000	100.000		700.000
AMAÇ 6	1.800.000	2.000.000	2.700.000	3.900.000	5.000.000	15.400.000
Hedef 6.1	300.000	300.000	400.000	800.000	1.000.000	2.800.000
Hedef 6.2	200.000	300.000	400.000	600.000	800.000	2.300.000
Hedef 6.3	400.000	400.000	600.000	1.000.000	1.500.000	3.900.000
Hedef 6.4	500.000	550.000	700.000	800.000	900.000	3.450.000
Hedef 6.5	400.000	450.000	600.000	700.000	800.000	2.950.000
Genel Yönetim Giderleri	129.480.000	148.686.000	165.385.000	179.033.000	189.660.000	812.244.000
TOPLAM	135.980.000	155.586.000	172.485.000	186.283.000	197.460.000	847.794.000

*Miktarlar TL olarak gösterilmiştir.



İZLEME VE DEĞERLENDİRME



Stratejik planın başarısı,
Kurul çalışanlarının planı
sahiplenmesinin yanı sıra kurum
içi koordinasyonun etkinliğine de
bağlıdır. İzleme ve değerlendirme
süreci aynı zamanda, kurumsal
gelişimin sürekliliğini sağlarken
diğer taraftan hesap verme
sorumluluğunun oluşumuna da
katkı sağlayacaktır.

İzleme ve değerlendirme çalışmalarının sonuçları, faaliyet raporları vasıtası ile ilgili kurumlara bildirilecek ve kamuoyuna duyurulacaktır.

Yıllık faaliyet raporları dışındaki izleme ve değerlendirme raporları Strateji Geliştirme Bürosunun koordinasyonu ile altışar aylık periyotlar hâlinde hazırlanacak ve Kurul Stratejik Planlama Ekibine sunulacaktır. İzleme ve değerlendirme sisteminin işlerliğini sağlayabilmek için yetki ve sorumlulukların tanımlanması gerekmektedir. Bu çerçevede Kuruldaki büroların hedeflere ilişkin sorumluluğu birim düzeyinde belirlenmiştir.





NOTLAR

