



HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI



HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI



İstiklal, İstikbal, Hürriyet, Herşey Adaletle Kaimdir...

Mustafa Kemal ATATÜRK (1881-1938)



Mehmet Selim KIRAZ



Murat UZUN



Hakan KILIÇ

Şehit Cumhuriyet savcılarımızı ve tüm şehitlerimizi
en derin saygılarımızla ve rahmetle anıyoruz.



Bekir BOZDAĞ
Adalet Bakanı / HSYK Başkanı

Başkan Sunuşu

Kamu yönetiminde reform çalışmaları kapsamında stratejik planlama modeli, 5018 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile birlikte kamu kurumlarında uygulanmaya başlanmıştır. 2010 yılında yapılan referandum ile yeniden yapılandırılan Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, ilk stratejik planını 2012 yılında kamuoyuna duyurmuştur. Yargı alanında birçok yeniliğin miladını oluşturacak Kurulun ikinci dönem stratejik planını açıklamaktan büyük bir memnuniyet duymaktayım.

İçinde bulunduğumuz yüzyılda, yargı alanında büyük bir değişim yaşanmaktadır. Yaşanan bu değişim karşısında sürekli yenilenme ihtiyacı, kaçınılmaz bir zorunluluktur. Bu alanda meydana gelen değişime uyum sağlanmasının önemli araçlarından biri de stratejik plandır. Stratejik planlama sürecinde kamuda etkin, verimli, şeffaf bir yönetim anlayışı esas alınmıştır. Planlama çalışmaları kapsamında yapılan anketler ve özellikle farklı illerde gerçekleştirilen çalıştaylarda, yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı ile hâkimlik ve savcılık teminatını güçlendirmek, yargıya olan güveni artırmak gibi hususlarda yargı camiasında güçlü bir değişim isteğinin bulunduğu görülmüştür. Bu doğrultuda evrensel hukuk normları da gözetilerek kamuoyunun ve yargı camiasının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde katılımcı bir anlayışla Kurulun yeni stratejik planı oluşturulmuştur.

2012-2016 yıllarını kapsayan birinci stratejik planın büyük bir bölümü hayata geçirilmiştir. Edinilen tecrübeler, günün ihtiyaçları da dikkate alınarak Kurulun beş yıllık geleceğini planlamak üzere hazırladığımız ikinci dönem stratejik plana aktarılmıştır. Kurulumuz, planda yer alan amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için tüm paydaşlarla iş birliği içerisinde çalışacaktır.

Yaklaşık bir yıllık yoğun bir çalışmanın neticesinde ortaya çıkan ve önümüzdeki dönemde yargı alanındaki temel belgelerden biri olma niteliğini taşıyan Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu 2017-2021 Stratejik Planı'nın, ülkemiz ve yargı camiası için hayırlı olmasını temenni eder, planın hazırlanmasında emeği geçenlere teşekkür ederim.

Bekir BOZDAĞ
Adalet Bakanı/HSYK Başkanı



Mehmet YILMAZ
HSYK Başkanvekili

Başkanvekili Sunuşu

Çağdaş ve demokratik bir yapıya sahip, idari ve mali yönden bağımsız olan Kurulumuz, ilk stratejik planını 2012-2016 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlamış, 2017-2021 yıllarında uygulanacak olan ikinci dönem stratejik plan hazırlıklarına ise 21.12.2015 tarihinde başlamıştır. Kurulumuzun yoğun bir çalışma süreci sonunda çoğulcu bir anlayışla hazırladığı stratejik planımızın yayımlanmasından mutluluk ve onur duymaktayım.

2012-2016 Stratejik Planı'nda belirlenen amaç ve hedeflerin hayata geçirilmesi için önemli çalışmalar yapılmış, yargı alanında birçok yenilik başarıyla uygulamaya konulmuştur. Birinci stratejik plan döneminde yapılan mevzuat değişikliğiyle Kurulumuzun bir kısım görev ve yetkileri, Adalet Bakanlığı ile Türkiye Adalet Akademisine devredildiğinden plandaki bazı amaç ve hedefler gerçekleştirilememiştir.

Üst seviyede katılımın sağlandığı ikinci dönem stratejik plan hazırlık çalışmaları kapsamında, 188 Kurul çalışanının katılımıyla Kızılcahamam ve Afyon'da çalıştaylar gerçekleştirilmiştir. Dış paydaşlara yönelik ise Şanlıurfa, Bursa, Adana ve Ankara'daki çalıştaylara 81 ilden 424 meslektaşımızın katılımı sağlanarak durum analizi ve odak grup toplantıları yapılmıştır. İç ve dış paydaşlarla yapılan bu çalıştaylarda toplam 612 katılımcının dile getirdiği görüşler ve sorunlara yönelik çözüm önerileri raporlanmış ve değerlendirilmiştir.

Stratejik planlamada, güçlü bir kabul ve uygulama alanının oluşması için Kurul çalışanlarına yönelik iki farklı anket çalışması, kürsüde görev yapan hâkim ve savcılar, Adalet Bakanlığı ve Yüksek Mahkemeler için de ayrı bir anket çalışması yapılmıştır. Yoğun bir katılımı ile gerçekleşen anket çalışmalarında faydalı çıktılar elde edilmiştir. Diğer ülkelerin yargı kurullarının planlama faaliyetleri incelenerek titiz bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

İç ve dış paydaşların görüş ve önerileri doğrultusunda, Kurulumuzun vizyonu; "Adil, bağımsız, tarafsız, güvenilir ve etkin yargının teminatı" olarak belirlenmiş, vizyona yönelik amaç ve hedefler oluşturularak önümüzdeki beş yıl içerisinde yapılması gerekenler planlanmıştır.

Milletimizin ve yargı mensuplarının beklentilerinin farkında olarak büyük bir sorumluluk duygusuyla ve katılımcı bir anlayışla hazırladığımız HSYK 2017-2021 Stratejik Planı'nın yargı camiasına hayırlı olmasını diler, planın başarılı bir şekilde uygulanacağına olan inancımı belirtir, hazırlanmasında emeği geçenlere teşekkür ederim.

Mehmet YILMAZ
HSYK Başkanvekili

İçindekiler:

KISALTMALAR	14
TANIMLAR	15
1. STRATEJİK PLANLAMA	17
A. STRATEJİK PLANLAMA NEDİR?	17
B. KURULDA STRATEJİK PLANLAMA	18
2. STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİ	21
A. STRATEJİK PLANIN SAHİPLENİLMESİ	22
B. PLANLAMA SÜRECİNİN ORGANİZASYONU	22
I. Koordinatör Birim	22
II. Birim Stratejik Planlama Ekibi	22
III. Kurul Stratejik Planlama Ekibi	22
IV. Stratejik Plan Yönlendirme Kurulu	22
V. Strateji Geliştirme Yüksek Kurulu	23
C. HAZIRLIK PROGRAMI	23
D. ARAŞTIRMA VE İNCELEME ÇALIŞMALARI	23
3. DURUM ANALİZİ	25
A. TARİHİ GELİŞİM	26
B. HSYK 2012-2016 STRATEJİK PLANI DEĞERLENDİRMELERİ	29
I. HSYK 2012-2016 Stratejik Planı'ndaki Amaçlar	29
II. Amaçlar Kapsamında Yapılan Çalışmalar	29
a. Hâkim ve Savcıların Özlük Hakları İle İlgili Teminatların Güçlendirilmesi İçin Yapılan Çalışmalar	29

İçindekiler:

b. Hâkim ve Savcıların Atama ve Nakilleri İle İlgili Sistemin Yeniden Düzenlenmesi	30
c. Kurulun Faaliyet ve Hizmet Alanları İle İlgili Yapılan Mevzuat Çalışmaları	30
Kanun Değişikliği Çalışmaları	30
Yönetmelik Çalışmaları	31
Genelge ve Yönerge Çalışmaları	31
d. Hâkim ve Savcılar ile Mahkemelerin Verimliliğinin Artırılmasına Yönelik Yapılan Çalışmalar	31
e. Bölge Adliye ve İdare Mahkemelerinin Açılması ve Faaliyete Geçirilmesi	32
f. Yargıtay ve Danıştay Üye Seçimi	32
g. Adliyelerin Birleştirilmesi	33
C. MEVZUAT ANALİZİ	35
I. HSYK Teşkilat Yapısı	38
II. Üst Politika Belgeleri	40
a. Onuncu Kalkınma Planı	40
b. Yargı Reformu Stratejisi	41
D. FAALİYET VE HİZMET ANALİZİ	42
I. Adaylıkla İlgili Faaliyetler	42
II. Hâkim ve Savcılarla İlgili İşlemler	42
III. Disiplin İşlemleri	43
IV. Teftiş Kurulu ile İlgili Faaliyetler	43
V. Yargıyla İlgili Diğer İşlemler	44
VI. Kurumsal Faaliyetler	44
VII. İdari Faaliyetler	44
E. PAYDAŞ ANALİZİ	45
I. Paydaşlarımız	45
II. Paydaşların Tespiti ve Sınıflandırılması	46
III. Paydaş Görüşlerinin Alınması ve Değerlendirilmesi	47
a. Çalıştaylar	47

b. Anket Çalışmaları	49
F. İÇ ANALİZ VE ÇEVRE ANALİZİ	52
4. GELECEĞE BAKIŞ	63
A. MİSYON	64
B. VİZYON	66
C. TEMEL DEĞERLER	68
D. AMAÇLAR	70
Amaç I. Yargı Bağımsızlığı ve Tarafsızlığını Güçlendirmek	72
Amaç II. Yargıya Güveni Artırmak	76
Amaç III. Hâkimlik ve Savcılık Teminatını Güçlendirmek	81
Amaç IV. Kurumsal Altyapı ve Kapasiteyi Güçlendirmek	86
Amaç V. Yargının Etkinlik ve Verimliliğini Artırmak	93
E. GZFT AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİ İLİŞKİSİ	96
F. ÜST POLİTİKA BELGELERİ STRATEJİK PLAN İLİŞKİSİ	103
I. Stratejik Plan Onuncu Kalkınma Planı İlişkisi	103
II. Stratejik Plan Yargı Reformu Stratejisi İlişkisi	105
5. MALİYET TABLOSU	108
6. İZLEME VE DEĞERLENDİRME	110
7. EKLER	112
A. STRATEJİK PLAN BİRİM İLİŞKİSİ	112

Kısaltmalar:

AB	Avrupa Birliği
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
BM	Birleşmiş Milletler
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
FETÖ	Fethullahçı Terör Örgütü
GZFT	Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler
HSYK	Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu
PDGFSR	Performans Değerlendirme ve Geliştirme Formu Sonuç Raporu
PDGF	Performans Değerlendirme ve Geliştirme Formu
PDY	Paralel Devlet Yapılanması
TAA	Türkiye Adalet Akademisi
TODAİE	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
UYAP	Ulusal Yargı Ağı Projesi

Tanımları:

Adalet Hizmetleri	Mahkemeler, cumhuriyet başsavcılıkları, cezaevleri ve icra dairelerine ilişkin Adalet Bakanlığı tarafından yerine getirilen hizmetleri ifade eder.
Bakanlık	Adalet Bakanlığını ifade eder.
Kurul	Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunu ifade eder.
Kurul Personeli	HSYK'de 657 sayılı Kanun'a göre çalışan kişileri ifade eder.
Yargı Hizmetleri	Yargılama ve soruşturmaya ilişkin hâkim ve cumhuriyet savcıları tarafından yerine getirilen faaliyetleri ifade eder.
Yargı Kurumları	Adalet Bakanlığı, Yüksek Yargı Organları, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Noterler Birliğini ifade eder.
Yargı Mensubu	Hâkimler ve cumhuriyet savcılarını ifade eder.

HSYK 2017-2021
STRATEJİK PLANI



1. STRATEJİK PLANLAMA

A. STRATEJİK PLANLAMA NEDİR?

Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu'nda; *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. Kuruluş bütçesinin stratejik planda ortaya konulan amaç ve hedefleri ifade edecek şekilde hazırlanmasına, kaynak tahsisinin önceliklere dayandırılmasına ve hesap verme sorumluluğuna rehberlik eder.*¹ açıklaması bulunmaktadır. Kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi, hesap verebilirliğin ve mali saydamlığın sağlanabilmesi açısından stratejik planlama en önemli araçtır.

Türk kamu yönetiminin mali miladı olan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu 2003 yılında yürürlüğe girmiş olup 2005 yılından itibaren kamu kurumlarının stratejik plan hazırlaması zorunlu hâle getirilmiştir.

5018 sayılı Kanun'da stratejik plan; Kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren plan şeklinde tanımlanmıştır.

Anılan Kanun'un 9'uncu maddesi uyarınca kamu idareleri; kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuatları ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar.

Stratejik plan hazırlamakla yükümlü kamu idarelerinin izleyecekleri usul ve esasların belirlenmesi görevi Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzuna göre, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına (DPT) verilmiştir. DPT tarafından hazırlanan, 26.05.2006 tarihli ve 26179 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" ile stratejik plan hazırlama sürecinde izlenecek yol ve yöntemler belirlenmiştir. DPT, yayımladığı Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu ile hazırlanacak planların kapsamını ve çerçevesini çizmiş olup HSYK 2017-2021 Stratejik Planı da bu kılavuza göre hazırlanmıştır.

¹ Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu, sayfa 7, DPT Yayınları, Haziran 2006

B. KURULDA STRATEJİK PLANLAMA

Demokratik meşruiyet ve geniş tabanlı temsil esasına göre oluşturulmuş olan Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, Anayasa ve yasalar çerçevesinde kendisine verilen görevleri yerine getirirken kamu kaynağı kullanan idari bir organ olmanın bilinci içinde hesap verebilen, şeffaf ve vizyon sahibi bir yönetim anlayışını benimsemiştir. Kurulumuz, 5018 sayılı Kanun'da öngörülen stratejik planlama anlayışını bir fırsat olarak değerlendirmekte ve stratejik planını anayasası olarak kabul etmektedir.

*HSYK 2017-2021
STRATEJİK PLANI*



2. STRATEJİK PLANLAMA SÜRECİ

HSYK tarafından ilk stratejik plan 2012-2016 yıllarını kapsayacak şekilde hazırlanmış olup 2017-2021 yıllarını kapsayacak olan ikinci dönem stratejik planı hazırlıklarına 21.12.2015 tarihinde başlanılmıştır. Bu kapsamda 26.05.2006 tarihli ve 26179 sayılı Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 8'inci maddesi gereğince üst yöneticinin 05.01.2016 tarihli oluru ile yol haritası niteliğindeki iç genelge yayımlanmıştır.

Hazırlık çalışmaları kapsamında, Birim Stratejik Planlama Ekibi, Kurul Stratejik Planlama Ekibi ile Koordinatör Birimde görev alan tetkik hâkimi, Kurul müfettişi ve idari personelden oluşan ekip listeleri, planlama sürecinin aşamaları, gerçekleştirilecek faaliyetler ve takvimi içeren "Hazırlık Programı" için HSYK Genel Sekreterliğinden 13.01.2016 tarihinde olur alınmıştır.

Önceki Stratejik Plan, 7 tetkik hâkiminden oluşan bir ekip tarafından koordine edilerek hazırlanmıştır. Bu planın hazırlık çalışmalarına kürsüden 61 meslektaşın katılımı sağlanmıştır. 2017-2021 stratejik plan çalışmalarını yürütmek üzere 40 kişiden oluşan şube müdürü ve memur kadrosundan Birim Stratejik Planlama Ekibi; 16 tetkik hâkimi, 2 Kurul Başmüfettişi ve 1 Kurul müfettişinden oluşan Kurul Stratejik Planlama Ekibi; 5 genel sekreter yardımcısı ve Genel Sekreterden oluşan Stratejik Plan Yönlendirme Kurulu oluşturulmuştur. Strateji Geliştirme Yüksek Kurulu ise HSYK Genel Kurulundan oluşup, stratejik plana son halini vererek onaylamıştır. Koordinatör birim HSYK Strateji Geliştirme Bürosu olmak üzere, diğer birimler, farklı bürolarda görev yapanlar arasından demokratik ve çoğulcu bir anlayışla oluşturulmuştur.

Hazırlık sürecinin kaliteli ve verimli geçmesi açısından, TODAİE'den konusunda uzman iki öğretim üyesinin katılımıyla, Kızılcahamam'da 17.02.2016-19.02.2016, Ankara'da 22.02.2016-23.02.2016 tarihlerinde, Stratejik Planlama Ekibi ile Koordinatör Birime uygulamalı eğitim verilmiş ve ilk çalıştay gerçekleştirilmiştir.

Stratejik plan katılımcı bir planlama modeli olduğundan, stratejik plan konusunda farkındalığı artırmak ve güçlü bir kabul alanı oluşturmak amacıyla Kızılcahamam, Afyon, Şanlıurfa, Bursa, Adana ve Ankara'da çalıştaylar yapılmış, ayrıca Adalet Bakanlığı ve Yüksek Yargıdan temsilcilerin katkı sunmaları sağlanmıştır. Yapılan çalıştaylarda katılımcıların dile getirdikleri görüş ve sorunlara yönelik çözüm önerileri değerlendirilmek üzere raporlanmıştır.

A. STRATEJİK PLANIN SAHİPLENİLMESİ

Üst yönetim, kurumsal sahiplenme iradesini ortaya koymak adına stratejik planlama modelini benimsediğini iç genelgeyle Kurul çalışanlarına duyurmuştur.

B. PLANLAMA SÜRECİNİN ORGANİZASYONU

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

Bu birimler;

I. Koordinatör Birim

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

II. Birim Stratejik Planlama Ekibi

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

III. Kurul Stratejik Planlama Ekibi

İlgili Genel Sekreter Yardımcısı başkanlığında, 16 tetkik hâkimi, 2 Kurul Başmüfettişi ve 1 Kurul müfettişinden oluşan Kurul Stratejik Planlama Ekibi; birimlerden gelen, çalıştaylar ve anketlerden elde edilen verileri düzenleyerek stratejik plana uygun hâle getirmiştir.

IV. Stratejik Plan Yönlendirme Kurulu

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

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

V. Strateji Geliştirme Yüksek Kurulu

HSYK Genel Kurulundan oluşan Strateji Geliştirme Yüksek Kurulu, 13.12.2016 tarihli ve 443 sayılı kararı ile stratejik plan taslağına son halini vererek onaylamıştır.

C. HAZIRLIK PROGRAMI

Hazırlık çalışmaları kapsamında, öncelikle planlama sürecinin aşamaları belirlenmiş, gerçekleştirilecek faaliyetleri içeren ve bir yılı kapsayan hazırlık programı oluşturulmuş, çalışmalar bu programda yer alan takvime uygun bir şekilde tamamlanmıştır.

D. ARAŞTIRMA VE İNCELEME ÇALIŞMALARI

Stratejik Plan hazırlık çalışmaları sürecinde, aşağıdaki belgeler üzerinde araştırma ve inceleme yapılmıştır.

- Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018),
- Yargı Reformu Stratejisi (Nisan 2015),
- Yargıtay, Danıştay, Adalet Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve bir kısım kamu kurumlarının stratejik planları,
- Yabancı ülkelerin yüksek yargı konseylerinin planları, yapısı ve işleyişi,
- BM Yargı Bağımsızlığı İlkeleri,
- Venedik Komisyonu Raporları,
- BM Bangalore Yargı Etiği İlkeleri,
- Avrupa Konseyi Hâkimlerin Rolü ve Bağımsızlığı Tavsiye Kararı,
- Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararları,
- Avrupa Hâkimleri Danışma Konseyinin Görüşleri,
- Avrupa Yargı Kurulları Ağının Görüşleri,
- AB İlerleme Raporları.

HSYK 2017-2021
STRATEJİK PLANI



3. DURUM ANALİZİ

Durum analizi, Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu'nda; *Stratejik planlama sürecinin ilk adımı olan durum analizi, kuruluşun “Neredeyiz?” sorusuna cevap verir. Kuruluşun geleceğe yönelik amaç, hedef ve stratejiler geliştirebilmesi için öncelikle, mevcut durumda hangi kaynaklara sahip olduğunu ya da hangi yönlerinin eksik olduğunu, kuruluşun kontrolü dışındaki olumlu ya da olumsuz gelişmeleri değerlendirmesi gerekir. Dolayısıyla bu analiz, kuruluşun kendisini ve çevresini daha iyi tanımasına yardımcı olarak stratejik planın sonraki aşamalarından daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır.*

Durum analizinde kuruluşun yasal yükümlülükleri çerçevesinde yürüttüğü faaliyetler ve sunduğu hizmetler ortaya konulur. Kuruluşun, kalkınma planları, sektörel ve bölgesel plan ve programlar ile kuruluş kanunundan kaynaklanan yetki, görev ve sorumlulukları ifade edilir. Kuruluş tarafından sunulan hizmetlerin genel hedef ve politikalara uygunluğu, hizmet sunum süreçleri ve hizmet kalitesi, bu alanda benimsenen genel stratejiler, kuruluşun hangi kurum ve kuruluşlarla koordinasyon içinde çalıştığı/çalışması gerektiği gibi hususlar değerlendirilir. Kuruluşun faaliyet gösterdiği alanlarda ülkemizde ve dünyadaki genel eğilimler tartışılır.

Durum analizi kapsamında genel olarak aşağıdaki değerlendirmeler yapılmıştır.

- *Tarihî gelişim,*
- *Kuruluşun yasal yükümlülükleri ve mevzuat analizi,*
- *Kuruluşun faaliyet alanları ile ürün ve hizmetlerinin belirlenmesi,*
- *Paydaş analizi (kuruluşun hedef kitlesi ve kuruluş faaliyetlerinden olumlu veya olumsuz yönde etkilenenlerin, ilgili tarafların analizi)*
- *Kuruluş içi (kuruluşun yapısı, insan kaynaklarının, mali kaynaklarının, kurumsal kültürünün, teknolojik düzeyinin vb. analizi)*
- *Çevre analizi (kuruluşun faaliyet gösterdiği ortamın ve dış koşullarının analizi)² şeklinde düzenlenmiştir.*

2 Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu, sayfa 15, DPT Yayınları, Haziran 2006

A. TARİHÎ GELİŞİM

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 159'uncu maddesine göre; Hâkimler ve Savcılar Yüksek 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 olan yegâne 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.

Kurulun tarihî gelişimi incelendiğinde; 8 Nisan 1924 tarihli ve 169 sayılı Mehakimi Şeriyenin İlgasına ve Mehakim Teşkilatına Ait Ahkâmı Muaddil Kanunu ile Osmanlı dönemine ait tüm şer'îye ve nizamiye mahkemelerinin kaldırıldığı, yerlerine laik mahkemelerin kurulduğu 1924 Anayasası döneminde, adalet yönetimi ve denetiminde Adalet Bakanlığının etkin olduğu ve hâkim savcılarının tayin ve terfi işlerinin Bakanlıkça yapıldığı, bu dönemde Adalet Bakanının, bütün hâkim ve savcılar üzerinde denetleme yetkisi kapsamında yargıçlara mesleki faaliyetlerini ilgilendiren davranışları gereğince soru sorabilme, yargıçları sözlü açıklama yapmaları için huzura çağırma, adliye işlerini emri altındaki müfettişler eliyle denetleme, Bakanlık nezdinde oluşturulan yargıçlara disiplin cezası verme yetkisi bulunan disiplin (inzibat) komisyonu üyelerini belirleme, yargıçlara disiplin cezası verme, ceza kovuşturması yapılmasına karar verme, mahkeme kurma, asliye mahkemelerini çeşitli dairelere ayırarak her birinin göreceği işi belirleme, asliye ve sulh yargıçlıklarını birleştirme yetkisi vardı.

Hâkimlerin statüsü 1926 yılında kabul edilen 766 sayılı Kanun'la düzenlenmiş, daha sonra bu Kanun 04.07.1934 tarihli ve 2556 sayılı Hâkimler Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. 2556 sayılı Hâkimler Kanunu'nda, hâkim ve savcılarının terfi işleri ile görevli olmak üzere bir ayırma meclisi kurulması öngörmüştür. Bu meclis Yargıtay Başkanının başkanlığında, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve dört Yargıtay üyesiyle Ceza İşleri Genel Müdürü, Hukuk İşleri Genel Müdürü, Özlük İşleri Genel Müdürü ve Adalet Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanından oluşmuştur (m.50). Ayırma meclisi denilen yetkili kurul iki grup olarak görev yapmıştır. (m.50/1) Yargıtay Başkanının başkanlığındaki birinci grup, hâkimlere ait yükselme defterini, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısının başkanlığındaki ikinci grup ise savcılara ait terfi defterini hazırlamıştır. Adalet Bakanı bu defterlerdeki sıralamaya göre hâkim ve savcıları atamıştır. O dönemde atamalarda tek yetkili Adalet Bakanı olmuştur. Kanun'a göre birinci sınıfa ayrılmış bir hâkim veya savcıyı Yargıtay üyeliğine seçmede Adalet Bakanının yetkisi vardı (m.64). Yargıtay daire başkanları ile cumhuriyet başsavcısının seçimi de Adalet Bakanına aitti. Yargıtay Başkanını ise Bakanlar Kurulu seçerdi (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 kazanırlardı (m.79). Bu dereceye gelmemiş hâkimler için hâkimlik teminatı yoktu.

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

1961 Anayasasının 143'üncü maddesi ile "Yüksek Hâkimler Kurulu" ve bu Anayasa'nın 137'nci maddesinde 20.09.1971 tarihli ve 1488 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle "Yüksek Savcılar Kurulu" olmak üzere birbirinden ayrı iki kurul oluşturulmuştur. Yüksek Hâkimler Kurulunun, kanuni düzenlemeleri ise 22.04.1962 tarihli ve 45 sayılı Kanun ile yapılmıştır.

1961 Anayasasının 143'üncü maddesinin ilk hâlinde Yüksek Hâkimler Kurulu, 18 asıl ve 5 yedek üyeden oluşacak şekilde kurulmuştur. Bu üyelerden 6'sı Yargıtay Genel Kurulunca, 6'sı birinci sınıfa ayrılmış hâkimlerce ve kendi aralarından gizli oyla seçilirdi. Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosu yüksek mahkemelerde hâkimlik yapmış kişiler arasından üçer üye seçerlerdi. Adalet Bakanı, Yüksek Hâkimler Kurulu toplantılarına bizzat katılabilir; ancak oylamaya katılamazdı.

Yüksek Savcılar Kurulu, Adalet Bakanının başkanlığında Cumhuriyet Başsavcısı, Adalet Bakanlığı Müsteşarı, Adalet Bakanlığı Özlük İşleri Genel Müdürü ve Yargıtaydan seçilen üç asıl üyeden oluşmaktaydı. Yüksek Savcılar Kurulunun savcılarının özlük işleri, disiplin cezaları, mesleğe kabul ve ihraçları hakkında karar verme yetkisi vardı.

Anayasa'nın 143'üncü maddesinin, 20.09.1971 tarihli ve 1488 sayılı Kanun'la değiştirilmesinden sonra Yüksek Hâkimler Kuruluna Meclis, Senato ve hâkimlerin üye seçmesi uygulamasından vazgeçilmiş, Kurul üyelerinin sadece Yargıtay Genel Kurulu tarafından seçilmesi öngörülmüştür. 1971 değişikliği ile Adalet Bakanına Kurulda oy verme hakkı da getirilmiştir.

45 sayılı Yüksek Hâkimler Kurulu Kanunu'na göre Kurul üç bölümden oluşmuş, ayrı bir bütçesi olmayan Kurulun, bütçe ve sekreteryaya hizmetleri Adalet Bakanlığınca yerine getirilmiştir.

1961 Anayasası döneminde, Kurulun kararları Danıştayın hukuksal denetimine açık iken 1971 Anayasa değişikliği ile bu denetim yolu kapanmıştır. Ancak Anayasa Mahkemesi, 27.01.1977 tarihli kararı ile Kurul kararlarını yargı denetimi dışında bırakan bu düzenlemeyi iptal etmiştir.

1982 Anayasası, ikili ayırımdan vazgeçerek hâkimler ve savcılarla ilgili kurumsal yapıyı tek çatı altında birleştirerek Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunu oluşturmuştur. 1982 Anayasasının 159'uncu maddesinde düzenlenen Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun yapısı 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan Anayasa referandumu ile köklü şekilde değiştirilmiştir.

Referandumdan önce Anayasa'nın 159'uncu maddesindeki düzenleme; *"Kurulun Başkanı, Adalet Bakanıdır. Adalet Bakanlığı Müsteşarı Kurulun tabii üyesidir. Müsteşar katılmadığında toplantı yapılamaz.*

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 seçilir. Süresi biten üyeler yeniden seçilebilirler.

Kurul, seçimle gelen asıl üyeler arasından bir başkanvekilini seçer. 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 yapar. Adalet Bakanlığının, bir mahkemenin veya bir hâkimin veya savcının kadrosunun kaldırılması veya bir mahkemenin yargı çevresinin değiştirilmesi konusundaki tekliflerini karara bağlar. Kurul kararlarına karşı yargı mercilerine başvurulamaz. Kurulun bağımsız bütçesi ve sekreteryası yoktur. Sekreteryaya hizmetleri Adalet Bakanlığınca yerine getirilir. Hâkim ve savcıların denetlenmesinden sorumlu Teftiş Kurulu, Bakanlığa bağlıdır.” şeklindedir.

Avrupa Birliği’ne katılım müzakerelerinde yargı bağımsızlığı, tarafsızlığı, etkinlik ve verimliliğinin güçlendirilmesine yönelik bir strateji belgesinin benimsenmesi gerektiği vurgulanmış olup bu amaçla “*Yargı Reformu Stratejisi*” hazırlanmıştır. Yargı Reformu Stratejisi çalışmaları kapsamında, 8-10 Haziran 2009 tarihlerinde Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay, Askerî Yargıtay, Askerî Yüksek İdare Mahkemesi, Millî Savunma Bakanlığı, Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Noterler Birliği ve Yükseköğretim Kurumu temsilcilerinin katılımıyla bir çalıştay düzenlenmiştir. Yargı reformu stratejisi hayata geçirilerek HSYK’nin objektiflik, tarafsızlık ve şeffaflık temelinde uluslararası belgeler ışığında geniş tabanlı temsil esasına göre yeniden yapılandırılması, kararlarına karşı etkili bir itiraz sisteminin getirilmesi ve yargı yolunun açılması, Kurulun sekreteryasının ve denetim sisteminin yeniden düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu kapsamda, 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan Anayasa referandumu ile Kurulun yapısı demokratik meşruiyet ve geniş tabanlı temsil esasına göre yeniden düzenlenmiş, ardından kabul edilen 6087 sayılı Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu ile Kurulun çalışma usul ve esasları belirlenmiştir. Anayasa değişikliği ile üye sayısı yediden yirmi ikiye çıkarılan Kurulun üç daire hâlinde çalışması benimsenmiştir. Buna göre; Birinci Daire, hâkim ve savcıların atama, nakil, yetki ve izin, İkinci Daire, terfi ve disiplin, Üçüncü Daire ise mesleğe kabul ve şikâyetler ile ilgili işlemlerden görevli ve sorumludur. Anayasa değişikliği ve yasal düzenlemeyle hâkim ve savcıların denetlenmesinden sorumlu Teftiş Kurulunun, Kurul Başkanının gözetiminde Kurul adına görev yapması öngörülmüştür.

Özetle; 1924 Anayasasında, yönetim modeli olarak kuvvetler birliği benimsendiği için yargının, yasama ve yürütmeye karşı bağımsızlığını sağlayacak hukuki enstrümanlara yer verilmemiş olup yargının bağımsız şekilde kurumsallaşması, 1961 Anayasasında Yüksek Hâkimler Kurulu ile Yüksek Savcılar Kurulunun kurulmasıyla gerçekleştirilmiştir.

1961 Anayasası döneminde, Yüksek Hâkimler Kurulu sadece adli hâkimlerin özlük işlerinde yetkili iken 1982 Anayasasında Kurul idari hâkimler açısından da yetkili hâle getirilmiştir. Yüksek Hâkimler Kurulu, 1961 Anayasası döneminde 149’uncu madde ile kendi varlık ve görev alanı ile ilgili Anayasa Mahkemesine iptal davası açma yetkisine sahipken bu dönemde Yüksek Savcılar Kuruluna ve 1982 Anayasasında Kurula bu yetki tanınmamıştır.

2017

2021

B. HSYK 2012-2016 STRATEJİK PLANI DEĞERLENDİRMELERİ

I. HSYK 2012-2016 Stratejik Planındaki Amaçlar

- Yargı Bağımsızlığı ve Tarafsızlığını Güçlendirmek,
- Hâkimlik ve Savcılık Teminatını Güçlendirmek,
- Yargıya Güveni Artırmak,
- Yargının Etkinlik ve Verimliliğini Artırmak,
- Hâkim ve Savcılarının Mesleki Yetkinliğini Geliştirmek,
- Yargı Teşkilatını Yeniden Yapılandırmak,
- Mahkeme Yönetim Sistemini Geliştirmek,
- Kurumsal Altyapı ve Kapasiteyi Güçlendirmek.

II. Amaçlar Kapsamında Yapılan Çalışmalar

a. Hâkim ve Savcılarının Özlük Hakları İle İlgili Teminatların Güçlendirilmesi İçin Yapılan Çalışmalar

Hâkim ve savcılık mesleğinin konumu ile ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik koşullar çerçevesinde hâkim ve savcılarının maaşları ile ilgili olarak Adalet ve Maliye Bakanlıkları nezdinde yürütülen çalışmalar sonucu 12 Aralık 2014 tarihli ve 29203 sayılı (mükerrer) Resmi Gazete’de yayımlanan 6572 sayılı Kanun aynı tarihte yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun gereği tüm hâkim ve savcılarının mali hakları iyileştirilmiştir.

b. Hâkim ve Savcıların Atama ve Nakilleri İle İlgili Sistemin Yeniden Düzenlenmesi

Önceki yıllarda yaz ve sonbahar olmak üzere yılda iki dönemde kararname çıkarılmaktayken alınan ilke kararı ile yılda bir ana kararname çıkarılmasına ve arada çıkacak mazeret ve performans durumlarının belirli periyotlarda daire tarafından değerlendirilerek neticelendirilmesine karar verilmiştir. Bu sayede 8-10 ay gibi sürelerle karşılanamayan eş, sağlık, öğrenim gibi acil mazeret durumları kimi zaman aynı gün veya çok kısa süre içerisinde karşılanır hâle gelmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre merkez nüfusu bir milyonun altında olan birinci bölgelerde çalışanlardan; hâlen görev yaptığı yerde on yıl ve daha fazla hizmet süresi bulunanların bir başka birinci bölgeye atanmak üzere kararname kapsamına alınmalarına karar verilmiştir. Bu sayede nispeten çok büyük olmayan bu şehirlerde oluşabilecek yerleşmenin önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Böylece meslektaşlarımız tarafından çok talep edilmesine rağmen İzmir, Aydın, Eskişehir, Manisa, Denizli gibi illerde görev yapanların uzun yıllar (on yıl, on beş yıl, on sekiz yıl gibi) kalması sebebiyle, bu illere atanma taleplerinin karşılanamamasının büyük oranda önüne geçilmiş ve kendi içerisinde dikkate değer bir adalet sağlanmıştır. Birinci bölgede görev yapanlardan, son görev yerinde yedi yıl ve daha fazla hizmeti olup da mesleki performansı ve heyecanını yitirdiği anlaşılan [son hâl kâğıdı “orta” veya son performans değerlendirme ve geliştirme formu sonuç raporu (PDGFSR) “geliştirilmesi gerekli/yetersiz” olanların] hâkim ve savcılarının, birinci bölge olan bir başka yere atanmak üzere durumlarının değerlendirilmesine karar verilmiştir.

c. Kurulun Faaliyet ve Hizmet Alanları İle İlgili Yapılan Mevzuat Çalışmaları

Kurulun görev alanına giren hususlarda aşağıda belirtilen mevzuat çalışmalarına başlanılmıştır. Bu çalışmaların bir kısmında hazırlıklar devam etmekte olup diğer bir kısmında ise ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri alınmış, taslaklar yetkili makama arz aşamasına getirilmiştir.

• Kanun Değişikliği Çalışmaları

- 2802 sayılı Kanun'da Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Taslağı,
- 6087 sayılı Kanun'da Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Taslağı,
- Kurul Personelinin Özlük Haklarının İyileştirilmesine İlişkin 657 sayılı Kanun'da Değişiklik Çalışması.

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

• Yönetmelik Çalışmaları

- Genel Sekreterlik ve Teftiş Kurulu Bürolarının Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Taslağı,
- Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği Taslağı,
- Hâkim ve Savcı Mesleki Kimlik Kartı Yönetmelik Taslağı.

• Genelge ve Yönerge Çalışmaları

- Hâkim ve Savcılar Yıllık, Mazeret, Hastalık ve Refakat İle Aylıksız İzinlerine İlişkin Usul ve Esaslar Yönergesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönerge (1 No.lu yönerge) (İdari izin hususunda),
- Hâkim ve Savcılar Nöbet Hizmetlerinin Yerine Getirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Yönergesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönerge (3 No.lu yönerge) (Gece nöbeti muafiyeti hususunda),
- Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Arşiv İç Genelgesi Taslağı,
- Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Ön Mali Kontrol Yönergesi.

d. Hâkim ve Savcılar İle Mahkemelerin Verimliliğinin Artırılmasına Yönelik Yapılan Çalışmalar

Adalet Bakanlığı ile iş birliği yapılarak iş analizlerine göre ihtiyaç duyulan ihtisas mahkemeleri yaygınlaştırılmıştır. İhtisas mahkemeleri, iş ve kadro durumu el verdiği ölçüde il merkezlerinde kurulmuştur. Yargı alanlarının ise il mülki hudutları olarak belirlenmesi konusunda çalışmalar yapılmıştır.

İlke kararları doğrultusunda gelen iş sayıları değerlendirilerek gerek ana müstemir yetki kararnamelerinde gerekse münferit zamanlarda çıkarılan müstemir yetki kararnamelerinde ihtiyaç bulunan mahallerde kurulan ihtisas mahkemeleri büyük ölçüde faaliyete geçirilmiştir.

e. Bölge Adliye ve İdare Mahkemelerinin Açılması ve Faaliyete Geçirilmesi

5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 25'inci maddesi gereğince, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun 15.05.2007 tarihli ve 205 sayılı kararı doğrultusunda önce 9 yerde bölge adliye mahkemesi kurulmasına, daha sonra bu sayının 15'e çıkarılmasına karar verilmiştir. Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Diyarbakır, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Konya, Sakarya, Samsun, Trabzon ve Van Bölge Adliye Mahkemeleri, 153 hukuk, 177 ceza dairesi olmak üzere toplamda 330 daireden oluşmaktadır.

HSYK Birinci Dairesinin 25.02.2016 tarihli kararı ve HSYK Genel Sekreterliğinin 26.02.2016 tarihli yazısı göz önüne alınarak HSYK Genel Kurulunun 29.02.2016 tarihli kararı ile Bölge Adliye Mahkemeleri, her bir bölge için daire sayısının artırılması sureti ile Yargıtaydaki uzmanlaşmaya benzer bir şekilde ihtisas daireleri oluşturularak uygulama birliğinin temin edileceği ve bu şekilde içtihat farklılıklarının azaltılarak ihtisaslaşmada etkinlik ve verimliliğin sağlanabileceği gerekçesi ile bazı yer bölge adliye mahkemelerinin yargı alanlarının yeniden belirlenmesinin uygun olacağı düşünülerak yedi merkezde (Antalya, Ankara, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Samsun) faaliyete geçirilmiştir.

HSYK Birinci Dairesinin 25.02.2016 tarihli kararı ve HSYK Genel Sekreterliğinin 26.02.2016 tarihli yazısı göz önüne alınarak HSYK Genel Kurulunun 29.02.2016 tarihli kararı ile Bölge İdare Mahkemeleri, her bir bölge için daire sayısının artırılması suretiyle Danıştaydaki uzmanlaşmaya benzer bir şekilde ihtisas daireleri oluşturularak uygulama birliğinin temin edileceği ve bu şekilde içtihat farklılıklarının azaltılarak ihtisaslaşmada etkinlik ve verimliliğin sağlanabileceği gerekçesi ile bazı yer bölge idare mahkemelerinin yargı alanlarının yeniden belirlenmesinin uygun olacağı düşünülerak yedi merkezde (Ankara, Erzurum, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Konya, Samsun) faaliyete geçirilmiştir.

f. Yargıtay ve Danıştay Üye Seçimi

6087 sayılı Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu'nun 4 üncü maddesinde Yargıtay ve Danıştaya üye seçilmesi Yüksek Kurulun görevleri arasında sayılmaktadır.

Bu kapsamda aşağıda belirtilen mevzuat hükümleri çerçevesinde ve belirtilen tarihlerde üye seçimleri yapılmıştır.

Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 9 ve 10'uncu maddeleri çerçevesinde;

Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Genel Kurulunun;

— 19.10.2012 tarihli ve 605 sayılı kararı ile 16 Yargıtay Üyesi,

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

- 16.12.2013 tarihli ve 980 sayılı kararı ile 17 Yargıtay Üyesi,
- 15.12.2014 tarihli ve 674 sayılı kararı ile 144 Yargıtay Üyesi, 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 29'uncu maddesi uyarınca seçilmiştir.

23.07.2016 tarihli ve 29779 2. mükerrer sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 6723 sayılı Danıştay Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'na eklenen geçici 15'inci madde uyarınca üyelikleri sona erenler arasından Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Genel Kurulunun 25.07.2016 tarihli ve 417 sayılı kararı ile 267 Yargıtay Üyesi seçilmiştir.

Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 9 ve 10'uncu maddeleri çerçevesinde;

Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Genel Kurulunun;

- 22.06.2012 tarihli ve 382 sayılı kararı ile 6 Danıştay Üyesi,
- 16.12.2013 tarihli ve 981 sayılı kararı ile 6 Danıştay Üyesi,
- 15.12.2014 tarihli ve 675 sayılı kararı ile 33 Danıştay Üyesi,
- 25.12.2014 tarihli ve 712 sayılı kararı ile 3 Danıştay Üyesi,

2575 sayılı Danıştay Kanunu'nun 9'uncu maddesi uyarınca seçilmiştir.

23.07.2016 tarihli ve 29779 2. mükerrer sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 6723 sayılı Danıştay Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 2575 sayılı Yargıtay Kanunu'na eklenen geçici 27'nci madde uyarınca üyelikleri sona erenler arasından Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Genel Kurulunun 25.07.2016 tarihli ve 418 sayılı kararı ile 75 Danıştay Üyesi seçilmiştir.

g. Adliyelerin Birleştirilmesi

Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Genel Kurulunun 15.06.2012 tarihli ve 347 sayılı kararı ile yargıda verimliliğin artırılarak yargılamaların hızlandırılması, hâkim ve savcı ihtiyacının karşılanması, iş yükü dağılımında adaletin sağlanması amacıyla, 102 adliyenin başka adliyelerle birleştirilmesine karar verilmiştir. Kadıköy, Kartal ve Üsküdar Adalet Komisyonları kapatılarak İstanbul Anadolu Adalet Komisyonu adı altında birleştirilmiştir. Ayrıca Yüksekova, Cizre ve Bodrum adliyelerine adalet komisyonları kurularak ağır ceza merkezi hâline getirilmiştir.

27.02.2014 tarihinde yürürlüğe giren 6425 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 3'üncü maddesi ile 2802 sayılı Kanunun 119'uncu maddesi *"Hâkim ve savcıların hak ve ödevi olan meslek içi eğitimleri Türkiye Adalet Akademisinde yaptırılır. Bu eğitimin usulü esasları, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun görüşü alınarak Türkiye Adalet Akademisinde hazırlanan yönetmelikle belirlenir."* şeklinde, aynı Kanun'un 49/1'inci maddesi ise, *"Bilgi ve görgülerini artırmak, meslekleriyle ilgili staj ve araştırma yapmak, kurs, eğitim ve öğrenim görmek üzere seçilen ya da iç veya dış burstan yararlanan hâkim ve savcılar iki yılı; doktora yapmak üzere görevlendirilenler ise üç yılı aşmamak üzere Bakanlıkça yurt dışına gönderilebilir. Bu süreler, gerekirse en çok bir katına kadar uzatılabilir."* şeklinde değiştirilmiştir. Yapılan bu değişikliklerle HSYK 2012-2016 Stratejik Planı'nda yer alan hâkim ve savcılarının mesleki yetkinliğini geliştirmek şeklindeki amaca, buna ilişkin hedeflere ve stratejilere ulaşabilme imkânı kalmamıştır. Bu sebeple, Kurulun görev alanından çıkarılan amaç ve hedeflere ilişkin devam eden faaliyetler belirtilen kanun değişiklikleri sonucu ilgili kurumlara devredilmiştir.

2017-2021 Stratejik Planı'nda, amaçlar ve hedefler makul sayıda, iddialı, gerçekçi ve ulaşılabilir bir şekilde belirlenerek bu amaçlara ve hedeflere yönelik miktar, zaman, kalite veya maliyet cinsinden ifade edilebilecek performans göstergelerine yer verilmiştir. Aynı şekilde misyon ve vizyon ile GZFT analizi, amaçlar, hedefler ve stratejiler arasında kuvvetli bir bağ kurulmuştur.

2017

2021

C. MEVZUAT ANALİZİ

Kurulun görev, yetki ve sorumlulukları başta 1982 Anayasasının 159'uncu maddesi olmak üzere, 18.12.2010 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6087 sayılı Hâkimler ve Savcılar Yüksek 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,
- ❑ 6087 sayılı Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu,
- ❑ 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu,
- ❑ 2992 sayılı Adalet Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun,
- ❑ 4954 sayılı Türkiye Adalet Akademisi 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,
- ❑ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (Hâkim ve savcılar için 2802 sayılı Kanunda atıf yapılan hükümler yönüyle),
- ❑ 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu,
- ❑ 2576 sayılı Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemelerinin Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun,
- ❑ 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu,
- ❑ 4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun,
- ❑ 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu,

- 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu,
- 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu.

Söz konusu mevzuat çerçevesinde Kurulun görev ve sorumlulukları temel olarak aşağıdaki şekilde sıralanmıştır.

- Adli ve idari yargı hâkim ve savcılarının 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 ile hâkim ve savcılar hakkında denetim, araştırma, inceleme ve soruşturma yapılması konularına münhasır olmak üzere yönetmelik çıkarmak ve genelge düzenlemek,
- Bir mahkemenin kaldırılması veya yargı çevresinin değiştirilmesi konusundaki Adalet Bakanlığının tekliflerini karara bağlamak,
- Aşağıdaki bentlerde belirtilen hâkim ve savcılar hariç olmak üzere, hâkim ve savcılarının görevlerini; kanun, tüzük, yönetmelik ve genelgelere (hâkimler için idari nitelikteki genelgelere) uygun olarak yapıp yapmadıklarını denetlemek; görevlerinden dolayı veya görevleri sırasında suç işleyip işlemediklerini, hâl ve eylemlerinin sıfat ve görevleri icaplarına uyup uymadığını araştırmak ve gerektiğinde haklarında inceleme ve soruşturma işlemlerini yürütmek.

1. Bakanlık merkez, bağlı ve ilgili kuruluşları ile uluslararası mahkemeler veya kuruluşlarda görev yapan hâkim ve savcılar,

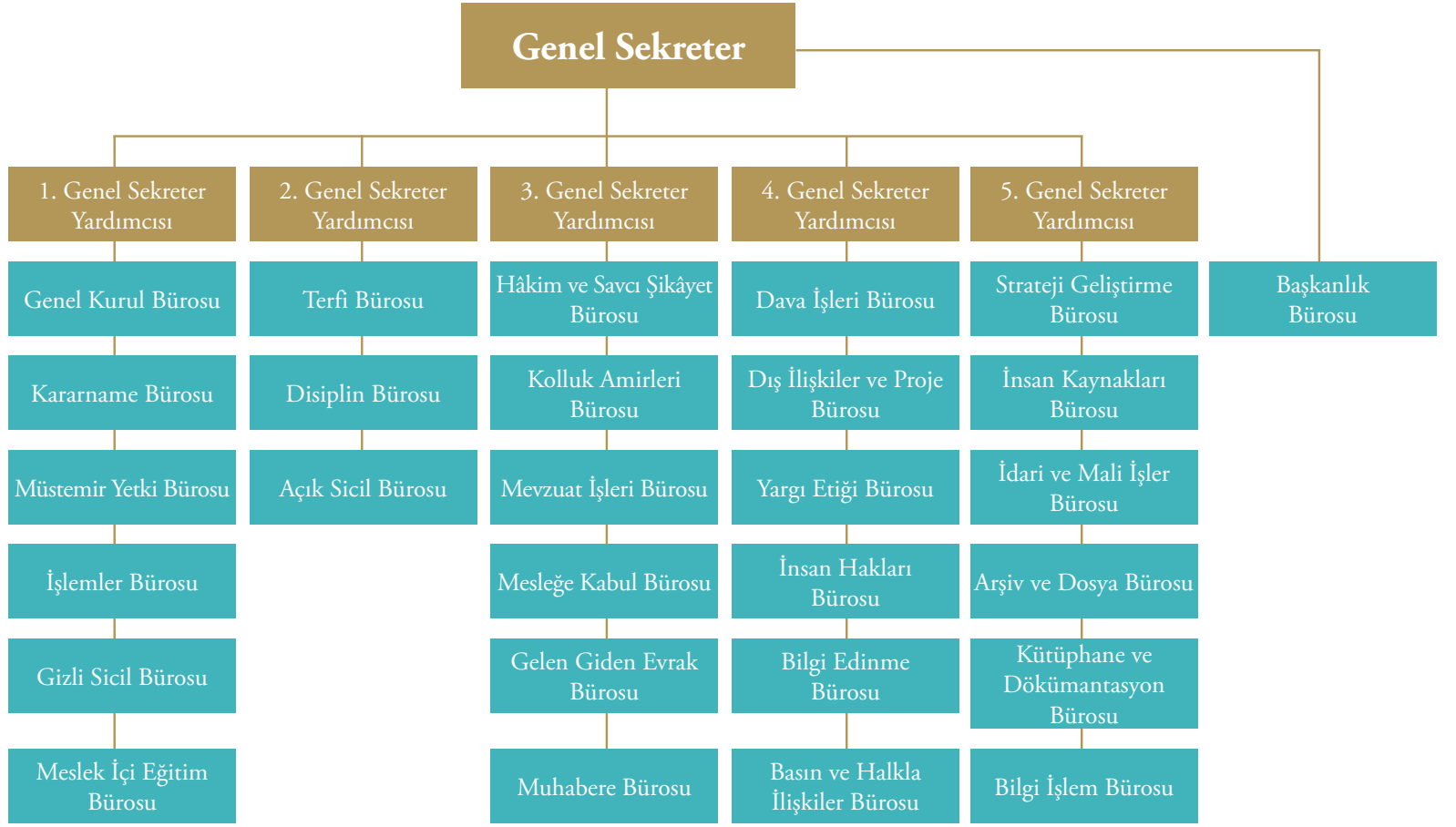
2. Geçici yetki veya görevlendirme ile başka bir kurum, kurul veya kuruluşta çalışan hâkim ve savcılar,

3. İdari görevleri yönünden savcılar,

4. Komisyon işlerine yönelik görevleri yönünden adalet komisyonu başkan ve üyeleri.

- Yargıtay ve Danıştaya üye seçmek,
- Kanunlarla açıkça Bakanlığa verilenler dışında, hâkim ve savcılarının tüm özlük işlerini yerine getirmek,
- Hâkim ve savcılarla ilgili olarak; Türkiye Adalet Akademisi tarafından yapılan planlamaya ve alınan taleplere uygun olarak eğitim programlarına katılmalarına izin vermek,
- Meslek öncesi eğitimde staj mahkemelerini belirlemek,
- Anayasa ve kanunlarla verilen diğer görevleri yerine getirmek.

Genel Sekreterlik



Teftiş Kurulu Başkanlığı



II. Üst Politika Belgeleri

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.*³ şeklindeki düzenlemede üst politika belgelerine işaret edilmektedir. Yargı alanındaki üst politika belgelerimiz, ulusal ve sektörel planlarımız olan Onuncu Kalkınma Planı ve Yargı Reformu Stratejisidir.

a. Onuncu Kalkınma Planı

HSYK 2017-2021 stratejik planında yer alan amaç ve hedefler belirlenirken Onuncu Kalkınma Planı dikkate alınmış olup stratejik plan, kalkınma planına uygun hazırlanmıştır.

Onuncu Kalkınma Planı'nda yer alan ve Kurulun görev alanına giren ilgili düzenlemeler şunlardır;

“188. Evrensel hukuk normları ve hukuk devleti gerekleri doğrultusunda iyi işleyen etkili bir adalet sisteminin oluşturulması.

189. Yargıya ulaşılabilirliği kolaylaştırmak amacıyla savunma hakkı ve adli yargının güçlendirilmesi.

190. Koruyucu ve önleyici hukuk yaklaşımın yaygınlaştırılması.

195. Yargı mensuplarının etik ve davranış kurallarının uluslararası ölçütlere göre belirlenerek hayata geçirilmesi,

197. Adliyelerin ve ceza infaz kurumlarının altyapı ihtiyaçlarının karşılanması ve bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçirilmesi.

706-707. Fikrî mülkiyetin korunması ve hakların kullanılması için etkin yaygın bir fikrî mülkiyet hakları sisteminin oluşturulması.”

3 Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Madde 12

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI



b. Yargı Reformu Stratejisi

Yargı Reformu Stratejisi, ülkemizin yargı alanında yürüteceği çalışmaların yer aldığı temel politika belgesidir. Aynı zamanda ilgili kurum ve kuruluşlar için bağlayıcı politikalar içeren Yargı Reformu Stratejisi, adalet hizmetlerinin bağımsız ve tarafsız bir şekilde yürütülmesi, yargılamaların makul sürede sonuçlandırılması, daha hızlı ve güvenilir bir adalet sistemi oluşturulması amacı ile hazırlanmış olup Bakanlar Kurulunda görüşülerek uygulamaya konulmuştur.

Stratejik plan hazırlanırken öncelikle üst politika belgelerindeki Kurul ile iş birliği yapılacak maddeler tek tek tespit edilmiş, planın Onuncu Kalkınma Planı ve Yargı Reformu Stratejisi ile uyumlu olmasına özen gösterilmiştir.

D. FAALİYET VE HİZMET ANALİZİ

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.

I. Adaylıkla İlgili Faaliyetler

- Staj mahkemelerini belirleme,
- Hâkim ve savcı meslek kurası için görüş bildirme,
- Hâkim ve savcılarının mesleğe kabulünü yapma,
- Adayların kura ile atamalarını yapma.

II. Hâkim ve Savcılarla İlgili İşlemler

- Atama,
- Nakil,
- Müstemir yetki,
- Geçici yetki,
- Başka kurumlara geçici görevlendirme,
- Kadro dağıtma,
- Terfi,
- İzin işlemlerini yapma,

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

- Emeklilik ve meslekten çekilme taleplerini karara bağlama,
- Meslekten çekilmiş sayılma ve görevin sona ermesi hakkında karar verme,
- Sicil ile şahsi dosyaları tutma,
- Eğitim programlarına katılmaya ilişkin izin verme işlemlerini yapma.

III. Disiplin İşlemleri

- Hâkim ve savcılar hakkında ihbar ve şikâyetleri inceleyip gereğini yapma,
- İnceleme ve soruşturma işlemleri için teklifte bulunma,
- Hâkim ve savcıların görevlerinden dolayı ve görevleri sırasındaki suç soruşturması hakkında karar verme,
- Disiplin soruşturması ve kovuşturması sonucunda oluşan duruma göre karar verme,
- Disiplin veya suç soruşturması ve kovuşturması nedeniyle geçici yetkiyle yer değiştirmesine veya görevden uzaklaştırmasına karar verme,
- Meslekte kalmaları uygun görülmeyenler hakkında karar verme.

IV. Teftiş Kurulu ile İlgili Faaliyetler

- Denetim programı hazırlama,
- Hâkim ve savcılarını denetleme,
- İnceleme ve soruşturma işlemlerini yapma,
- İnceleme ve soruşturma raporlarını hazırlama,
- Değerlendirme toplantıları yapma,
- Tavsiyeler listesini hazırlama.

V. Yargıyla İlgili Diğer İşlemler

- Yargısal faaliyetler yönünden en yakın yargı mercisini belirleme,
- Mahkemelerin kurulması, kaldırılması ve yargı çevresinin değiştirilmesi işlemlerini yapma,
- Yargıtay ve Danıştaya üye seçme.

VI. Kurumsal Faaliyetler

- Kurulun görev alanı ile ilgili düzenleyici işlemleri yapma,
- Görev alanı ile ilgili konularda görüş bildirme,
- Etkin, hızlı, adil ve güvenilir bir yargı sistemine ulaşmak için mevzuat çalışmalarına katılma,
- Yabancı ülkelerdeki yüksek yargı kurulları ile ilişkileri geliştirme,
- Görev alanına giren konulardaki uluslararası toplantılara katılma.

VII. İdari Faaliyetler

- Fiziki altyapıyı geliştirme,
- Görev alanına giren konularda UYAP'ın kullanılmasını sağlama,
- İnsan kaynaklarının kapasitesini geliştirme,
- Kurul üyeleri ile Kurul çalışanlarının özlük işlemlerini yapma,
- Bütçe ve planlama çalışmalarını yürütme.

2017

2021

E. PAYDAŞ ANALİZİ

I. Paydaşlarımız

Katılımcılık, stratejik planın temel unsurlarından biri olup Kurulun etkileşim içinde olduğu paydaşların görüşlerinin alınması, stratejik plan konusunda farkındalığın artırılması ve planın sahiplenilmesi açısından önemlidir. Kurulun faaliyet ve hizmetlerindeki kaliteyi artırmak için paydaşların görüş ve önerileri dikkate alınmıştır.

Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu'nda;

Paydaşlar, kuruluşun ürün ve hizmetleri ile ilgisi olan, kuruluştan doğrudan veya dolaylı, olumlu ya da olumsuz yönde etkilenen veya kuruluşu etkileyen kişi, grup veya kurumlardır. Paydaşlar, iç ve dış paydaşlar olarak sınıflandırılmaktadır.

İç Paydaşlar: Kuruluştan etkilenen veya kuruluşu etkileyen kuruluş içindeki kişi, grup veya (varsa) ilgili veya bağlı kuruluşlardır. Kuruluşun çalışanları, yöneticileri ve kuruluşun bağlı olduğu bakan, iç paydaşlara örnek olarak verilebilir.

Dış Paydaşlar: Kuruluştan etkilenen veya kuruluşu etkileyen kuruluş dışındaki kişi, grup veya kurumlardır. Kuruluş faaliyetleriyle ilişkisi olan diğer kamu ve özel sektör kuruluşları, kuruluşa girdi sağlayanlar, sendikalar, ilgili sektör birlikleri dış paydaşlara örnek olarak verilebilir.⁴ şeklinde tanımlanmaktadır.

4 Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu, sayfa 18, DPT Yayınları, Haziran 2006

II. Paydaşların Tespiti ve Sınıflandırılması

PAYDAŞLAR	
İÇ PAYDAŞ	DİŞ PAYDAŞ
Kurul Başkan ve Üyeleri Genel Sekreter ve Yardımcıları Teftiş Kurulu Başkan ve Yardımcıları Kurul Tetkik Hâkimleri Kurul Başmüfettiş ve Müfettişleri Şube Müdürleri ve Memurlar Teknik ve Yardımcı Personel	Cumhurbaşkanlığı Anayasa Mahkemesi Yargıtay Danıştay Adalet Bakanlığı Türkiye Adalet Akademisi Hâkimler ve Savcılar Maliye Bakanlığı İçişleri Bakanlığı Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Sayıştay Yüksek Seçim Kurulu Emniyet Genel Müdürlüğü Jandarma Genel Komutanlığı Devlet Personel Başkanlığı Türkiye Barolar Birliği Noterler Birliği Hukuk Fakülteleri Sivil Toplum Kuruluşları Medya Organları Yargı ile İlgili Uluslararası Kurumlar

2017

2021

III. Paydaş Görüşlerinin Alınması ve Değerlendirilmesi

Stratejik plana ilişkin katılımcılık, paydaşların görüş ve önerileri dikkate alınarak sağlanmış, böylece stratejik plan sahiplenilerek güçlü bir kabul alanı oluşturulmuştur. Bu katılımcılık anlayışı ve iş birliği içerisinde ikinci dönem stratejik plan hazırlanmıştır.

Bu kapsamda yapılan faaliyetler şunlardır;

a. Çalıştaylar

Çalıştaylar öncesinde, TODAİE'den konusunda uzman iki öğretim üyesinin katılımıyla, Kızılcahamam'da 17.02.2016-19.02.2016, Ankara'da 22.02.2016-23.02.2016 tarihlerinde, Stratejik Planlama Ekibi ile Koordinatör Birime uygulamalı eğitim verilmiş ve ilk çalıştay gerçekleştirilmiştir.

Stratejik planın başarısı ancak üst yönetimin planı sahiplenmesi ile mümkün olacağından, stratejik plan konusunda farkındalığı artırmak amacıyla Kızılcahamam'da 04.03.2016-05.03.2016 tarihlerinde HSYK Başkanvekili, Daire Başkanları, Kurul Üyeleri, Genel Sekreter, Teftiş Kurulu Başkanı, Genel Sekreter Yardımcıları, Teftiş Kurulu Başkan Yardımcıları, tetkik hâkimleri ve Kurul müfettişlerinin katılımlarıyla toplantı düzenlenmiştir.

Stratejik plan katılımcı bir planlama modeli olduğundan, Kurulun üst yöneticisinden başlayarak her kademede çalışanların hazırlık sürecine katılımı sağlanmıştır. HSYK Başkanvekili, Daire Başkanları, Kurul Üyeleri, Genel Sekreter, Teftiş Kurulu Başkanı, Genel Sekreter Yardımcıları, Teftiş Kurulu Başkan Yardımcıları ile Kurulda görevli bütün tetkik hâkimleri ve Kurul müfettişlerinden oluşan toplam 188 kişinin katılımıyla Afyon'da 30.03.2016-03.04.2016 tarihleri arasında 2. çalıştay,

Stratejik planın dış paydaşlarla birlikte hazırlanması için taşrada çalıştaylar düzenlenmeye başlanılmış, bu kapsamda Şanlıurfa'da 22.04.2016-24.04.2016 tarihleri arasında, 9 il ve 15 ilçeden cumhuriyet başsavcıları, komisyon başkanları, mahkeme başkanları, cumhuriyet başsavcivekilleri ile hâkim ve cumhuriyet savcılarından oluşan toplam 74 kişinin katılımıyla 3. çalıştay,

Bursa'da 09.05.2016-11.05.2016 tarihleri arasında, 24 il ve 31 ilçeden cumhuriyet başsavcıları, komisyon başkanları, mahkeme başkanları, cumhuriyet başsavcivekilleri ile hâkim ve cumhuriyet savcılarından oluşan toplam 102 kişinin katılımıyla 4. çalıştay,

Adana'da 26.05.2016-28.05.2016 tarihleri arasında, 20 il ve 28 ilçeden cumhuriyet başsavcıları, komisyon başkanları, mahkeme başkanları, cumhuriyet başsavcivekilleri ile hâkim ve cumhuriyet savcılarından oluşan toplam 108 kişinin katılımıyla 5. çalıştay yapılmıştır.

Ankara'da 01.06.2016-03.06.2016 tarihlerinde düzenlenen 6. çalışmaya, 49 il ve 25 ilçeden cumhuriyet başsavcıları, komisyon başkanları, mahkeme başkanları, cumhuriyet başsavcivekilleri ile hâkim ve cumhuriyet savcılarında oluşan 122 kişinin katılımı sağlanmış, ayrıca Adalet Bakanlığı ve Yüksek Yargıdan 18 temsilci katkı sunmuştur.

Önceki stratejik plan için yapılan çalıştaylara 61 paydaş katılmış olup 2017-2021 Stratejik Planı için düzenlenen çalıştaylara ise her ilden en az 1 temsilci olacak şekilde toplamda 612 iç ve dış paydaşın katılımı sağlanarak plan daha katılımcı bir anlayışla hazırlanmıştır.

Çalıştaylara katılan hâkim-savcıların belirlenmesinde demokratik ve çoğulcu bir anlayış benimsenmiştir. Gerek adli yargı gerekse idari yargıdan hâkim, savcı, Başsavcı ve Komisyon Başkanı vb. unvanlar dikkate alınarak geniş bir temsil yelpazesi oluşturulmuştur. Ayrıca her kıdemden, ilden, unvandan katılımın olmasına da özen gösterilmiştir. Bu çalıştaylara katılan hâkim-savcılar Kurul Stratejik Planlama Ekibince belirlenmiştir. Akademisyenlerle birlikte hazırlanan stratejik plan ile ilgili çalışma notlarının çalıştaylardan en az 10 gün önce katılımcılara tebliği sağlanmıştır. Aynı zamanda çalıştaylarda her masada Kurul Stratejik Planlama Ekibinden 1 tetkik hâkimi veya Kurul müfettişinin çalıştayların sonuna kadar moderatör olarak görev yapmaları sağlanmıştır.

Yapılan çalıştayların tamamında katılımcılara stratejik plan konusunda sunum yapılarak GZFT analizi ile H analizi gibi bilimsel yöntemler kullanılmış ve odak grup toplantıları yapılmıştır. Her çalıştaydan sonra elde edilen çıktılar planlama ekibi tarafından incelenmiştir.

Çıktılar üzerinde yapılan değerlendirme neticesinde; yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı, hâkimlik ve savcılık teminatı, yargının etkinlik ve verimliliği gibi konularda düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç olduğu tespit edilmiş olup; belirlenen amaç, hedef ve stratejilerimizde özellikle bu hususlar üzerinde durulmuştur.

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

b. Anket Çalışmaları

Stratejik plan hazırlık çalışmaları kapsamında geniş bir paydaş listesi belirlenmiştir. Akademisyenlerin desteğiyle hazırlanan anket çalışmaları ile Adalet Bakanlığı, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Danıştay ve Türkiye Adalet Akademisi gibi birçok kurum ve kuruluşun görüş ve önerileri alınmıştır.

Bu Kurum ve Kuruluşlar;

1.	Anayasa Mahkemesi Başkanlığı,
2.	Yargıtay Başkanlığı,
3.	Danıştay Başkanlığı,
4.	Adalet Bakanlığı,
5.	Sayıştay Başkanlığı,
6.	İçişleri Bakanlığı,
7.	Dışişleri Bakanlığı,
8.	Maliye Bakanlığı,
9.	Milli Eğitim Bakanlığı,
10.	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı,
11.	Avrupa Birliği Bakanlığı,
12.	Kalkınma Bakanlığı,
13.	Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığı,

14.	Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı,
15.	Türk Patent Enstitüsü,
16.	Türkiye Adalet Akademisi Başkanlığı,
17.	Uyuşmazlık Mahkemesi Başkanlığı,
18.	Askeri Yargıtay Başkanlığı,
19.	Askeri Yüksek İdare Mahkemesi Başkanlığı,
20.	Noterler Birliği,
21.	Adalet ve Medeniyet Derneği,
22.	Kamu Yöneticileri Derneği,
23.	Yargıda Birlik Derneği.

Kurul çalışanlarına yönelik iki ayrı anket çalışması yapılarak çalışanların beklentileri ve önerileri tespit edilmiş, ayrıca dış paydaşımız olan kürsüdeki hâkim ve savcılara yönelik de anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışmaları sonucunda genel itibari ile Kurulun kamuoyu nezdinde olumlu bir imaja sahip olduğu, kurum ve kuruluşlar ile çalışmalarını iş birliği içerisinde sürdürdüğü, yürüttüğü tüm proje ve faaliyetlerde katılımcılık ilkesini esas aldığına ilişkin olumlu görüşlerin özellikle dile getirildiği gözlemlenmiştir.

Yine anket sonuçlarına göre; anayasal teminata sahip, bağımsız ayrı bir bütçesinin ve sekretaryasının olması, atama nakil terfi disiplin gibi işlemlerde tek yetkili olması, yargının sorunlarında etkin bir rol oynaması gibi hususların Kurulun güçlü yönlerinden olduğu, hizmet binasının yetersiz olması, yargı etik ilkelerinin belirlenmemiş olması, Kurul medya ilişkilerinin yetersiz kalması, tayin, terfi ve müstemir yetki işlemlerinde kriterlerin niteliği yeterince ölçememesi gibi hususların ise zayıf yönler olduğu belirtilmiştir.

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

Amaç, hedef ve stratejiler oluşturulurken iç ve dış paydaşlardan gelen bu görüş ve öneriler dikkate alınmıştır.

Son olarak stratejik plan taslağı, önemli paydaşımız olan kurumlara ve Kuruldaki bütün bürolara gönderilerek görüş ve önerileri alınmıştır.

Bu kurumlar;

1.	Genel Sekreterlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığına bağlı tüm bürolar,
2.	Anayasa Mahkemesi,
3.	Yargıtay,
4.	Danıştay,
5.	Adalet Bakanlığı,
6.	Askeri Yargıtay,
7.	Uyuşmazlık Mahkemesi,
8.	Türkiye Adalet Akademisi,
9.	Yüksek Öğretim Kurulu,
10.	Türkiye Barolar Birliği.

F. İÇ ANALİZ VE ÇEVRE ANALİZİ

Kurulun güçlü ve zayıf yönleri ile çevresinde oluşabilecek fırsatlar ve tehditler iç analiz ve çevre analizi ile belirlenir. Bu analiz, stratejik planlama sürecinin diğer aşamalarına temel teşkil eder. İç analiz ve çevre analiziyle aynı zamanda Kurulun fotoğrafı çekilerek durum analizi yapılmıştır. Bu sebeple iç analiz ve çevre analizi stratejik planın en önemli aşamalarından biridir.

Kuruluş İçi Analiz

Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu'nda; *Kuruluş içi analiz, kuruluş mevcut durumunu ve geleceğini etkileyebilecek, iç ortamdan kaynaklanan, kuruluşun kontrol edebildiği koşulların ve eğilimlerin incelenerek güçlü ve zayıf yönlerin belirlenmesi ve değerlendirilmesidir. Güçlü yönler, kuruluşun amaçlarına ulaşması için yararlanılabileceği olumlu hususlardır. Zayıf yönler ise kuruluşun başarılı olmasına engel teşkil edebilecek eksiklikler ve aşılması gereken olumsuz hususlardır. Belirlenecek güçlü yönler kuruluşun hedeflerine, zayıf yönler ise alacağı tedbirlere ışık tutacaktır.*⁵ şeklinde tanımlanmıştır.

5 Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu, sayfa 23, DPT Yayınları, Haziran 2006

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI



HSYK Genel Kadro Durumu

UNVANI	DOLU KADRO	YETKİLİ
GENEL SEKRETER	1	-
TEFTİŞ KURULU BAŞKANI	1	-
GENEL SEKRETER YARDIMCISI	5	-
TEFTİŞ KURULU BAŞKAN YARDIMCISI	3	-
KURUL BAŞMÜFETTİŞİ	21	-
KURUL MÜFETTİŞİ	102	-
TETKİK HÂKİMİ	30	33
AVUKAT	3	-
ŞUBE MÜDÜRÜ	21	3
MALİ HİZMETLER UZMAN YARDIMCISI	1	-
MÜTERCİM	1	-
PROGRAMCI	1	-
ŞEF	5	-
SEKRETER	1	1
BİLGİSAYAR İŞLETMENİ	106	-
VERİ HAZIRLAMA VE KONTROL İŞLETMENİ	137	11
ŞOFÖR	-	1
PSİKOLOG	1	-
İSTATİSTİKÇİ	1	-
TEKNİSYEN	4	-
HİZMETLİ	18	-
DAĞITICI	4	-
TOPLAM	467	49

HSYK TETKİK HÂKİMİ VE MÜFETTİŞİ EĞİTİM DURUMU

Lisans	144
Yüksek Lisans	51
Doktora	1
TOPLAM	196

HSYK İDARİ PERSONEL EĞİTİM DURUMU

Ortaokul	2
Lise	74
Ön Lisans	60
Lisans	172
Yüksek Lisans	12
TOPLAM	320

2017

2021

Teknolojik Altyapı

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.

Fiziki Altyapı

Kurulun henüz müstakil bir binası bulunmamaktadır. Halen Konya Yolu üzerindeki 10.489 m² arsa üzerine kurulu; 4B + zemin + 16 kat olmak üzere toplam 21 katlı Gazi Ek Binasının 11 katında hizmet vermektedir. Mevcut binanın 28.938 m² kapalı alanı bulunmaktadır. Kurula tahsis edilen alan ise yaklaşık 10.000 m²'dir. Mevcut binanın halen 10 katını Adalet Bakanlığı Birimleri kullanmaktadır.

Mali Durum

Kurulumuz, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli; (I) sayılı cetvelde yer alan genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri içerisinde yer almaktadır. 6767 sayılı 2017 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile Kurulumuza 61.236.000,00 TL bütçe tahsis edilmiştir.

Çevre Analizi

Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu'nda; *Çevre analizi, Kurulun kontrolü dışındaki koşulların ve eğilimlerin incelenerek, Kurul için kritik olan fırsat ve tehditlerin belirlenmesidir. Fırsatlar, Kurulun kontrolü dışında gerçekleşen ve Kurula avantaj sağlaması muhtemel olan etkenler ya da durumlardır. Tehditler ise, Kurulun kontrolü dışında gerçekleşen, olumsuz etkilerinin engellenmesi veya sınırlandırılması gereken unsurlardır.*

Çevre analizinde; Kurulu etkileyebilecek dışsal değişimler ve eğilimler değerlendirilir. Analiz kapsamında, ekonomik, sosyal, demografik, kültürel, politik, çevresel, teknolojik ve rekabete yönelik etkenlerin belirlenmesi gerekir.⁶ şeklinde tanımlanmıştır.

Kurul içi analiz ve çevre analizinde kullanılabilecek temel yöntemlerden birisi GZFT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler) analizidir. GZFT, Kurulun ve Kurulu etkileyen koşulların sistematik olarak incelendiği bir yöntemdir.

6 Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu, sayfa 24-25, DPT Yayınları, Haziran 2006

Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu'nda bu hususta; *GZFT analizi, güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler arasında ilişki kurulmasını ve stratejilerin geliştirilmesine temel teşkil etmiştir.*⁷ açıklamasına yer verilmiştir.

Çalıştaylardan, H analizlerinden ve odak grup toplantılarından elde edilen verilere göre oluşan güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar, tehditler ile stratejik plandaki amaçlar, hedefler ve stratejiler arasında kuvvetli bir bağ kurulmuş olup ilgili bölümlerde tablo olarak gösterilmiştir. Böylece GZFT analizi ile amaçlar, hedefler ve stratejiler arasında nedensellik bağı kurulamayan herhangi bir cümleye yer verilmemiştir.

7 Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu, sayfa 25, DPT Yayınları, Haziran 2006

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

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,
- Üye çoğunluğunun katılımcı anlayışla ve demokratik usullerle seçilmesi,
- Üyelerin farklı kaynaklardan gelmeleri sebebiyle geniş tabanlı meşruiyet zemininin bulunması,
- Farklı kıdemlerdeki hâkim ve savcılardan oluşan kendisine bağlı Genel Sekreterlik Teşkilatı ile Teftiş Kurulu Başkanlığının bulunması,
- Yargı kurumları arasında öncü ve belirleyici bir rolünün bulunması,
- UYAP ve diğer teknolojik sistemlerin etkin ve verimli kullanılması,
- Teftiş işlemlerinin büyük ölçüde UYAP üzerinden yapılması,
- Kararlarına karşı etkili iç itiraz sisteminin bulunması,
- İletişime açık ve ulaşılabilir olması.

Zayıf Yönler

- Hizmet binasının ve sosyal imkânların ihtiyacı karşılamada yetersiz kalması,
- Atama, nakil, müstemir yetki ve terfi işlemlerine ilişkin kriterlerin niteliği ölçmekte yetersiz kalması,
- Personelin özlük haklarının yetersizliği ve personel istihdamında sorunlar yaşanması,
- Teftiş sisteminde ihtisaslaşmanın sağlanamaması,
- Yargı etik ilkelerinin belirlenmemiş olması,
- Kurul-medya ilişkilerinin yetersiz kalması,
- İç kontrol sisteminin kurulamaması ve görev tanımları ile kurumsal norm kadro sisteminin yetersiz olması,
- Kurumsal kültürün yerleşmemiş olması,
- Tetkik hâkimleri için kariyer/yükselme sisteminin öngörülmemiş olması,
- Hâkim ve savcı meslek içi eğitim planlamasında Kurulun etkisiz kalması,
- Denetim sonucu düzenlenen PDGF'ler ile denetim raporunun terfi ve nakil dâhil özlük işlemlerinde yeterince dikkate alınmaması,
- Şikâyet başvuru ve inceleme sürecinin yeterli ölçüde şekil şartlarına bağlanmamış olması,
- Disiplin sürecinin ağır işlemesi ve süre sınırı ile standartlarının olmaması,
- Emsal niteliğindeki daire ve genel kurul kararlarının yayımlanmaması,
- İstatistiki verilerin yeterli çeşitlilikte ve sistemli tutulamaması,
- Yabancı dil bilen çalışan sayısının yetersiz olması,
- Arşiv hizmetlerinin yeterli düzeyde olmaması,
- Kütüphanenin yeterli kaynağa sahip olmaması,

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI



- Kurul dergisi veya bülteninin olmaması,
- Adaylığa kabul ve staj döneminde Kurulun belirleyici rolünün olmaması,
- Uluslararası yargı kurum, kuruluş ve meslek örgütleriyle ilişkilerin istenilen seviyede olmaması,
- Hâkim ve savcıların uzmanlaşmasının tam anlamıyla sağlanamaması,
- Kamuoyunda ve yargı teşkilatı içerisinde görev ve yetki alanının yeterince bilinmemesi,
- Basın sözcülüğünün henüz oluşturulamaması,
- Akademik çalışmaların yeterli ölçüde desteklenmemesi,
- Kurul üyelerinin aynı dönemde değişmesi sebebiyle kurum kültüründe ve kurumsal devamlılıkta aksamaların yaşanması.

Fırsatlar

- Yargıya olan güvenin artması yönündeki güçlü kamuoyu beklentisi,
- Yargı reformu stratejisinin belirlenmiş olması,
- AB, uluslararası kurum ve kuruluşlarla iş birliği imkânı,
- Teknolojik gelişmelerle bilgiye ulaşımın kolaylaşması,
- Bölge adliye ve bölge idare mahkemelerinin faaliyete geçmiş olması,
- E-devlet uygulamalarının yaygınlaşması ve entegrasyonu,
- Alternatif çözüm yollarına ilişkin kurum ve kurulların çoğalması.

2017

2021

Tehditler

- Yasa dışı örgütlerin yargı içinde yapılanmaları,
- Hâkim ve savcılar tarafından sosyal medya kullanımında yargı etiği ilkelerinin yeterli ölçüde dikkate alınmaması,
- Hâkim ve savcı adaylık eğitiminden beklenen verimin alınamaması,
- Geçmiş dönemde mesleğe giriş için yapılan yazılı sınavların bir kısmına ilişkin kopya iddialarının bulunması,
- Medyada Kurula yönelik asılsız ve yıpratıcı haberlerin olması,
- Farklı çıkar gruplarının Kurulun kurumsal itibarını sarsmaya yönelik ulusal veya uluslararası eylem ve söylemlerinin olması,
- Yargıdaki olumsuzlukların kamuoyunda tamamıyla Kurula mal edilmesi,
- Toplumun yargıya olan güveninin yeterli düzeyde olmaması,
- Hâkim ve savcı alımında yapılan güvenlik soruşturmasının yetersiz kalması,
- Hâkim ve savcı kadro sayısının yetersiz olması,
- Yargının kamuoyunda gereğinden fazla gündem oluşturması,
- Üye seçim sisteminin yargı mensupları arasında ayrışmaya sebep olması,
- İş yoğunluğu az olan yerlerde adliyelerin bulunması,
- Hâkim ve savcıların idari yönden farklı kurumlara geçici görevlendirilmesinde Kurulun etkisinin bulunmaması,
- Meslek öncesinde hâkim ve savcı yardımcılığı veya deneme süresi gibi müesseselerin olmaması.

HSYK 2017-2021
STRATEJİK PLANI



4. GELECEĞE BAKIŞ

Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu'nda; *Misyon, vizyon 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.⁸ 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 çalıştaylarında; geleceğe bakış üzerinde özellikle durulmuş, paydaşların görüş ve önerileri dikkate alınarak katılımcı bir anlayışla misyon, vizyon ve değerler tespit edilmiştir.

8 Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu, sayfa 27, DPT Yayınları, Haziran 2006

A. MİSYON

Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu'nda; *Misyon, bir kuruluşun varlık sebebidir; kuruluşun ne yaptığını, nasıl yaptığını ve kimin için yaptığını açıkça ifade eder. Misyon bildirimi, stratejik plan dokümanının diğer kısımlarına da temel oluşturmaktadır. Misyon bildirimi, kuruluşun sunduğu tüm hizmet ve faaliyetleri kapsayan bir şemsiye kavramdır.*⁹ olarak ifade edilmiştir. Misyon, kısaca öz görev olarak da tanımlanabilir.

Kurulun var oluş nedeninin ne olduğu, hangi alanda kimlere hizmet sunduğu, hangi ihtiyaçları karşıladığı sorularına cevap arama sürecinde, özellikle çalıştaylarda, 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 objektif bağımsızlık (Mahkemelerin bağımsızlığı) düzenlenmektedir. 139'uncu maddesinde, hâkim ve savcıların kişisel bağımsızlığına (Hâkimlik ve savcılık teminatı) vurgu yapılmıştır. 2802 sayılı Kanun'un 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 belirtilmiştir. Bu madde ile mahkemelerin bağımsızlığının kurumsallaşması amaçlanmıştır.

Hâkimlik ve savcılık mesleği, doğası gereği tarafsızlık ilkesini içerdiğinden Anayasa'da tarafsızlık ilkesi ayrıca düzenlenmemiş olup Anayasa'nın 159'uncu maddesi, mahkemelerin bağımsızlığı, hâkimlik ve savcılık teminatı kapsamında bu ilkeyi korumak için düzenlenmiştir. Anayasa'nın 138 ve 139'uncu maddeleri, kürsüde görev yapan hâkim ve savcılara yönelik yargılama faaliyetleri için düzenlenmiştir. Kurulda görev yapan özellikle hâkim statüsünde olmayan üyelerin de Anayasa'nın 159'uncu maddesinde 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 işlemleri 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.

Kurulun misyonu; 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 yürütülebilmesine imkân sağlamaktır. Kurul, bu misyonu 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.

9 Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu, sayfa 27, DPT Yayınları, Haziran 2006

Misyonumuz

Adil yargıyı tesis etmek üzere, hâkimler ve savcılarla ilgili işlemleri, hukukun üstünlüğü, mahkemelerin bağımsızlığı ve tarafsızlığı ile hâkimlik ve savcılık teminatı esaslarına göre yerine getirmektedir.



B. 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.*¹⁰ 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.*¹¹ 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. FETÖ/PDY'nin yargıda etkili olduğu dönemdeki kasıtlı ve maksatlı uygulamaları sebebiyle oluşan güvensizliği gidermek üzere vizyon bildiriminde özellikle “güvenilir yargı” kavramı vurgulanmıştır. 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.

10 Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu, sayfa 29, DPT Yayınları, Haziran 2006

11 Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu, sayfa 29, DPT Yayınları, Haziran 2006

Vizyonumuz

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



C. 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.*¹² 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.

12 Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu, sayfa 30, DPT Yayınları, Haziran 2006

Temel Değerler

Hukukun evrensel ilkeleri,

İnsan hakları ve demokratik değerler,

Yargı etiğine bağlılık,

Ehliyet ve liyakat,

Saydamlık, erişilebilirlik ve hesap verebilirlik,

Mesleğin vakar ve onuru ile yargının saygınlığı,

Etkinlik ve verimlilik,

Katılımcılık ve yeniliğe açıklık,

Kişisel bilgilerin gizliliği,

Uygunsuz dış etkilere varestelik,

Kurumsal teamül ve değerlere bağlılık.



D. AMAÇLAR

Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu'nda, *Amaçlar, kuruluşun ulaşmayı hedeflediği sonuçların kavramsal ifadesidir. Amaçlar kuruluşun hizmetlerine ilişkin politikaların uygulanması ile elde edilecek sonuçları ifade eder.*

Amaçların özellikleri:

- Kuruluşun misyonunu gerçekleştirmesine katkıda bulunmalıdır,
- Misyon, vizyon ve temel değerlerle uyumlu olmalıdır,
- İddialı, ama gerçekçi ve ulaşılabilir olmalıdır,
- Ulaşılmak istenen sonuçları açık bir şekilde ifade etmeli, ancak bunlara nasıl ulaşılacağını ayrıntılı olarak açıklamamalıdır,
- Hedefler için bir çerçeve çizmelidir,
- Durum analizi sonuçlarına göre şekillenmelidir,
- Orta vadeli bir zaman dilimini kapsamalıdır,
- Önemli dışsal değişiklikler olmadığı sürece değiştirilmemelidir.¹³ şeklinde belirtilmiştir.

13 Kamu İdareleri için Stratejik Planlama Kılavuzu, sayfa 32, DPT Yayınları, Haziran 2006

Amaçlar

Yargı Bağımsızlığı ve Tarafsızlığını Güçlendirmek,

Yargıya Güveni Artırmak,

Hâkimlik ve Savcılık Teminatını Güçlendirmek,

Kurumsal Altyapı ve Kapasiteyi Güçlendirmek,

Yargının Etkinlik ve Verimliliğini Artırmak.



Amaç I: Yargı Bağımsızlığı ve Tarafsızlığını Güçlendirmek

Yargı Reformu Stratejisinde, Yargı bağımsızlığı, hukuk devletinin bir ön şartı ve aynı zamanda adil yargılanma hakkının da teminatıdır. Bağımsızlık, hâkimlere tanınan bir ayrıcalıktan öte hak arama yollarına başvuran tarafların beklentilerini karşılamak üzere ihdas edilmiştir. Hâkim karar verirken bağımsız ve tarafsız olmalıdır. Bağımsızlık, bir takım ilkeler, kural ve kurumlardan hareketle ölçülebilmekte iken; tarafsızlık, hâkimlerin karar verme süreçlerinde yatay ve dikey hiç bir etkileşim içinde olmadan hukuk içinde kalarak vicdani kanaatlerini oluşturma gerekliliğini ifade eder.

Tarafsızlık, öğretide ve uygulamada iki yönlü olarak değerlendirilir; subjektif ve objektif tarafsızlık. Subjektif tarafsızlık, hâkimin kendi ön yargı fikir ve kanaatlerinin tesirinde kalmadan hukuka uygun olarak oluşturulmuş vicdani kanaatlerine göre karar vermesini ifade eder. Objektif tarafsızlık ise, tarafların mahkemenin tarafsız olduğuna inanmalarını ve güven duymalarını ifade eden şekli bir kavram olarak tarif edilir.

Bağımsız yargı, tarafsız ve yetkin bir yargı demektir. Tarafsız ve yetkin olmayan bir yargı bağımsız olamaz. Tarafsızlığın korunması, dava tarafları ile kamuoyuna bağımsız, tarafsız ve yetkin olunduğunun gösterilmesi, yargının ve her hâkimin sorumluluğudur. Dolayısıyla hâkimler, tarafsız olmaları yanında tarafsız bir görünüm içinde de olmalı, mesleği ile bağdaşmayan her türlü davranışlardan hem mahkeme içinde hem de dışında kaçınmalıdır.

Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığına ilişkin uluslararası belgeler (1985 tarihli Birleşmiş Milletler Yargı Bağımsızlığı Temel İlkeleri, 2003 tarihli Birleşmiş Milletler Bangalore Yargı Etiği İlkeleri, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin Hâkimlerin Bağımsızlığı Etkinliği ve Rolü Hakkında Üye Devletlere Yönelik Tavsiye Kararı, Venedik Komisyonunun 2007 tarihli Yargısal Atomalar Raporu yine aynı Komisyonun 2010 tarihli Yargıçların Bağımsızlığı Raporu, Avrupa Hâkimleri Danışma Konseyinin görüşleri, Hâkimlerin Statüsüne İlişkin Avrupa Şartı) incelendiğinde; hâkim teminatı, yargı üst kurullarının oluşumu ve yapısı, atama ve terfi sistemi, disiplin soruşturma usulü, yargı bütçesi, hâkim ve savcılarının özlük hakları yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığı konuları üzerinde çalışılan ana başlıklardır.

Belgelerin özünde vurgulanan husus yargı yönetim ve sisteminin; liyakat esasına dayalı objektif, şeffaf, etkili ve verimli uygulamalar yapılabilmesi gerekliliğidir.

Dünya genelinde yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığını sağlamak için oluşturulmuş iç hukuk düzenlemelerinde ve kurumlarında bir uygulama birliği olmadığı görülmektedir. Her ülke kendi dinamikleri ve yapısı içinde belirlenen ilke ve hedeflere ulaşmak için bir yargı sistemi oluşturmuştur.

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

Ülkemizde yargı bağımsızlığı 1982 Anayasasının 138-140'ıncı maddelerinde düzenlemiştir. 138'inci maddede hâkimlerin bağımsız olduğu, Anayasa'ya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdani kanaatlerine göre karar verecekleri belirtilmiş, devam eden maddelerde ise hâkimlik ve savcılık teminatı, hâkimlik ve savcılık mesleği, duruşmaların aleni olması ve mahkemelerin kuruluşu düzenlenmiştir. 1982 Anayasası güçler ayrılığı ilkesiyle, yasama, yürütme ve yargının birbirlerini etkilemeden fonksiyonlarını icra etmesini hedeflemiş, yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığını anayasal düzeyde güvencelere bağlamıştır.

Avrupa Birliği süreci de dikkate alınarak Türkiye'de yargı bağımsızlığının ve tarafsızlığının güçlendirilmesi amacıyla, uluslararası belgelerdeki sistematik içerisinde özellikle hâkim ve savcılarının tayin ve terfi sistemleri ile yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı konusunda farkındalık oluşturulmasına yönelik çalışmalara öncelik verilecektir.¹⁴ şeklinde belirtilmiştir.

Anayasa Mahkemesinin 29.04.1993 tarihli, 1992/39 esas ve 1993/19 sayılı kararında "Bağımsızlık kavramından, bir organın, işlevsel yönden diğer bir organ ya da organ gruplarının etki ve müdahalesi olmaksızın faaliyet göstermesi anlaşılır." şeklindeki ifadeyle yargı bağımsızlığının işlevsel yönden olması gerektiğinin altı çizilmiştir.

Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının güçlendirilmesi amacı altında; önce 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 yapılacaktır. Ayrıca bu amaç altında kamuoyunda duyarlılık oluşturulması için bazı faaliyetlerin de yapılması planlanmıştır. Bu kapsamda, sağlıklı bir planlama yapılarak adalet aktörleri, medya, sivil toplum örgütleri ve üniversitelerle toplantı ve seminerler düzenlenecek, iyi uygulama örnekleri incelenerek sonuç raporu hazırlanacak ve bu rapor diğer çıktılarla birlikte değerlendirilerek eylem planı hazırlanacaktır.

Mesleğe kabul ilkelerinin belirlenmesi için yapılacak ikincil mevzuat düzenlemesi kapsamında, mesleğe kabul sürecinin bir parçası olarak mülakat sistemi getirilerek FETÖ/PDY gibi yapılanmalara mensup kişilerin yargı teşkilatına sızmaları önlenecektir.

HEDEF 1.1	Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının önemine ilişkin farkındalık artırılacaktır.	2017-2021
STRATEJİ: 1	Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı bakımından tehdit oluşturan unsurların tespiti için durum analizi yapılacaktır.	
STRATEJİ: 2	Karşılaştırmalı hukukta yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığına yönelik iyi uygulama örnekleri incelenerek raporlanacaktır.	
STRATEJİ: 3	Elde edilen çıktılar ışığında Kurulun görev ve yetki alanında kalan hususlarda eylem planı hazırlanacaktır.	
STRATEJİ: 4	Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığını olumsuz yönde etkileyen hususların giderilmesine yönelik mevzuat çalışması yapılacaktır.	
Sorumlu Birim/Birimler	Strateji Geliştirme Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Yapılan Durum Analizi Toplantı (çalıştay, seminer vb.) Sayısı	-	2	1	2	-	-
Karşılaştırmalı Hukukta İncelenen Ülke Sayısı	-	6	4	5	-	-
Yargı Bağımsızlığı ve Tarafsızlığının Sağlanması İçin Mevzuat Çalışmasının Tamamlanması	-	-	-	√	√	√

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

HEDEF 1.2	Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı açısından tehdit oluşturan yapılanmalarla bağlantılı hâkim ve savcılar, yargı teşkilatından arındırılacaktır.	2017-2021
STRATEJİ: 1	İş ve eylemleri ile yargının bağımsızlığı ve tarafsızlığını zedeleyen yargı mensuplarının tespitine yönelik araştırma ve inceleme yapılarak nihai işlem tesis edilecektir.	
STRATEJİ: 2	Mesleğe kabul ilkelerinin belirlenmesi için ikincil mevzuat düzenlemesi yapılacaktır.	
STRATEJİ: 3	Hâkim ve savcı adaylığı mülakat komisyonunda, Kurul temsilcisinin bulunmasına yönelik mevzuat değişikliği çalışması yapılacaktır.	
Sorumlu Birim/Birimler	Disiplin Bürosu, Hâkim ve Savcı Şikâyet, Mesleğe Kabul Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Yargı Bağımsızlığı ve Tarafsızlığına Aykırı Davrananların Tespit Edilmesi ve Haklarında İşlem Tesis Edilmesi	√	√	√	√	√	√

Amaç II: Yargıya Güveni Artırmak

Yargılama süreci; soruşturma, kovuşturma, istinaf, temyiz, infaz gibi farklı aşamalardan oluşmaktadır. Yargıya güvenin tam anlamıyla oluşturulabilmesi ve korunabilmesi için tüm aşamalara güven duyulması gerekmektedir. Yargıya güveni olumsuz yönde etkileyen unsurlar yargının içinden veya dışından kaynaklanabilmektedir. Önceki dönemde, sistematik ve organize bir şekilde belli bir yapıya aidiyet duygusuyla hareket eden hâkim ve savcılarının eylem ve söylemleri sebebiyle yargıya güven hukuk tarihimizde en düşük seviyeye inmiştir. Yargıya güveni etkileyen temel unsurlardan öne çıkanlar şu şekilde sıralanabilir.

- Yasa dışı oluşumların yargı teşkilatında etkin olmaları,
- Medya ve halkla ilişkiler,
- Yargılama sürecinin uzunluğu,
- Hâkim ve savcılarının iş yükü,
- Hâkim ve savcılarının mesleki yetkinliği,
- Hâkim ve savcılarının yargı etiği ilkelerine bağlılığı,
- İnfaz ve icra sisteminin etkinliği,
- Adalete erişim imkânlarının gelişmişliği,
- Fiziki ve teknolojik altyapı.

Yargıya güvenin en önemli ölçütlerinden biri, halkın adalet ve yargı hizmetlerinin kalitesinden duyduğu memnuniyet derecesidir.

Yargıya güveni artırmak için; durum analizi çalışmasının ardından kamuoyu araştırmaları ile bilimsel çalışmalar ve çalıştaylar yapılacak, ayrıca bu kapsamda iyi uygulama örnekleri incelenerek rapor hazırlanacaktır. Toplumun Kuruldan beklentilerine ve yargı sisteminin işleyişine ilişkin geri bildirimlerin etkin bir şekilde değerlendirilmesi sağlanacaktır. Hâkim ve savcılara yönelik ise düzenli aralıklarla yargıya güven ve memnuniyet anketleri yapılacaktır. Yargı etiği ilkeleri belirlenip, ilkelerin benimsenmesi ve uygulanması temin edilecektir. Bu çerçevede konferanslar, seminerler ve toplantılar yapılarak kamuoyunu aydınlatmaya ve toplumun duyarlılığını artırmaya yönelik faaliyetler gerçekleştirilecektir. Etik ilkelerinin içselleştirilmesi ile atama, nakil, müstemir yetki, terfi ve disiplin işlemlerinde dikkate alınması sağlanacaktır.

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

Yargı Reformu Stratejisinde, *Yargı-medya ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde geliştirilmesi ve yargıya olan güvenin artırılması ile temel özgürlüklerin güçlendirilmesi amacıyla uygulanmaya başlanan “Kitlel Medya ve Yargı Arasındaki İlişkilerin Güçlendirilmesi” başlıklı Avrupa Birliği Projesinin hedefi, yargının bağımsızlığı ilkesi ve masumiyet karinesi çerçevesinde yargısal faaliyetler hakkında doğru ve güvenilir bilgi akışını sağlamak, halkın doğru bilgi alma hakkı ve basın özgürlüğü dikkate alınarak, masumiyet karinesi ilkesinin güçlendirilmesi suretiyle yargının güvenilirliğini artırmaktır. Proje kapsamında basın sözcülüğü kurumunun yapılandırılması, adliyelerde basın sözcülüğü bürolarının oluşturulması planlanmaktadır.*

Bu projeye ilişkilendirilen adliyelerde medya iletişim büroları kurularak faaliyete başlamıştır. Projenin yürütülmesi ve gerçekleştirilmesine ilişkin eğitim ve diğer çalışmalara önümüzdeki dönemde de devam edilecektir. Aynı hedef kapsamında halkın ve medyanın soruşturmalar hakkında doğru ve zamanında bilgilendirilmesi amacıyla, yüksek mahkemeler ve adliyelerde basın sözcülüğü bürolarının oluşturulması, mevcut birimlerin yaygınlaştırılıp etkinleştirilmesi amaçlanmaktadır.¹⁵ şeklinde belirtilmiştir.

Medya ile ilişkilerin kurumsal yapıya kavuşturulması amacıyla basın sözcülüğünün kurulması, adliyelerdeki basın sözcülüğü uygulamasının desteklenmesi, Basın ve Halkla İlişkiler Bürosunun etkinliğinin artırılması sağlanacaktır.

HEDEF 2.1	Kamuoyunda yargıya olan güven artırılacaktır.	2017-2021
STRATEJİ: 1	Yargıya güveni azaltan unsurları saptamak üzere kamuoyu araştırmaları ile uygulamalı çalışmalar (toplantı, seminer vb.) yapılacaktır.	
STRATEJİ: 2	Karşılaştırmalı hukukta yargıya güven ile ilgili iyi uygulama örnekleri incelenerek raporlanacaktır.	
STRATEJİ: 3	Kamuoyundaki yargıya güven algısının güçlendirilmesine yönelik eylem planı hazırlanacaktır.	
STRATEJİ: 4	Yargının işleyişindeki sorunların tespiti ve değerlendirilmesine yönelik geri bildirim sistemi kurulacaktır.	
STRATEJİ: 5	Hâkim ve savcılara yönelik düzenli aralıklarla yargıya güven ve memnuniyet anketleri yapılacaktır.	
Sorumlu Birim/Birimler	Strateji Geliştirme Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Yargıya Güveni Azaltan Unsurları Saptamak Amacıyla Yapılan Uygulamalı Çalışma (toplantı, seminer vb.) Sayısı	-	3	2	-	-	-
Karşılaştırmalı Hukukta İncelenen Ülke Sayısı	-	6	4	-	-	-
Eylem Planının Hazırlanması	-	-	-	√	√	-
Ülkemizde Yargıya Olan Güven (yüzde)	30	35	45	55	65	70

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

HEDEF 2.2	Yargı etiği ilkeleri belirlenerek bilgilendirme ve etik takip sistemi kurulacaktır.	2017-2021
STRATEJİ: 1	Yargı etiği ile ilgili çalışmaları yürütmek üzere Etik Komisyonu kurulacaktır.	
STRATEJİ: 2	Yargı etiği ile ilgili durum analizi yapılacaktır.	
STRATEJİ: 3	Karşılaştırmalı hukukta yargı etiği ile ilgili iyi uygulama örnekleri incelenerek raporlanacaktır.	
STRATEJİ: 4	Elde edilen çıktılar ışığında yargı etiği kodları oluşturulacaktır.	
STRATEJİ: 5	Yargı etiği ilkelerinin benimsenmesine yönelik mesleki eğitim yapılması sağlanacaktır.	
STRATEJİ: 6	Yargı etiği konusunda aydınlatıcı kitapçıklar hazırlanıp dağıtılacaktır.	
STRATEJİ: 7	Yargı etiği ilkelerine uyulmasını sağlayacak bir denetim sistemi kurulacaktır.	
STRATEJİ: 8	Yargı etiği ilkelerine riayetin, atama, nakil, müstemir yetki, terfi ve disiplin gibi özlük işlemlerinde dikkate alınmasını sağlayacak düzenlemeler yapılacaktır.	
Sorumlu Birim/Birimler	Yargı Etiği Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Karşılaştırmalı Hukukta İncelenen Ülke Sayısı	-	4	5	-	-	-
Durum Analizi İçin Yapılan Toplantı, Çalıştay, Seminer vb. Sayısı	7	8	8	-	-	-
Yargı Etiği Konusunda Düzenlenen Mesleki Eğitim Sayısı	-	-	-	3	2	2
Yargı Etiği Konusunda Düzenlenen Mesleki Eğitime Katılan Kişi Sayısı	-	1000	1000	-	-	-
Yargı Etiği Konusunda Basılan Kitapçık Sayısı	-	-	15000	15000	-	-

HEDEF 2.3	Medya ve halkla olan ilişkiler güçlendirilecektir.	2017-2019
STRATEJİ: 1	Kurul basın sözcülüğünün kurulması için gerekli düzenleme yapılacaktır.	
STRATEJİ: 2	Adliyelerdeki basın sözcülüğü uygulaması desteklenecektir.	
STRATEJİ: 3	Basın ve halkla ilişkiler konusunda yetişmiş personel istihdamı sağlanacaktır.	
STRATEJİ: 4	Kurul faaliyetlerine ve yargıya güvene ilişkin rehber, el kitabı, broşür, film, kamu spotu gibi tanıtıcı materyal hazırlanacaktır.	
Sorumlu Birim/Birimler	Basın ve Halkla İlişkiler Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Görevlendirilen Nitelikli Personel Sayısı	-	2	3	-	-	-
Hazırlanan Tanıtıcı Rehber, El Kitabı, Broşür Sayısı	-	1700	1900	2000	-	-
Hazırlanan Tanıtıcı Film Sayısı	-	1	1	2	-	-

2017

2021

Amaç III: Hâkimlik ve Savcılık Teminatını Güçlendirmek

Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının temel unsurlarından biri olan hâkimlik ve savcılık teminatı; hâkim ve savcıların hiçbir endişe ve korku duymadan görevlerini yapabilmelerine imkân sağlar. Hâkimlik ve savcılık teminatı, Anayasa'nın 139'uncu maddesinde ve 2802 sayılı Kanun'un 44'üncü maddesinde açıkça düzenlenmiştir.

Stratejik plan hazırlık çalışmaları çerçevesinde yapılan çalıştaylarda, hâkimlik ve savcılık teminatının güçlendirilmesine yönelik yeni öneriler ortaya konulmuştur. Bu önerilerin en başında; atama, nakil, müstemir yetki ve terfi sistemlerinin daha nesnel ölçütlerle geliştirilmesi ve disiplin sisteminin yeniden düzenlenmesi gelmektedir.

2802 sayılı Kanunun 35'inci maddesinde hâkim ve savcıların Kurulun hazırlayacağı yönetmeliğe uygun olarak atama ve nakillerinin yapılacağı belirtilmiş olup adli ve idari yargı yönünden ayrı ayrı düzenlenen yönetmelikler gereğince; adalet teşkilâtı bulunan yerler, coğrafi ve ekonomik şartları ile mahrumiyet derecelerine göre adli yargıda beş, idari yargıda üç bölgeye ayrılmıştır. Bu yönetmeliklerdeki istisnai hükümler dışında, adli yargıda en az hizmet süresi beşinci bölgede iki, dördüncü bölgede üç, üçüncü bölgede üç, ikinci bölgede beş, birinci bölgede yedi yıl; idari yargıda üçüncü bölgede beş, ikinci bölgede yedi, birinci bölgede on yıl olarak düzenlenmiştir. Ülkemizin sosyal, ekonomik ve coğrafi yönden dezavantajlı olan bölgelerindeki görev süreleri kısa tutulmuştur.

Hâkimlik ve savcılık teminatının gerekleri ile değişen koşullar dikkate alınarak terfi sisteminin başarı ve kaliteyi ölçecek şekilde güncellenmesi için çalışmalar yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Yargı Reformu Stratejisinde, *Ulaşım imkânlarının artması, bölgesel ve yerel düzeyde meydana gelen ekonomik ve sosyal gelişim, hâkim ve savcı sayısındaki artış ve artan iş yükü ihtiyacına uygun olarak bölge sisteminin ve bölgelerdeki görev sürelerinin hâkim ve savcılarla yapılacak ortak çalışmalar neticesinde yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir.*

Hâkim ve savcıların derece ilerlemesi ve terfileri ise 2802 sayılı Kanun hükümleri ve Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun belirlediği ilkeler çerçevesinde Kurul tarafından gerçekleştirilmektedir. Yargı mensuplarının yoğunluğu tarafından sorunlu görülen alanlardan bir kısmı; üç aylık aralıklarla belirlenmiş terfi defterlerinin daha kısa aralıklara çekilebilmesi, yüksek mahkemelere temyiz için gönderilen dosyaların hâkim ve savcıların terfilerinde daha etkin bir şekilde değerlendirilmesi, müfettişler tarafından düzenlenen performans değerlendirme ve geliştirme formlarında öne çıkan sorunların ele alınması, hâkim ve savcıların terfilerinde esas alınan iş yüzdesi miktarlarının gözden geçirilmesi şeklinde özetlenebilir.¹⁶ denilmiştir.

Hâkimlik ve savcılık teminatını güçlendirmek için, durum analizinden sonra bilimsel çalışmalar yapılacak, iyi uygulama örnekleri raporlanacak, çalıştaylardan elde edilen çıktılar ışığında atama nakil, müstemir yetki, terfi ve disiplin sistemi yeniden düzenlenecektir. Atama ve terfi sistemleri yeniden düzenlenirken hâkim ve savcı performans değerlendirme sisteminin oluşturulması, kriterlerin objektif ve ölçülebilir şekilde önceden belirlenmesi, gerekirse iyi uygulama örneklerinde yer alan unvanlı atama ve terfi için mülakata tabi tutma ölçütünün de getirilmesi değerlendirilmektedir. Böylece atama, nakil, müstemir yetki ve terfi işlemleri daha sistemli hâle getirilecektir.

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

HEDEF 3.1	Atama, nakil ve müstemir yetki sistemi, uzmanlaşmayı sağlayacak şekilde daha nesnel ölçütlere bağlanacaktır.	2017-2019
STRATEJİ: 1	Atama, nakil ve müstemir yetki sistemi ile ilgili durum analizi yapılacaktır.	
STRATEJİ: 2	Karşılaştırmalı hukukta atama, nakil ve müstemir yetki sistemine ilişkin iyi uygulama örnekleri incelenerek raporlanacaktır.	
STRATEJİ: 3	Atama, nakil ve müstemir yetki sistemi belirli bir takvime bağlanacaktır.	
STRATEJİ: 4	2802 sayılı Kanun'un 47'inci maddesi kapsamında yapılan geçici yetkilendirilmeler daha nesnel ölçütlere bağlanacaktır.	
STRATEJİ: 5	Elde edilen çıktılar ışığında gerekli mevzuat düzenlemesi yapılacaktır.	
Sorumlu Birim/Birimler	Kararname Bürosu, Müstemir Yetki Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Durum Analizi İçin Yapılan Toplantı, Çalıştay, Seminer vb. Sayısı	-	4	3	-	-	-
Karşılaştırmalı Hukukta İncelenen Ülke Sayısı	-	5	4	-	-	-
Atama, Nakil ve Müstemir Yetki Sistemine İlişkin Hazırlanan Rapor Sayısı	-	2	1	-	-	-
Mevzuat Taslağının Hazırlanması	-	-	√	√	-	-

HEDEF 3.2	Terfi sistemi daha nesnel ölçütlere bağlanacaktır.	2017-2019
STRATEJİ: 1	2013 yılı Terfi Çalıştayları Raporu güncellenecektir.	
STRATEJİ: 2	Terfi sistemi niteliği de ölçecek şekilde yeniden düzenlenecektir.	
STRATEJİ: 3	Hâkimlik ve Savcılık Mesleğinde Bulunanlara Uygulanacak Sicil Fişleri Hakkındaki Yönetmelik objektiflik esasına göre güncellenecektir.	
Sorumlu Birim/Birimler	Terfi Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Terfi Sistemiyle ilgili düzenlenen çalışma (toplantı, seminer) Sayısı	-	1	2	-	-	-
Yönetmeliğin Hazırlanması	-	-	√	√	-	-

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

HEDEF 3.3	Disiplin sistemi yenilenecektir.	2017-2021
STRATEJİ: 1	Disiplin sisteminin yenilenmesi için, Disiplin Çalışma Grubu oluşturulacaktır.	
STRATEJİ: 2	Şikâyet işlemlerinde başvuru ve ön inceleme usulüyle ilgili geçiş düzenlemesi yapılacaktır.	
STRATEJİ: 3	Karşılaştırmalı hukukta disiplin sistemine ilişkin iyi uygulama örnekleri incelenerek raporlanacaktır.	
STRATEJİ: 4	Disiplin sürecinin işleyişi ve makul sürede sonuçlandırılmasına yönelik standartlar belirlenecektir.	
STRATEJİ: 5	Disiplin hükümlerinin nesnel ve somut ölçütlerle geliştirilmesi için Adalet Bakanlığı ile iş birliği yapılarak ilgili mevzuat yenilenecektir.	
STRATEJİ: 6	Disiplin hukukuna ilişkin farkındalığın artırılmasına yönelik etkinlikler (toplantı, seminer vb.) düzenlenecektir.	
Sorumlu Birim/Birimler	Disiplin Bürosu, Hâkim ve Savcı Şikâyet Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Karşılaştırmalı Hukukta İncelenen Ülke Sayısı	-	3	2	-	-	-
Disiplin Sistemi Uygulamalarına İlişkin Hazırlanan Rapor Sayısı	-	1	1	-	-	-
Düzenlenen Farkındalık Toplantıları Sayısı	-	3	2	2	3	2
Disiplin Sistemi Mevzuatının Yenilenmesi	-	-	-	-	✓	✓

Amaç IV: Kurumsal Altyapı ve Kapasiteyi Güçlendirmek

Kurumsal kültür, bir kuruluşta iş ve işlemlerin neden ve nasıl yapıldığını belirleyen temel anlayıştır. Bu anlayışı, kurumun mevcut durumu ile ilgili varsayımları, misyonu, vizyonu, değerleri, normları, organizasyon yapısı, yetki sorumluluk ve güç dağılımı, kontrol sistemleri, sembolleri ile standartlaşmış pratik uygulamaları belirler.

Kurulun yapısı incelendiğinde, üyelerin çoğunluğunun farklı kaynaklardan dört yılda bir yapılan seçimle, bir kısmının ise atamayla göreve geldikleri görülmektedir. Uygulamada bu durum, bir kısım tetkik hâkimi, Kurul müfettişi ve personelin de değişimine sebep olduğundan kurumsal kültür istenilen düzeyde gelişmemektedir.

Kurumsal altyapı ve kapasitenin güçlendirilmesi için durum analizi çalışmalarını yürütecek ve kurumsal kültürün geliştirilmesi için yapılması gerekenleri planlayacak uzman psikometri, veri-kontrol, ölçme-değerlendirme ve istatistikçi gibi görevlilerin istihdamı önem arz etmekte olup Uluslararası Yargı Reformu Sempozyumu'nda da bu husus;

HSYK'nin bünyesinde mutlaka Performans Değerlendirme ve Geliştirme Kurumu kurulmalıdır. Bu kurulda hukukçuların yanında sahasında uzman psikometri, veri-kontrol, ölçme-değerlendirme ve istatistikçi elemanlar da görev yapmalıdır. Ne iş yapacaktır bu kurum? Bu kurum, 360 derece performans değerlendirmesiyle halktan gelen yani yargı hizmeti alanların, personelin ve hâkim, savcılarının birbiriyle ilgili yaptıkları değerlendirmeleri -ki, bunlar anket yoluyla olacaktır- müfettişler tarafından yapılan performans değerlendirmesi ve UYAP'tan alınan bilgilerle harmanlayarak HSYK üyelerine sunacaktır. Bu veriler ışığında değerlendirme ve tasarrufta bulunan Kurulun kararları çok daha objektif olacaktır.

Bu konuda bir de geri bildirim sisteminin iyi işletilmesi gereklidir. Değerlendirmenin hâkim, savcının görüşüne sunup onunla ilgili değerlendirme yaptırılmasının faydalı olacaktır.¹⁷ şeklinde dile getirilmiştir.

Stratejik planda öngörülen misyonun, temel değerler aracılığı ile vizyona ulaşması için Kurulun insan kaynakları ile fiziki ve teknik altyapısı güçlendirilerek organizasyon kapasitesi geliştirilmelidir. Kurumsal kültürün yerleşmesi, faaliyet ve hizmetlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi, yargı mensupları ile vatandaşlara daha kaliteli ve güvenilir bir hizmet verilmesi için kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, öncelikle ihtiyaçlara cevap verecek şekilde yeni hizmet binası ile lojman temin edilmesi için çalışma yapılacaktır. Kurulda görev yapanların, mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla yurt içi ve yurt dışı yabancı dil eğitimi, yüksek lisans, doktora ve çalışma ziyareti için görevlendirme esasları, kıdem hususu dikkate alınmak suretiyle belirlenecektir. Yine Kurul personelinin özlük haklarının iyileştirilmesi sağlanacak, görevde yükselme mevzuatı güncellenip

17 Uluslararası Yargı Reformu Sempozyumu, sayfa 105-106, Kasım 2013

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

norm kadro çalışması yapılacaktır. Ayrıca kurumsal aidiyet ve motivasyonun güçlendirilmesine yönelik konferans, seminer gibi eğitim çalışmaları ile sosyal aktiviteler yapılacaktır. Kurulun insan kaynakları kapasitesi ve Kurulda görev yapanların mesleki yetkinliği güçlendirilecektir. Her unvana ilişkin iş ve görev tanımları yapılarak iş gerekleri belirlenecek, her birime yönelik iş ölçümü ile norm kadro kılavuzu hazırlanacak, ardından iç kontrol sistemi ile iç denetim birimi kurulacak, teknolojik altyapı daha etkin kullanılarak, Kurulun yapısal ve sosyal etkinliği artırılıp kurumsal kültürün geliştirilmesi sağlanacaktır. Ayrıca yargı kurulları arasında bilgi ve tecrübe aktarımı için ulusal ve uluslararası iş birliği gerçekleştirilecektir.

HEDEF 4.1	İnsan kaynakları kapasitesi geliştirilecektir.	2017-2021
STRATEJİ: 1	Kurul personeline ilişkin görevde yükselme mevzuatı güncellenecektir.	
STRATEJİ: 2	Kurulda görev yapanların, mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamaya yönelik eğitim ve görevlendirme esasları düzenlenecektir.	
STRATEJİ: 3	Kurul personelinin özlük haklarının benzer kurumlarla uyumlu hâle getirilmesinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.	
Sorumlu Birim/Birimler	İnsan Kaynakları Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Kurulda Göreve Yeni Başlayanların Sayısı (yıllık)	50	45	30	35	40	40
Görevde Yükselme Mevzuatının Güncellenmesi	-	√	√	-	-	-
Eğitim Verilen Personel Sayısı	300	250	270	250	250	250
Kurul Personelinin Özlük Haklarının Düzenlenmesi	-	√	√	-	-	-

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

HEDEF 4.2	Kurumsal kültürün güçlendirilmesi sağlanacaktır.	2017-2021
STRATEJİ: 1	Kurul personelinin aidiyet ve motivasyon düzeyi, her yıl periyodik olarak bilimsel yöntemlerle belirlenecektir.	
STRATEJİ: 2	Kurumsal aidiyet ve motivasyonun güçlendirilmesine yönelik eğitim programları ve sosyal etkinlikler düzenlenecektir.	
STRATEJİ: 3	Kurulda göreve başlayanlara yönelik uyum programı hazırlanıp uygulanacaktır.	
STRATEJİ: 4	Kurul çalışanlarının istihdamında süreklilik ve istikrar sağlanacaktır.	
Sorumlu Birim/Birimler	İnsan Kaynakları Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Kurul Personeline Yapılan Anket, Mülakat Sayısı	2	2	1	3	2	1
Kurul Personelinin Aidiyet ve Motivasyon Düzeyi (yüzde)	65	70	75	80	85	90
Düzenlenen Eğitim Programları ve Sosyal Etkinlik Sayısı	2	1	2	2	1	2

HEDEF 4.3	İç kontrol sistemi kurulacaktır.	2017-2021
STRATEJİ: 1	Her unvana ilişkin iş ve görev tanımları yapılarak iş gerekleri belirlenecektir.	
STRATEJİ: 2	Her birime yönelik iş ölçümü ile norm kadro kılavuzu hazırlanacaktır.	
STRATEJİ: 3	Kalite yönetimi kapsamında iş akış düzeni kurulacaktır.	
STRATEJİ: 4	İç kontrol eylem planı oluşturulacaktır.	
STRATEJİ: 5	İç denetim biriminin kurulması için gerekli mevzuat değişikliğine yönelik çalışmalar yapılacaktır.	
Sorumlu Birim/Birimler	Strateji Geliştirme Bürosu, Mevzuat İşleri Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
İç Kontrol Konusunda Yapılan Çalıştay (toplantı, seminer vb.) Sayısı	-	3	2	-	-	-
İş Akış Düzeninin Kurulması	-	-	√	√	-	-
Eylem Planının Hazırlanması	-	√	√	-	-	-
İç Denetim Birimi İçin Mevzuat Çalışmalarının Tamamlanması	-	-	-	√	√	√

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

HEDEF 4.4	Teknolojik altyapının etkin kullanımı sağlanacaktır.	2017-2020
STRATEJİ: 1	UYAP bilişim ekranı güncellenecektir.	
STRATEJİ: 2	Bilgi işlem bürosu teknolojik altyapı ihtiyacını karşılayacak hâle getirilecektir.	
STRATEJİ: 3	E-tebligat uygulaması yaygınlaştırılacaktır.	
STRATEJİ: 4	Müfettişler ile tetkik hâkimlerinin Genel Kurul ve Daire kararlarına ulaşımını sağlayacak ortak alan/intranet oluşturulacaktır.	
STRATEJİ: 5	Ulusal ve uluslararası kurum, kuruluş ve yargı organlarının kararları ile belgelerine kolay erişim sağlanacaktır.	
STRATEJİ: 6	İstatistiki veriler çeşitlendirilerek verilere kolay ulaşım sağlanacaktır.	
Sorumlu Birim/Birimler	Bilgi İşlem Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Teknolojik Altyapı İle İlgili Kullanıcı Memnuniyeti ve Beklentileri Kapsamında Yapılan Anket Sayısı	-	2	1	-	-	-
E-Tebliğat Uygulamasının Yaygınlaştırılması	-	√	√	-	-	-
Kullanıcıların Güncellenen UYAP Ekranından Memnuniyeti (Yüzde/Oran)	-	80	90	-	-	-
İstatistiki Verilere Ulaşımın Sağlanması	-	√	√	√	√	-

HEDEF 4.5	Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılacaktır.	2017-2021
STRATEJİ: 1	Kurulun ihtiyaçlarına uygun yeni hizmet binası ve lojman temin edilmesi için çalışma yapılacaktır	
STRATEJİ: 2	Yargı alanında ulusal ve uluslararası kurumlarla iş birliğini güçlendirmeye yönelik düzenli toplantılar yapılacaktır.	
STRATEJİ: 3	Diğer ülke yargı kurullarının yapıları incelenerek iyi uygulama örnekleri raporlanacaktır.	
STRATEJİ: 4	Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Dergisi ile E-Bülteni yayımlanacaktır.	
STRATEJİ: 5	Genel Sekreterlik ve Tetkik Hâkimleri arasında koordinasyonu sağlamak amacıyla Koordinatör Hâkimlik müessesesi oluşturulacaktır.	
STRATEJİ: 6	Genel Kurul, Daireler ve Genel Sekreterliğin emsal niteliğindeki karar ve görüşleri kişisel veriler korunarak paylaşımına açılacaktır.	
STRATEJİ: 7	İş sahiplerinin ve ziyaretçilerin kabul ve takibini sağlayacak şekilde ön büro kurulacaktır.	
STRATEJİ: 8	Arşiv ve kütüphane hizmetlerinin işlevselliği sağlanacaktır.	
Sorumlu Birim/Birimler	İdari ve Mali İşler Bürosu, Mevzuat İşleri, Bilgi İşlem Bürosu, Strateji Geliştirme Bürosu, Dış İlişkiler ve Proje Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Hizmet Binası İçin Yapılan Beklenti Anketi Sayısı	-	2	1	-	-	-
Basılan Kurul Dergisi Sayısı (yıllık/toplam)	-	1300	1400	1500	1500	1500
Kütüphanedeki Kitap Sayısı	800	900	1050	1200	1400	1600
Yargı Alanında İş birliğini Güçlendirmek Adına Düzenlenen Etkinlik Sayısı (ziyaret, ağırlama, toplantı)	8	10	8	10	9	10

2017

2021

Amaç V: Yargının Etkinlik ve Verimliliğini Artırmak

Yargı Reformu Stratejisinde; *Etkinliği ve verimliliği hedefleyen bir yargı sisteminin varlığı hukuk devletinin gereklerindendir. Etkinlik ve verimlilik, adalet hizmetleri alanında kullanılan sınırlı kaynaklarla (beşerî, mali, teknolojik vb.) en iyi sonucun alınması ve amaçların gerçekleştirilmesine uygun araçları içeren sistemin kurulmasını ifade etmektedir. Bu kavramlar 1982 Anayasasında “davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması” ifadesi ile bir yükümlülük olarak ifadesini bulmuştur.*¹⁸ açıklaması yer almaktadır.

Etkinlik; girdilerle ilişkili bir performans ölçütüdür. Verimlilik ise, bir üretim ya da hizmet sisteminin ürettiği çıktı ile bu çıktıyı oluşturmak için kullanılan girdi arasındaki ilişkidir. Etkinlik, verimlilikle ilişkilendirilen en önemli kavramlardan biridir ve yararlı çıktı sağlamak için kaynakların ne ölçüde etkili kullanıldığını ölçmek amacıyla kullanılır.

Kamuoyunun adalet sisteminden beklentisini en yüksek seviyede karşılayabilmek için yargıda etkinlik ve verimliliğin tesis edilmesi son derece önemlidir. Yargılama faaliyetlerinin istenilen kalitede gerçekleştirilebilmesi ise hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliğinin artırılmasıyla mümkün olacaktır.

Yargının etkinlik ve verimliliğini artırmak maksadıyla, hâkim ve savcılarının idari yönden farklı kurumlara geçici görevlendirilmesinde mutlak surette Kurulun izninin aranması ile hâkim ve savcı yardımcılığı müessesinin kurulmasına yönelik mevzuat çalışmaları yapılacak, hâkim ve savcılarının mesleki ve kişisel gelişimlerinin sağlanması için ilgili kurum ve kuruluşlarla çalışmalar yürütülecektir. Bununla birlikte yargının verimliliğini artırmak adına ihtisas mahkemelerinin sayısı artırılacak ve mahkeme yönetim sistemi desteklenecektir. Teftiş sisteminde etkinlik ve verimliliğin artırılması için öncelikle durum analizi yapılarak iyi uygulama örnekleri raporlanacak, gerekli iş standartları belirlenecek ve PDGF içeriğinin yeniden düzenlenmesini de kapsayacak çalışma yapılacaktır.

HEDEF 5.1	Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.	2017-2021
STRATEJİ: 1	Hâkim ve savcılarının farklı kurumlara geçici görevlendirilmesinde Kurulun etkinliğini artırmaya yönelik mevzuat çalışması yapılacaktır.	
STRATEJİ: 2	Hâkim ve savcı yardımcılığına ilişkin ihtiyaç analizi yapılacaktır.	
STRATEJİ: 3	Yapılacak iş yükü analizlerine göre, yeni ihtisas mahkemelerinin kurulması, var olanların yaygınlaştırılması ve yetki alanının genişletilmesi sağlanacaktır.	
STRATEJİ: 4	Adalet Bakanlığı ile iş birliği içerisinde iş yükü az olan adliyelerin birleştirilmesi sağlanacaktır.	
STRATEJİ: 5	Mahkeme yönetim sisteminin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması projesi desteklenecektir.	
STRATEJİ: 6	Hâkim ve savcılarının mesleki ve kişisel gelişimlerini sağlamaya ve akademik çalışma yapmalarına yönelik olarak TAA ile ortak çalışma imkânları güçlendirilecektir.	
STRATEJİ: 7	İnsan hakları konusundaki eğitim ve farkındalık çalışmaları, TAA ile iş birliği içerisinde düzenli olarak yürütülecektir.	
Sorumlu Birim/Birimler	Meslek İçi Eğitim Bürosu, Müstemir Yetki Bürosu, İnsan Hakları Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Hâkim ve Savcı Yardımcılığı İhtiyaç Analizi Kapsamında Düzenlenen Toplantı (çalıştay, seminer vb.) Sayısı	-	-	2	1	-	-
Mahkeme Yönetim Sisteminin Geliştirilmesi ve Yaygınlaştırılması Projesi Kapsamında Görevlendirilen Personel Sayısı	-	3	2	2	-	-
İş Yükü Az Olan Adliyelerin Birleştirilmesi	-	-	✓	✓	✓	-
TAA ile Gerçekleştirilen Çalışma (toplantı, seminer vb.) Sayısı	2	2	3	3	2	2

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

HEDEF 5.2	Teftiş sistemi yenilenecektir.	2017-2020
STRATEJİ: 1	Teftiş sistemini etkinleştirmeye yönelik durum analizi yapılacaktır.	
STRATEJİ: 2	Karşılaştırmalı hukukta teftiş sistemine ilişkin iyi uygulama örnekleri incelenerek raporlanacaktır.	
STRATEJİ: 3	Elde edilen çıktılar ışığında müfettişler için gerekli iş standartları geliştirilecektir.	
STRATEJİ: 4	Kurul müfettişlerinin özlük haklarının iyileştirilmesine yönelik mevzuat çalışması tamamlanacaktır.	
STRATEJİ: 5	Denetim ve soruşturmalarda uygulama birliğini sağlamak için sabit raportörler görevlendirilecektir.	
STRATEJİ: 6	Denetim sürecinde UYAP sisteminin etkinliği artırılacaktır.	
Sorumlu Birim/Birimler	Mevzuat İşleri Bürosu	

Performans Göstergeleri	Mevcut Durum	2017	2018	2019	2020	2021
Yapılan Durum Analizi Toplantı (çalıştay, seminer vb.) Sayısı	2	5	5	-	-	-
Teftiş Sistemine İlişkin Hazırlanan Rapor Sayısı	-	-	5	-	-	-
Kurul Müfettişliği Mesleğine Olan Talep (yüzde)	60	65	70	75	80	-
Görevlendirilen Raportör Sayısı	-	2	2	3	2	-
İş Standartları ve İş Bölümü Sonrasında Müfettişlerin Memnuniyeti (yüzde)	-	60	65	75	80	-

E. GZFT AMAÇ, HEDEF VE STRATEJİ İLİŞKİSİ

GÜÇLÜ YÖN	İLGİLİ AMAÇ	İLGİLİ HEDEF	İLGİLİ STRATEJİ
Anayasal teminata sahip, bağımsız, tarafsız ve çoğulcu bir yapısının olması	AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-1.1: Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının önemine ilişkin farkındalık artırılacaktır.	STRATEJİ-1 STRATEJİ-3
Özerk bir bütçeye sahip olması	AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-1.1: Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının önemine ilişkin farkındalık artırılacaktır.	STRATEJİ-1 STRATEJİ-3
Hâkim ve savcıların mesleğe kabul, atama, nakil, disiplin, terfi vb. özlük işlerinde münhasıran yetkili olması	AMAÇ-3 HÂKİMLİK VE SAVCILIK TEMİNATINI GÜÇLENDİRMEK	TÜM HEDEFLER	TÜM STRATEJİLER
Üye çoğunluğunun katılımcı anlayışla ve demokratik usullerle seçilmesi	AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-1.1: Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının önemine ilişkin farkındalık artırılacaktır.	STRATEJİ-1
Üyelerin farklı kaynaklardan gelmeleri sebebiyle geniş tabanlı meşruiyet zeminin bulunması	AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-1.1: Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının önemine ilişkin farkındalık artırılacaktır.	STRATEJİ-1
Farklı kıdemlerdeki hâkim ve savcılardan oluşan kendisine bağlı Genel Sekreterlik Teşkilatı ile Teftiş Kurulu Başkanlığının bulunması	AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK AMAÇ-3 HÂKİMLİK VE SAVCILIK TEMİNATINI GÜÇLENDİRMEK	TÜM HEDEFLER TÜM HEDEFLER	TÜM STRATEJİLER TÜM STRATEJİLER
Yargı kurumları arasında öncü ve belirleyici bir rolünün bulunması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPAŞİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.5: Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılacaktır.	STRATEJİ-2
UYAP ve diğer teknolojik sistemlerin etkin ve verimli kullanılması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPAŞİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.4: Teknolojik altyapının etkin kullanımı sağlanacaktır.	TÜM STRATEJİLER
Teftiş işlemlerinin büyük ölçüde UYAP üzerinden yapılması	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.2: Teftiş sistemi yenilenecektir.	STRATEJİ-6
Kararlarına karşı etkili iç itiraz sisteminin bulunması	AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-1.1: Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının önemine ilişkin farkındalık artırılacaktır.	STRATEJİ-1 STRATEJİ-3
İletişime açık ve ulaşılabilir olması	AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	HEDEF-2.3: Medya ve halkla olan ilişkiler güçlendirilecektir.	TÜM STRATEJİLER

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

ZAYIF YÖN	İLGİLİ AMAÇ	İLGİLİ HEDEF	İLGİLİ STRATEJİ
Hizmet binasının ve sosyal imkânların ihtiyacı karşılamada yetersiz kalması,	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.5: Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılacaktır.	STRATEJİ-1
Atama, nakil, müstemir yetki ve terfi işlemlerine ilişkin kriterlerin niteliği ölçmekte yetersiz kalması	AMAÇ-3 HÂKİMLİK VE SAVCILIK TEMİNATINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-3.1: Atama, nakil ve müstemir yetki sistemi, uzmanlaşmayı sağlayacak şekilde daha nesnel ölçütlere bağlanacaktır. HEDEF-3.2: Terfi sistemi daha nesnel ölçütlere bağlanacaktır.	TÜM STRATEJİLER
Personelin özlük haklarının yetersizliği ve personel istihdamında sorunlar yaşanması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.1: İnsan kaynakları kapasitesi geliştirilecektir.	STRATEJİ-3
Teftiş sisteminde ihtisaslaşmanın sağlanamaması	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.2: Teftiş sistemi yenilenecektir.	TÜM STRATEJİLER
Yargı etik ilkelerinin belirlenmemiş olması	AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	HEDEF-2.2: Yargı etiği ilkeleri belirlenerek bilgilendirme ve etik takip sistemi kurulacaktır.	TÜM STRATEJİLER
Kurul-medya ilişkilerinin yetersiz kalması	AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	HEDEF-2.3: : Medya ve halkla olan ilişkiler güçlendirilecektir.	TÜM STRATEJİLER
İç kontrol sisteminin kurulamaması ve görev tanımları ile kurumsal norm kadro sisteminin yetersiz olması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.3: İç kontrol sistemi kurulacaktır.	TÜM STRATEJİLER
Kurumsal kültürün yerleşmemiş olması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.2: Kurumsal kültürün güçlendirilmesi sağlanacaktır.	TÜM STRATEJİLER
Tetkik hâkimleri için kariyer/ yükselme sisteminin öngörülmemiş olması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.5: Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılacaktır.	STRATEJİ-5

ZAYIF YÖN	İLGİLİ AMAÇ	İLGİLİ HEDEF	İLGİLİ STRATEJİ
Hâkim ve savcı meslek içi eğitim planlamasında Kurulun etkisiz kalması	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılabilecektir.	STRATEJİ-6
Denetim sonucu düzenlenen PDGF'ler ile denetim raporunun terfi ve nakil dâhil özlük işlemlerinde yeterince dikkate alınmaması	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.2: Teftiş sistemi yenilenecektir.	STRATEJİ-1 STRATEJİ-2
Şikâyet başvuru ve inceleme sürecinin yeterli ölçüde şekil şartlarına bağlanmamış olması	AMAÇ-3 HÂKİMLİK VE SAVCILIK TEMİNATINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-3.3: Disiplin sistemi yenilenecektir.	TÜM STRATEJİLER
Disiplin sürecinin ağır işlemesi ve süre sınırı ile standartlarının olmaması	AMAÇ-3 HÂKİMLİK VE SAVCILIK TEMİNATINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-3.3: Disiplin sistemi yenilenecektir.	TÜM STRATEJİLER
Emsal niteliğindeki daire ve genel kurul kararlarının yayımlanmaması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.5: Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılabilecektir.	STRATEJİ-6
İstatistiki verilerin yeterli çeşitlilikte ve sistemli tutulmaması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.4: Teknolojik altyapının etkin kullanımı sağlanacaktır.	STRATEJİ-6
Yabancı dil bilen çalışan sayısının yetersiz olması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.1: İnsan kaynakları kapasitesi geliştirilecektir.	STRATEJİ-2
Arşiv hizmetlerinin yeterli düzeyde olmaması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.5: Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılabilecektir.	STRATEJİ-8
Kütüphanenin yeterli kaynağa sahip olmaması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.5: Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılabilecektir.	STRATEJİ-8
Kurul dergisi veya bülteninin olmaması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.5: Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılabilecektir.	STRATEJİ-4
Adaylığa kabul ve staj döneminde Kurulun belirleyici rolünün olmaması	AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-1.2: Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı açısından tehdit oluşturan yapılanmalarla bağlantılı hâkim ve savcılar, yargı teşkilatından arındırılacaktır.	STRATEJİ-2 STRATEJİ-3
Uluslararası yargı kurum, kuruluş ve meslek örgütleriyle ilişkilerin istenilen seviyede olmaması,	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.5: Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılabilecektir.	STRATEJİ-2

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

ZAYIF YÖN	İLGİLİ AMAÇ	İLGİLİ HEDEF	İLGİLİ STRATEJİ
Hâkim ve savcılarının uzmanlaşmasının tam anlamıyla sağlanamaması	AMAÇ-3 HÂKİMLİK VE SAVCILIK TEMİNATINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-3.1: Atama, nakil ve müstemir yetki sistemi, uzmanlaşmayı sağlayacak şekilde daha nesnel ölçütlere bağlanacaktır.	TÜM STRATEJİLER
	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılabilecektir.	STRATEJİ-3 STRATEJİ-6
Kamuoyunda ve yargı teşkilatı içerisinde görev ve yetki alanının yeterince bilinmemesi	AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	HEDEF-2.3: : Medya ve halkla olan ilişkiler güçlendirilecektir.	TÜM STRATEJİLER
Basın sözcülüğünün henüz oluşturulamaması	AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	HEDEF-2.3: : Medya ve halkla olan ilişkiler güçlendirilecektir.	STRATEJİ-1 STRATEJİ-2
Akademik çalışmaların yeterli ölçüde desteklenmemesi	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.1: İnsan kaynakları kapasitesi geliştirilecektir.	STRATEJİ-2
	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılabilecektir.	STRATEJİ-6
Kurul üyelerinin aynı dönemde değişmesi sebebiyle kurum kültüründe ve kurumsal devamlılıkta aksamaların yaşanması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.2: Kurumsal kültürün güçlendirilmesi sağlanacaktır.	STRATEJİ-3

FIRSATLAR	İLGİLİ AMAÇ	İLGİLİ HEDEF	İLGİLİ STRATEJİ
Yargıya olan güvenin artması yönündeki güçlü kamuoyu beklentisi	AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	HEDEF-2.1: Kamuoyunda yargıya olan güven artırılacaktır.	TÜM STRATEJİLER
		HEDEF-2.3: Medya ve halkla olan ilişkiler güçlendirilecektir.	TÜM STRATEJİLER
Yargı reformu stratejisinin belirlenmiş olması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.5: : Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılacaktır.	STRATEJİ-2
	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.	STRATEJİ-5
AB, uluslararası kurum ve kuruluşlarla iş birliği imkânı	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.5: : Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılacaktır.	STRATEJİ-2
Teknolojik gelişmelerle bilgiye ulaşımın kolaylaşması	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.4: Teknolojik altyapının etkin kullanımı sağlanacaktır.	TÜM STRATEJİLER
Bölge adliye ve bölge idare mahkemelerinin faaliyete geçmiş olması	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.	STRATEJİ-5
E-devlet uygulamalarının yaygınlaşması ve entegrasyonu	AMAÇ-4 KURUMSAL ALT YAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-4.4: Teknolojik altyapının etkin kullanımı sağlanacaktır.	STRATEJİ-3
Alternatif çözüm yollarına ilişkin kurum ve kurulların çoğalması	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.	STRATEJİ-4

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

TEHDİTLER	İLGİLİ AMAÇ	İLGİLİ HEDEF	İLGİLİ STRATEJİ
Yasa dışı örgütlerin yargı içinde yapılanmaları	AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-1.2: Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı açısından tehdit oluşturan yapılanmalarla bağlantılı hâkim ve savcılar, yargı teşkilatından arındırılacaktır.	TÜM STRATEJİLER
Hâkim ve savcılar tarafından sosyal medya kullanımında yargı etiği ilkelerinin yeterli ölçüde dikkate alınmaması	AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	HEDEF-2.2: Yargı etiği ilkeleri belirlenerek bilgilendirme ve etik takip sistemi kurulacaktır.	TÜM STRATEJİLER
Hâkim savcı adaylık eğitiminden beklenen verimin alınamaması	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.	STRATEJİ-6
Geçmiş dönemde mesleğe giriş için yapılan yazılı sınavların bir kısmına ilişkin kopya iddialarının bulunması	AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-1.2: Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı açısından tehdit oluşturan yapılanmalarla bağlantılı hâkim ve savcılar, yargı teşkilatından arındırılacaktır.	STRATEJİ-1
Medyada Kurula yönelik asılsız ve yıpratıcı haberlerin olması	AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	HEDEF-2.3: Medya ve halkla olan ilişkiler güçlendirilecektir.	TÜM STRATEJİLER
Farklı çıkar gruplarının Kurulun kurumsal itibarını sarsmaya yönelik ulusal veya uluslararası eylem ve söylemlerinin olması	AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-1.2: Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı açısından tehdit oluşturan yapılanmalarla bağlantılı hâkim ve savcılar, yargı teşkilatından arındırılacaktır.	TÜM STRATEJİLER
	AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	HEDEF-2.1: Kamuoyunda yargıya olan güven artırılacaktır. HEDEF-2.2.: Yargı etiği ilkeleri belirlenerek bilgilendirme ve etik takip sistemi kurulacaktır. HEDEF-2.3: Medya ve halkla olan ilişkiler güçlendirilecektir.	TÜM STRATEJİLER

TEHDİTLER	İLGİLİ AMAÇ	İLGİLİ HEDEF	İLGİLİ STRATEJİ
Yargıdaki olumsuzlukların kamuoyunda tamamıyla Kurula mal edilmesi	AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	HEDEF-2.3: Medya ve halkla olan ilişkiler güçlendirilecektir.	TÜM STRATEJİLER
Toplumun yargıya olan güveninin yeterli düzeyde olmaması	AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	HEDEF-2.1: Kamuoyunda yargıya olan güven artırılacaktır. HEDEF-2.3: Medya ve halkla olan ilişkiler güçlendirilecektir.	TÜM STRATEJİLER
Hâkim ve savcı alımında yapılan güvenlik soruşturmasının yetersiz kalması	AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-1.2: Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı açısından tehdit oluşturan yapılanmalarla bağlantılı hâkim ve savcılar, yargı teşkilatından arındırılacaktır.	STRATEJİ-1
Hâkim ve savcı kadro sayısının yetersiz olması	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.	STRATEJİ-3 STRATEJİ-4 STRATEJİ-5
Yargının kamuoyunda gereğinden fazla gündem oluşturması	AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	HEDEF-2.3: Medya ve halkla olan ilişkiler güçlendirilecektir.	STRATEJİ-1 STRATEJİ-2 STRATEJİ-4
Üye seçim sisteminin yargı mensupları arasında ayrışmaya sebep olması	AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK	HEDEF-1.1: Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının önemine ilişkin farkındalık artırılacaktır.	STRATEJİ-1 STRATEJİ-2 STRATEJİ-3
İş yoğunluğu az olan yerlerde adliyelerin bulunması	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.	STRATEJİ-4
Hâkim ve savcılarının idari yönden farklı kurumlara geçici görevlendirilmesinde Kurulun etkisinin bulunmaması	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.	STRATEJİ-1
Meslek öncesinde hâkim ve savcı yardımcılığı veya deneme süresi gibi müesseselerin olmaması	AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	HEDEF-5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.	STRATEJİ-2

2017

2021

F. ÜST POLİTİKA BELGELERİ STRATEJİK PLAN İLİŞKİSİ

I. Stratejik Plan Onuncu Kalkınma Planı İlişkisi

HSYK 2017-2021 Stratejik Planı'nda yer alan amaç ve hedefler belirlenirken üst politika belgelerimizden Onuncu Kalkınma Planı'nda yer alan amaç, hedef ve politikalarla doğrudan ilişkili olan amaç ve hedeflere aşağıda tablo halinde yer verilmiştir.

STRATEJİK PLAN ONUNCU KALKINMA PLANI İLİŞKİSİ

ONUNCU KALKINMA PLANI	STRATEJİK PLAN
Evrensel hukuk normları, hukuk devleti ve hukukun üstünlüğünün gerekleri doğrultusunda yargılama sürecinin hızlı, adil, etkin, güvenli ve isabetli şekilde işlemesi adalet sisteminin temel amacıdır. Adalet ve yargının yapısı ve işleyişinde ekonomik etkinliğin de gözetilmesi esastır. İyi işleyen, etkili bir adalet sistemi ekonomide öngörülebilirliğin artması ve yatırım ortamının daha uygun bir hâle gelmesi bakımından son derece önemlidir (Kalkınma Planı Paragraf 188).	TÜM AMAÇLAR
Yargıya ulaşılabilirliği kolaylaştırmak amacıyla savunma hakkı ve adli yardım güçlendirilecektir (Kalkınma Planı Paragraf 189).	HEDEF.4.4: Teknolojik altyapının etkin kullanımı sağlanacaktır. HEDEF.5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.
Koruyucu ve önleyici hukuk yaklaşımı yaygınlaştırılacaktır. Hukuk uyuşmazlıklarında basitleştirilmiş bir yargılama usulü uygulanacaktır. Aynı uyuşmazlık konusunda doğacak kolektif menfaatlerin korunmasına hizmet edecek grup davaları sistemi getirilecektir (Kalkınma Planı Paragraf 190).	HEDEF.5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.

STRATEJİK PLAN ONUNCU KALKINMA PLANI İLİŞKİSİ

ONUNCU KALKINMA PLANI	STRATEJİK PLAN
Yargı mensuplarının etik ve davranış kuralları uluslararası ölçütlere göre belirlenerek hayata geçirilecektir (Kalkınma Planı Paragraf 195).	HEDEF.2.2: Yargı etiği ilkeleri belirlenerek bilgilendirme ve etik takip sistemi kurulacaktır.
Adliyelerin ve ceza infaz kurumlarının fiziki ve teknik altyapı ihtiyaçları önceliklendirilerek karşılanacak, bölge adliye mahkemelerinin faaliyete geçirilmesi sağlanacaktır (Kalkınma Planı Paragraf 197).	HEDEF.5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılabacaktır
Fikrî mülkiyetin korunması ve hakların kullanılması için etkin, yaygın ve toplumca benimsenmiş bir fikrî mülkiyet hakları sistemi oluşturularak fikrî hakların ve bu haklara konu ürünlerin kalkınma sürecine katkısının artırılması temel amaçtır (Kalkınma Planı Paragraf 706).	HEDEF.5.1: Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılabacaktır.

HSYK 2017-2021 STRATEJİK PLANI

2017

2021

II. Stratejik Plan Yargı Reformu Stratejisi İlişkisi

Üst politika belgelerimizden Yargı Reformu Stratejisi titiz bir şekilde incelenerek planda yer alan amaç ve hedefler belirlenirken Yargı Reformu Stratejisi'nde yer alan amaç ve hedeflerle doğrudan ilişkili olan amaç ve hedeflere aşağıda tablo halinde yer verilmiştir.

YARGI REFORMU STRATEJİSİ	STRATEJİK PLAN
HEDEF.1.2:Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının önemi konusunda kamuoyunda farkındalığın artırılması.	HEDEF.1.1:Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığının önemine ilişkin farkındalık artırılacaktır.
HEDEF.1.3:Yargı mensuplarının atama ve terfi sisteminin nesnel ve objektif ölçütlerle geliştirilmesi.	HEDEF.3.1:Atama, nakil ve müstemir yetki sistemi, uzmanlaşmayı sağlayacak şekilde daha nesnel ölçütlere bağlanacaktır. HEDEF.3.2:Terfi sistemi daha nesnel ölçütlere bağlanacaktır.
HEDEF.2.2:Tüm yargı mensuplarının uyması gereken etik ilkelerin belirlenmesi.	HEDEF.2.2:Yargı etiği ilkeleri belirlenerek bilgilendirme ve etik takip sistemi kurulacaktır.
HEDEF.2.3:Yüksek mahkeme üyeleri ve diğer yargı mensupları hakkındaki disiplin hükümlerinin nesnel ve somut ölçütler çerçevesinde geliştirilmesi ve birbirleriyle uyumlu hâle getirilmesi.	HEDEF.3.3:Disiplin sistemi yenilenecektir.
HEDEF.2.6:Yargı-medya ilişkilerinin kurumsal hâle getirilmesi.	HEDEF.2.3:Medya ve halkla olan ilişkiler güçlendirilecektir.
HEDEF.3.1:Mahkeme ve savcılık teşkilatlarının adliye içindeki konumları ve mekânları ile adalet komisyonlarının yeniden yapılandırılması.	HEDEF.5.1:Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.
HEDEF.3.2:Yargı aktörleri arasında hukuksal sorunlara yönelik düzenli toplantılar yapılması.	HEDEF.4.5:Kurulun yapısal ve kurumsal etkinliği artırılacaktır.
HEDEF.3.9:İhtisas mahkemelerinin etkinleştirilmesi ve yaygınlaştırılması.	HEDEF.5.1:Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılacaktır.

YARGI REFORMU STRATEJİSİ	STRATEJİK PLAN
HEDEF.3.14:Bazı ihtisas mahkemelerinde meslekten olmayan hâkimlerin de yer alabilmesi.	HEDEF.5.1:Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılabacaktır.
HEDEF.3.15:Mahkeme yönetim sisteminin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için çalışmalara devam edilmesi.	HEDEF.5.1:Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılabacaktır.
HEDEF.3.16:Yargı teşkilatında iş süreçlerinin belirlenmesi, yargı mensubu ve çalışanlarının görev tanımlarının yapılması ve sayılarının artırılması.	HEDEF.4.3:İç kontrol sistemi kurulacaktır.
HEDEF.6.3:Türkiye Adalet Akademisinin kapasitesinin artırılması.	HEDEF.5.1:Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılabacaktır.
HEDEF.6.4:Yargı mensuplarının yabancı dil ve mesleki yetkinliklerinin artırılması ile yurt dışında mesleki staj ve değişim programları geliştirilmesi.	HEDEF.4.1:İnsan kaynakları kapasitesi geliştirilecektir.
	HEDEF.5.1:Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılabacaktır.
HEDEF.7.4:Çocuk mahkemelerinin yaygınlaştırılması, yapısal ve fiziksel sorunlarının giderilmesi.	HEDEF.5.1:Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılabacaktır.
HEDEF.9.3:İnsan hakları konusunda eğitim ve farkındalık çalışmalarının düzenli olarak yürütülmesi.	HEDEF.5.1:Hâkim ve savcılar ile mahkemelerin verimliliği artırılabacaktır.

HSYK 2017-2021
STRATEJİK PLANI



5. MALİYET TABLOSU

AMAÇLAR	HEDEFLER	YILLAR				
		2017	2018	2019	2020	2021
AMAÇ-1 YARGI BAĞIMSIZLIĞI VE TARAFSIZLIĞINI GÜÇLENDİRMEK	Hedef-1	360.000	412.000	464.000	552.000	608.000
	Hedef-2	270.000	309.000	348.000	414.000	456.000
AMAÇ-2 YARGIYA GÜVENİ ARTIRMAK	Hedef-1	423.000	485.000	545.000	278.000	665.000
	Hedef-2	672.000	776.000	872.000	447.000	1.059.000
	Hedef-3	336.000	388.000	436.000	-	-
AMAÇ-3 HÂKİMLİK VE SAVCILIK TEMİNATINI GÜÇLENDİRMEK	Hedef-1	450.000	515.000	580.000	-	-
	Hedef-2	270.000	309.000	348.000	-	-
	Hedef-3	540.000	618.000	696.000	816.000	912.000
AMAÇ-4 KURUMSAL ALTYAPI VE KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK	Hedef-1	279.000	321.000	360.000	423.000	615.000
	Hedef-2	372.000	428.000	480.000	564.000	820.000
	Hedef-3	465.000	535.000	600.000	705.000	1.025.000
	Hedef-4	558.000	642.000	720.000	846.000	-
	Hedef-5	744.000	856.000	960.000	1.128.000	1.640.000
AMAÇ-5 YARGININ ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİNİ ARTIRMAK	Hedef-1	630.000	721.000	812.000	952.000	1.064.000
	Hedef-2	540.000	618.000	696.000	816.000	-

Ayrılan bütçe miktarlarının değerlendirilmesi için hazırlanan tablo tüm birimlere gönderilmiş, birimlerin görüşleri doğrultusunda gerekli değişiklikler yapılmıştır.

HSYK 2017-2021
STRATEJİK PLANI



6. 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.

Bu sebeple Kurulumuz 2017-2021 yılları arasında;

- Birim Stratejik Planlama Ekibi,
- Kurul Stratejik Planlama Ekibi,
- Stratejik Plan Yönlendirme Kurulu,
- Strateji Geliştirme Yüksek Kurulu,

şeklinde belirlenmiş organizasyon yapısının, izleme ve değerlendirme çalışmasını yürütmesi sağlanacaktır.

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 üçer 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.

HSYK 2017-2021
STRATEJİK PLANI



7. EKLER

A. STRATEJİK PLAN BİRİM İLİŞKİSİ

BİRİMLER	AMAÇ 1		AMAÇ 2			AMAÇ 3			AMAÇ 4					AMAÇ 5	
	H1	H2	H1	H2	H3	H1	H2	H3	H1	H2	H3	H4	H5	H1	H2
HÂKİM VE SAVCI ŞİKÂyet BÜROSU	-	S	İ	İ	-	-	-	S	-	-	İ	İ	-	-	İ
KOLLUK AMİRLERİ BÜROSU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	İ	-	-	-	-
MEVZUAT İŞLERİ BÜROSU	İ	İ	İ	İ	-	İ	İ	İ	İ	İ	S	-	S	İ	S
MESLEĞE KABUL VE MESLEKTEN ÇEKİLME BÜROSU	-	S	-	-	-	-	-	-	-	-	İ	-	-	-	-
GELEN GİDEN EVRAK BÜROSU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	İ	-	-	-	-
TERFİ BÜROSU	-	-	-	İ	-	-	S	-	-	-	İ	-	-	-	-
DİSİPLİN BÜROSU	-	S	İ	İ	-	-	-	S	-	-	İ	-	-	-	İ
AÇIK SİCİL BÜROSU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	İ	-	-	-	-
GENEL KURUL BÜROSU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	İ	-	-	-	-
KARARNAME BÜROSU	-	-	-	İ	-	S	-	-	-	-	İ	-	-	-	-
MÜSTEMİR YETKİ BÜROSU	-	-	-	İ	-	S	-	-	-	-	İ	-	-	S	-
İŞLEMLER BÜROSU	-	-	-	İ	-	İ	-	-	-	-	İ	-	-	-	-
GİZLİ SİCİL BÜROSU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	İ	-	-	-	-

BİRİMLER	AMAÇ 1		AMAÇ 2			AMAÇ 3			AMAÇ 4					AMAÇ 5	
	H1	H2	H1	H2	H3	H1	H2	H3	H1	H2	H3	H4	H5	H1	H2
MESLEK İÇİ EĞİTİM BÜROSU	İ	-	-	İ	-	-	-	-	-	-	İ	İ	-	S	-
DIŞ İLİŞKİLER VE PROJE BÜROSU	İ	-	İ	İ	-	İ	-	İ	-	-	İ	İ	S	-	İ
DAVA İŞLERİ BÜROSU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	İ	-	-	-	-
BASIN VE HALKLA İLİŞKİLER BÜROSU	-	-	İ	-	S	-	-	-	-	-	İ	-	İ	-	-
BİLGİ EDİNME BÜROSU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	İ	-	-	-	-
YARGI ETİĞİ BÜROSU	-	İ	-	S	-	-	-	-	-	-	İ	-	-	-	-
İNSAN HAKLARI BÜROSU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	İ	-	-	S	-
İNSAN KAYNAKLARI BÜROSU	-	-	-	-	İ	-	-	-	S	S	İ	-	-	-	-
STRATEJİ GELİŞTİRME BÜROSU	S	-	S	-	-	-	-	-	-	-	S	İ	S	İ	-
İDARİ VE MALİ İŞLER BÜROSU	-	-	-	-	İ	-	-	-	İ	İ	İ	İ	S	-	-
BİLGİ İŞLEM BÜROSU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	İ	S	S	-	İ
KÜTÜPHANE VE DOKÜMANTASYON BÜROSU	-	-	-	-	İ	-	-	-	-	-	İ	İ	İ	-	-
ARŞİV VE DOSYA BÜROSU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	İ	-	-	-	-
TEFTİŞ KURULU BAŞKANLIĞI	-	İ	-	İ	-	-	İ	İ	-	-	İ	-	-	-	İ
H: HEDEF		İ: İŞ BİRLİĞİ YAPILACAK BİRİM							S: SORUMLU BİRİM						

Sorumlu birim/birimler ile iş birliği yapılacak birimlerin belirlenmesi için hazırlanan tablo tüm birimlere gönderilmiş, birimlerin görüşleri doğrultusunda gerekli değişiklikler yapılmıştır.

