



T.C.
ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK
BAKANLIĞI

BAKANLIĞI
ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK

İÇ KONTROL SİSTEMİ DEĞERLENDİRME RAPORU

ARALIK 2015

İÇİNDEKİLER

İç Kontrolün Tanımı, Özellikleri ve Genel Esasları	1
İç Kontrolün Amaçları	1
İç Kontrolün Nitelikleri	1
Misyon, Vizyon ve Temel Değerler	4
Temel Değerler	5
Amaç ve Hedefler	6
Sistemin Önemi	8
İç Kontrolün Etkinliğini Belirleyen Faktörler	8
Bakanlığımız Kontrol Ortamı Değerlendirmesi.....	9
Bakanlığımızda Etik Değerler	10
Bakanlığımızda Üst yönetim ve İç kontrol ilişkisi	13
Bakanlığımızda İnsan Kaynakları Yönetimi.....	16
Bakanlığımızda Risk Değerlendirme	18
Bakanlığımızda Süreç Yönetimi	20
Bakanlığımızda Bilgi Akışı ve İletişim	21
Bakanlığımızda İç ve Dış Denetim	23
Sayıştay Denetim Raporunda Bakanlığımızda Stratejik Yönetim ve Kurumsal Performans Yönetimi.....	25
Sonuç, Genel Değerlendirme ve Eylem Planı	32

Ek: TSEN ISO 9001:2008 Kalite Yönetim Sistemi 2015 Performans Raporu

SUNUŞ

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nda, mali saydamlık, hesap verme sorumluluğu, stratejik planlama, performans esaslı ve çok yıllık bütçeleme ile iç kontrol ve iç denetim konuları, yeni mali yönetim ve kontrol sistemini oluşturan temel unsurlar olarak düzenlenmiştir.

İç kontrol; kamu kaynaklarının etkili, ekonomik, verimli ve idarenin amaçlarına uygun bir şekilde kullanılması, iş ve işlemlerin mevzuata uygunluğu, faaliyetler hakkında düzenli, zamanında ve güvenilir bilgi üretilmesi, idarenin varlıklarının korunması, yolsuzluk ve usulsüzlüklerin önlenmesi konularında yeterli ve makul güvence sağlayan bir yönetim aracı olarak tanımlanmaktadır. İç kontrol sistemi, sadece kontrol faaliyetlerini değil, idarenin organizasyon yapısını, işleyişini, görev, yetki ve sorumlulukları ve karar alma süreçlerini kapsayan ve idarenin tüm yöneticilerinin ve çalışanlarının tamamının rol alması gereken dinamik bir süreçtir. Bu nedenle, İç Kontrol Sisteminin kurulması, işletilmesi, izlenmesi, değerlendirilmesi ve gerekli önlemlerin zamanında alınması konularında üst yöneticilerin liderliği çok önemlidir.

İç kontrol sistemi bir "DENETİM FAALİYETİ" değildir. İç denetim mekanizması, Kurum'da iç kontrol sisteminin süreçlerinden birisidir ve İç Kontrol Sisteminin İzleme Bileşenine hizmet etmek ve sistemin sağlıklı bir biçimde uygulanmasını değerlendirmek üzere çalıştırılan bir mekanizmadır.

Başarılı bir yönetim için iç kontrol doğru anlaşılmalı, sağlıklı kurulmalı ve etkin uygulanmalıdır. Bir organizasyonun karsı karsıya kaldığı değişimlere sürekli bir biçimde uyum gösteren dinamik ve tamamlayıcı bir süreç olarak iç kontrol, örgütsel

amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu yüzden iç kontrolün doğru tanımlanması, sağlıklı kurulması ve etkin uygulanması süreçleri birbirilerini tamamlamalıdır. Türk kamu yönetiminde reform çalışmaları çerçevesinde, iç kontrol sistemi kamu mali yönetimi sistemine dahil edilmiştir. Kamu yönetiminde iç kontrolün doğru tanımlanması, sağlıklı kurulması ve etkin uygulanması süreçlerinin birbirilerini tamamlamaları gerektiği gerçeği ışığında iç kontrol sistemi sürekli gözden geçirilmelidir.

Bakanlığımız birimlerinde denetime hazır, etkili ve güvenilir bir kontrol ortamının oluşturulması, sistemin kontrol ve denetimine imkân verecek performans göstergelerinin belirlenmesi, faaliyetlerde uygunluk ve sistem denetimlerinin yapılmasını sağlayacak bir sistemin oluşturulması büyük önem arz etmektedir. Bu amaç doğrultusunda, üst yönetiminde desteğiyle bütün birimlerimizin öncelikli hedefi uygun bir kontrol ortamının oluşturulması için gerekli çalışmaları yürütmeleri gerekmektedir.

İç Kontrolün Tanımı, Özellikleri ve Genel Esasları

İç kontrol, kurum kaynaklarının etkili, ekonomik, verimli ve kurumun amaçlarına uygun bir şekilde kullanılması, is ve işlemlerin mevzuata uygunluğu, faaliyetler hakkında düzenli, zamanında ve güvenilir bilgi üretilmesi, kurumun varlıklarının korunması, yolsuzluk ve usulsüzlüklerin önlenmesi konularında yeterli ve makul güvence sağlayan bir yönetim aracıdır.

İç kontrol aynı zamanda “yönetim kontrolü” olarak da adlandırılmaktadır. İç kontrol, yöneticilerin kurumu çalıştırmalarına ve amaçlarını süreklilik temelinde gerçekleştirmelerine yardımcı olmak üzere alt yapının bir parçası olarak inşa edilen bir yönetim kontrolüdür. İç kontrol; bir kurumun yönetimi ve personeli tarafından hayata geçirilen tamamlayıcı bir süreç olup, belirli amaçları gerçekleştirmek suretiyle; kurumun misyonunu başarması için riskleri göğüslemek ve makul bir güvence sağlamak üzere tasarlanmıştır.

İç Kontrolün Amaçları

İç kontrolün amaçları; faaliyetleri düzenli, etik kurallara uygun, ekonomik, verimli ve etkin biçimde gerçekleştirmek; hesap verme sorumluluğunun gerektirdiği yükümlülükleri yerine getirmek; yürürlükteki yasalara ve yönetmeliklere uymak; kayıplara, kötü kullanıma ve hasarlara karşı kaynakları korumak olarak sıralanmaktadır.

İç Kontrolün Nitelikleri

İç kontrol sistemi bir zorunluluktur: İç kontrol süreçleri uygulamanın amacı, insanlara riski yönetmeleri konusunda yardımcı olmak, dolayısıyla da kurumun

hedeflerine ulaşmasını sağlamaktır. İyi yönetilen hiçbir kurum belirli iç kontroller olmadan olamaz.

İç kontrol sistemi kurumun tüm faaliyetlerini kapsar: İç kontrollerin adedi, niteliği ve tarzı, kurumun tipine ve karşılaştığı risklere göre farklılık gösterir. İç kontrol çerçevesi, kurumun operasyonel, teknik, finansal ve idari bütün faaliyetlerini kapsar. İç kontrollerin sadece muhasebe ya da finansal raporlamaya ilişkin kontrollerle sınırlı olmadığı farkında olmak kurumda iç kontrol algısının yerleşmesi açısından önemlidir.

İç kontrol sistemi tamamlayıcı bir süreçtir: İç kontrol tek bir olay ya da tek bir durum olmayıp, bir kurumun faaliyetlerinin içine nüfuz eden bir dizi eylemdir. Bu eylemler bir kurumun faaliyetleri boyunca süreklilik temelinde meydana gelirler. Yönetimin kurumu çalıştırma tarzına sinmiş olup bünyeseldir.

İç kontrol sistemi kurumun faaliyetlerine sıkıca bağlanmış olup kurumun alt yapısı içine yerleştirildiğinde çok fazla etkilidir ve kurumun temelinin ayrılmaz bir parçasıdır.

İç kontrol sistemi hedeflere ulaşmayı kolaylaştırır: Etkin bir iç kontrol sürecinin ön şartı hedeflerin açık bir biçimde belirlenmesidir. İç kontrol genel hedeflerin ayrı ayrı değil, birbirlerine bağlı bir dizi olarak başarılmasına elverişli biçimde düzenlenir. Bu genel hedefler çok sayıda spesifik alt hedefler, fonksiyonlar, süreçler ve faaliyetler aracılığıyla gerçekleştirilir.

İç kontrol sisteminde hedefler ile iç kontrol bileşenlerinin ilişkisi çok yoğundur: Bir kurumun neyi başarmaya çalıştığını gösteren asıl hedefler ile bu hedefleri gerçekleştirmesi için nelere ihtiyaç duyulduğunu gösteren iç kontrol sistemi unsurları arasında doğrudan bir bağlantı vardır.

İç kontrol sistemi riskleri karşılamak için makul güvence sağlar: Misyon ne olursa olsun, bunun başarılmasında çok sayıda riskle karşı karşıya

kalınacaktır. Yönetimin görevi, kurumun misyonunu gerçekleştirme olasılığını maksimize etmek üzere bu riskleri belirlemek ve bunlara çözüm bulmaktır.

İç kontrol bu risklerin ortadan kaldırılmasına yardımcı olabilirse de, misyonun yerine getirilmesi ve genel hedeflerin gerçekleştirilmesi konusunda sadece makul güvence oluşturur. İç kontrol ne kadar iyi tasarlanırsa tasarlansın ve ne kadar iyi işlerse işlesin, genel hedeflerin gerçekleştirilmesi hususunda yönetime mutlak güvence veremez.

İç kontrolün etkinliği ile ilgili sınırlar vardır: Etkin bir iç kontrol sistemi, ne kadar iyi tasarlanırsa tasarlansın ve ne kadar iyi işlerse işlesin, kurum hedeflerini gerçekleştirme veya kurumun varlığını sürdürmesi konusunda, yönetime sadece makul güvence sağlayabilir, mutlak güvence sağlayamaz. Hükümet politikası ve programlarındaki, demografik veya ekonomik koşullardaki yön değiştirmeler belirgin biçimde yönetim kontrolünün sınırları dışında olup, yöneticilerin kontrolleri yeniden tasarlamasını ve ya kabul edilebilir risk düzeyini bu duruma göre ayarlamasını gerektirebilir. (INTOSAI GOV 9100, 2004: 11).

İç kontrol sistemi yönetim ve diğer personel tarafından hayata geçirilir: Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine makul güvence sağlamak için yönetim tarafından kurulan bir süreç olarak tanımlanan iç kontrolde yönetimin ve diğer personelin rol alması beklenir. Yönetim ve her düzeydeki personel kurumun misyonunu ve genel hedeflerini başarması için riskleri karşılayan ve makul güvence sağlayan iç kontrol sürecine müdahil olmak durumundadır. Bir örgüt yöneticilerinin sorumlu olduğu faaliyetlerin yürütülmesi ile ilgili düzenlemeler ve kurallar dizisi olarak bilinen iç kontrolde ve bu kural ve düzenlemelerin gerçekte uygulanmasında yönetimin ve personelin yer alması bir zorunluluktur.

Misyon, Vizyon ve Temel Değerler

VİZYON

- Yaşanabilir Çevre ve Marka Şehirler

Hayat kalitesi yüksek şehirlere sahip, çevreyi ve doğal kaynakları akılcı ve etkin şekilde yöneten, hizmet noktasında verimli, hızlı ve vatandaş odaklı çalışan yönetim anlayışıyla model olmuş örnek ülke konumuna yükselmek Ülkemiz için önemli bir vizyon seçeneğidir.

Türkiye'nin 2023 çevre ve şehirleşme vizyonu; zengin, doğal, tarihi, kültürel ve insan kaynaklarını koruyan ve sürdürülebilir kılan, yenilik ve teknoloji ile bütünleştiren, rekabet gücüne sahip, bölge içi ve bölgeler arası gelişmişlik farkını azaltan, yaşam kalitesi yükselen bir ülke olabilmektir.

MİSYON

- Hayat kalitesi yüksek şehirler ve sürdürülebilir çevreyi temin etmek üzere; planlama, yapım, dönüşüm ve çevre yönetimine ilişkin iş ve işlemleri düzenleyici, denetleyici, katılımcı ve çözüm odaklı bir anlayışla yapmak.

Çevre ve şehircilik alanındaki uygulamaların, 2023 yılına kadar uluslararası standartlara uygun gelişimi hedeflenmektedir.



Temel Değerler



- **Çözüm ve Hizmet Odaklılık**
- **Öncülük ve Rehberlik**
- **Sürdürülebilirlik**
- **Korumacılık**
- **Güvenilirlik**
- **Katılımcılık**
- **Yenilikçilik**
- **Bilimsellik**
- **Verimlilik**
- **Şeffaflık**

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı görev, yetki ve sorumlulukları çerçevesinde;

- Paydaş kurumlarına ve vatandaşlarına yönelik çözüm ve hizmet odaklı çalışmayı,
- Merkez veya yerel tüm idarelere planlama, dönüşüm ve çevre uygulamalarında öncülük etmeyi ve rehberlik yapmayı,
- Yürüteceği iş ve işlemlerde güvenilirlik ve sürdürülebilirlik ilkesini gözetmeyi,
- Doğal kaynakların korunması ve akılcı yönetimini temel ilke olarak benimsemeyi,
- Çevre ve şehircilik konularını kapsayan süreçlerde katılımcı bir yaklaşım sergilemeyi,
- Plan, proje ve uygulamalarda yenilikçi yaklaşım, bilimsel yöntem ve süreçleri izlemeyi,
- Tüm plan ve programlarında etkin bir izleme ve değerlendirme sistemi kurarak verimlilik tabanlı ve performans esaslı çalışma düzenini yerleştirmeyi,
- Her düzeyde yürütülen hizmet ve işlerde bilgiyi paylaşmayı, açık ve şeffaf olmayı benimsemektedir.

AMAÇ VE HEDEFLER

AMAÇ 1

PLANLAMA VE DÖNÜŞÜM

- **Hedef 1.1:** Kişilikli ve kimlikli marka şehirler için her tür ve ölçekteki mekana yönelik harita, planlama, kentsel tasarıma ilişkin çalışmalar yürütülecektir.
- **Hedef 1.2:** Yerleşmelerin planlı gelişmesi ve sağlıklı şekilde düzenlenmesi için yerel yönetimlere yapılan destek ve rehberlik hizmeti arttırılacaktır.
- **Hedef 1.3:** Afete duyarlı planlama amacıyla jeolojik-jeoteknik etüt ve mikrobölgeleme etüt raporları onaylanacak, seçilen bölgelerde mikrobölgeleme etüt çalışmaları tamamlanacaktır.
- **Hedef 1.4:** Sosyal uyumu gözeterek özgün kimliği koruyan, afete duyarlı, estetik, insan ve çevre dostu dönüşüm için yenileme ve rezerv yapı alanları belirlenecek, dönüşüm alanlarındaki altyapı projeleri yapılacak, kentsel dönüşüm çalışmaları sürdürülecektir.
- **Hedef 1.5:** Yatırım ortamını iyileştirmek, kamu hizmetlerini etkinleştirmek ve verimliliği arttırmak için Coğrafi Bilgi Sistemleri çalışmaları yürütülecektir.

AMAÇ 2

ÇEVRE

- **Hedef 2.1:** Plan dönemi sonuna kadar belediye nüfusunun en az %85'ine atık su arıtma hizmeti verilecek, katı atık bertaraf hizmeti verilen nüfus oranı %83'e çıkarılacaktır.
- **Hedef 2.2:** Ulusal emisyon envanteri kapsamında ilgili raporlamalar yapılacak, stratejik gürültü haritaları hazırlanacak, Büyük Yakma Tesisleri Yönetmeliği kapasite geliştirme çalışmaları ve entegre çevre izni altyapısının oluşturulmasına yönelik sektörel çalışmalar yapılacaktır.
- **Hedef 2.3:** İklim Değişikliği Eylem Planı uygulanacak, Ozon Tabakasını İncelten Maddelerin (OTİM) alternatiflerine geçiş sağlanacak, kimyasalların etkin yönetimine ilişkin düzenlemeler yapılacak ve plan dönemi sonuna kadar AB REACH Tüzüğü kapsamında 11 kimyasal maddenin daha kullanımı kısıtlanacak/yasaklanacaktır.
- **Hedef 2.4:** Plan dönemi sonuna kadar kara ve deniz kaynaklı kirleticilerin azaltılmasına yönelik olarak çalışmalar yürütülerek temiz denizlerimizin göstergesi olan mavi bayraklı plaj sayısı arttırılacak ve kıyı tesislerine ilişkin acil müdahale planlarının %100'ü tamamlanacaktır.
- **Hedef 2.5:** Elektronik ortamda gerçekleştirilmekte olan ÇED, çevre izin ve lisans uygulamaları güçlendirilecek, stratejik çevresel değerlendirme uygulamaları ülke genelinde yaygınlaştırılacaktır.
- **Hedef 2.6:** E-denetim sistemi ile etkin çevre denetimi ve yaptırımı sağlanacaktır.
- **Hedef 2.7:** Çevre analizlerinde ölçüm ve analiz kalitesinin arttırılacak, deniz, nehir havzası ve hava alıcı ortamlarında düzenli izleme ağıları kurulacak ve yaygınlaştırılacak, atıksu ve baca gazı emisyonlarının gerçek zamanlı takip sistemleri geliştirilecektir.
- **Hedef 2.8:** Korunan alanların tespit, tescil ve ilanı ile plan ve projeler çerçevesinde yönetilmesi, plan ve uygulama çalışmalarının yapılması, doğal ve kültürel değerlerinin araştırılması, korunması ve izlenmesi sağlanacaktır.
- **Hedef 2.9:** Plan dönemi sonuna kadar IPA kapsamındaki fonlar etkin şekilde kullanılacak, belediyelerin altyapı ihtiyaçları karşılanacaktır.

AMAÇ 3

YAPI VE MESLEKİ HİZMETLER

- **Hedef 3.1:** Yapı müteahhitlerinin, fen adamları, şantiye şefleri ve yetki belgeli ustaların kayıt altına alınması, etkin izleme ve denetim sisteminin oluşturulması; çalışma, yetki, usul ve esaslarının düzenlenmesi ile güvenilir nitelikli üretim yapan müteahhitlik sistemi oluşturulması sağlanacaktır.
- **Hedef 3.2:** Yerleşme ve yapılaşmaya dair genel ilke ve esaslar belirlenecek, mimarlık ve mühendislik kuruluşları ile bilirkişiliğe ve mesleki yetkinliklere ilişkin düzenlemeler yapılacak, saygın müelliflik ve bilirkişilik sistemi oluşturulacaktır.
- **Hedef 3.3:** Binalarda enerji verimliliği farkındalığının oluşturulması, eski binaların enerji verimli haline dönüştürülmesi ve yapı sistemlerinde enerji verimliliğine ilişkin düzenlemelerin yapılması ile karbon emisyonu azaltılacak ve %10 enerji tasarrufu sağlanacaktır.
- **Hedef 3.4:** Yapı malzemelerine ilişkin mevzuat geliştirilecek, etkin piyasa gözetim denetim hizmetlerinin sunulması ile piyasadaki güvensiz ürün gamı en aza indirilecek, Bakanlığımız laboratuvarları hakem rolü üstlenecek düzeyde akreditasyonları yapılacaktır.
- **Hedef 3.5:** Plan dönemi içerisinde teknik müşavirlik sistemi geliştirilerek her ilde yapı denetim çalışmaları sahada etkin şekilde yürütülecektir.
- **Hedef 3.6:** Kamu inşaatlarının daha verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi amacıyla etüt- proje, yapım ve denetime ilişkin hizmet kapasitesi artırılabilecek, tüm projeler elektronik ortama aktarılacak, kamu yapıları veri bankası kurulacak ve 2017 yılı sonuna kadar 81 ilde kırsal yerleşmelerde örnek projeler ve çalışmalar yapılacaktır.
- **Hedef 3.7:** Plan dönemi içerisinde İskân Kanunu kapsamında hak sahiplerinin tamamının iskân talepleri karşılanacak ve hayat standartlarını yükseltmek üzere gerekli destek verilecektir.
- **Hedef 3.8:** Yapım uygulamalarıyla ilgili ortak terminoloji ve teknik şartlar ile birim fiyat ve maliyetler oluşturulacak; çevre ve imar mevzuatı ile yapım sözleşmelerinde ortaya çıkan anlaşmazlıklar ve sorunların çözümüne katkıda bulunulacaktır.

AMAÇ 4

KURUMSAL KAPASİTE GELİŞİMİ

- **Hedef 4.1:** Bakanlığın kurumsal kimliğini güçlendirecek faaliyet ve projeler gerçekleştirilecek, rehberlik ve denetim faaliyetleri arttırılacaktır.
- **Hedef 4.2:** Plan dönemi süresince Bakanlık bilişim altyapısı yeniden yapılandırılacaktır.
- **Hedef 4.3:** Bakanlık görev tanımı ile uyumlu nitelikli ve uzman personel istihdamına yönelik etkin bir insan kaynakları yönetimi sağlanacaktır.
- **Hedef 4.4:** Uluslararası ilişkiler ve Avrupa Birliği müktesebatı uyumlaştırma çalışmaları kapsamında kurumsal kapasite artırılmasına yönelik çalışmalar ve ulusal yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayacak faaliyetler sürdürülecektir.

Sistemin Önemi

Bir kurumda iç kontrol sistemi sağlıklı ve etkin bir şekilde kurulmazsa, en başta kurum hakkında olumlu bir imaj tesisi mümkün olamayacağı gibi yolsuzluk ve usulsüzlük oluşması ihtimali de kuvvetlenmektedir.

Örneğin bir birimde bir sürecin baştan sona bir kişi tarafından yürütülmesi, o süreç bakımından yüksek riskli bir alan doğurmaktadır.

Oysaki iç kontrol standartları gereğince görevler ayrılığı prensibi doğrultusunda bir süreç tümüyle bir kişiye bırakılmamakta ve süreçte kontrol noktaları tesis edilerek bu şekilde yolsuzluk ve suistimallerin önüne geçilmek üzere tedbir alınmaktadır.

İç kontrol sisteminin etkin bir şekilde kurulması üst yönetici (Müsteşar) bakımından büyük önem arz etmektedir. Üst yönetici 5018 sayılı Kanunla getirilen sorumluluğunun gereklerini yerine getirebilmesi için kendisine makul bir güvence verecek kontrol ortamının varlığına ihtiyaç duymaktadır.

Bu durumda; üst yöneticiler ve bütçeyle ödenek tahsis edilen harcama yetkililerinin; tahsis edilen kaynakların planlanmış amaçlara ve iyi mali yönetim ilkelerine uygun olarak kullanıldığı ve uygulanan iç kontrol sisteminin işlemlerin yasallık ve düzenliliği konusunda yeterli güvenceyi sağladığı hususlarında güvence beyanı vermek için iç kontrol sisteminin kurulması ve iç kontrol sistemi üzerinde iç denetimlerin yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

İç Kontrolün Etkinliğini Belirleyen Faktörler

İç kontrolün doğru anlaşılması ve sağlıklı kurulması süreçleri etkin uygulanması süreci ile tamamlanmalıdır. İç kontrolün doğru anlaşılması ve sağlıklı kurulması etkin uygulamanın gerçekleşmesi içindir. Etkin uygulama olmadıktan

sonra, doğru anlamının ve sağlıklı kurmanın bir faydası olmamaktadır. İç kontrolün etkin uygulanabilmesi için, iç kontrolün doğru anlaşılmasının ve iç kontrolün sağlıklı kurulmasının yanı sıra, üst yönetimin iyi önderliği ile diğer personelin mesleki yetkinliği ve etik anlayışı önemli rol oynamaktadır.

Bakanlığımız Kontrol Ortamı Değerlendirmesi

İç Kontrol sisteminin kurulabilmesinin ilk şartı uygun bir kontrol ortamının varlığıdır. **Kontrol ortamı**; idarenin yöneticileri ve çalışanlarının iç kontrole olumlu bir bakış sağlaması, etik değerler, dürüst bir yönetim anlayışı, personelin yeterliliği, yöneticilerin iş yapma tarzı, görev, yetki ve sorumlulukların açık bir şekilde belirlenmesi, idarenin organizasyon yapısını kapsar.

Eksiksiz bir iç kontrol sisteminin temeli kontrol ortamına dayanır. Kontrol ortamı iç kontrolün genel kalitesini etkileyen atmosferi yaratmanın yanısıra, iç kontrol disiplini sağlayıp iç kontrolün temelini oluşturur. Hangi stratejinin ve ne tür amaçların belirleneceği konusunda kontrol ortamının genel bir etkisi vardır ve kontrol faaliyetlerini yapılandırır.

Bir organizasyonun personelinin kontrol bilincini etkileme tarzı kontrol ortamını belirler. Disiplin sağlayan ve yapı oluşturan kontrol ortamı iç kontrolün diğer unsurlarının esasıdır. Kişisel ve mesleki dürüstlük, yönetimin ve personelin etik değerleri, uzmanlığa önem verilmesi, üst yönetimin iç kontrol ile ilgili tavrı, organizasyonun yapısı, insan kaynakları kontrol ortamını etkileyen öğelerdir.

Kontrol ortamının temel unsurları

- *Dürüstlük ve etik değerler*
- *Üst yönetim tarafından iç kontrole gösterilen ilgi ve bu alandaki yönlendirmesi*
- *Yöneticilerin yönetim tarzı*
- *Örgütsel yapı*
- *Görev, yetki ve sorumlulukların belirlenmesi*
- *İnsan kaynakları politikası ve uygulamaları olarak sıralanabilir.*

Bakanlığımızda Etik Değerler

“Personel davranışlarını belirleyen kuralların personel tarafından bilinmesi sağlanmalıdır.” standardı çerçevesinde; etik değerler konusunda farkındalığı artırmak amacıyla; etik ile ilgili mevzuatlar derlenerek <http://www.csb.gov.tr/projeler/etik/> web sayfamızda yayınlanmıştır.

Etik konusunda farkındalığı artırmak amacıyla Strateji Geliştirme Başkanlığı olarak “Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Etik Broşürü” hazırlanmıştır.

Bakanlığımız faaliyetleri; Stratejik Plan, Performans Programı, Mali Durum ve Beklentiler Raporu, Faaliyet Raporu, Kesin Hesap Raporları çerçevesinde kamuoyuna açıklanarak dürüstlük, saydamlık ve hesap verilebilirlik ilkeleri sağlanmaya çalışılmaktadır. Faaliyetler sonucunda üretilen bilgi ve belgelerin doğruluğunu ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla işlem süreçleri yöneticiler tarafından izlenmekte, oluşan bilgi ve belgeler tasnif edilerek raporlanmakta, Doküman Yönetim Sistemi (DYS) ile de elektronik ortamda güvenle muhafaza edilmektedir.

Bakanlığımız personeli faaliyetlerimiz çerçevesinde hizmet alanlara, adil ve eşit davranılması konusunda azmi hassasiyet göstermektedir. Hizmet alanlara adil ve eşit davranılmadığına ilişkin olarak, gerek dilek öneri kutularına gerekse diğer iletişim mekanizmaları aracılığıyla herhangi bir başvuru ve şikâyet yapılmamıştır.

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik gereğince, etik kültürünü yerleştirmek ve geliştirmek, personelin etik davranış ilkeleri konusunda karşılaştıkları sorunlarla ilgili olarak tavsiyelerde ve yönlendirmede bulunmak ve etik uygulamaları değerlendirmek üzere Bakanlık makamından alınan 27/03/2012 tarihli onay ile etik komisyonu kurulmuştur.

Söz konusu komisyon;

Müsteşar Yardımcısının Başkanlığında, İç Denetim Birim Başkanı, I. Hukuk Müşaviri, Personel Dairesi Başkanı ve Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanı olmak üzere 1 başkan 4 üyeden oluşmaktadır.



Etik sözleşmesi tüm personele imzalatılmış ancak “Etik davranış İlkeleri” tüm personele iletilmemiştir.

Strateji Geliştirme Başkanlığı ve İç Denetim Birimi Başkanlığı dışında kalan birimlerde etik eğitim konusunda bir faaliyet gerçekleştirilmemiştir.

Bakanlık Etik komisyonu, görev alanlarına ilişkin herhangi bir faaliyet yürütmediği, Bakanlık personelinin büyük bir çoğunluğunun “etik komisyon” unun varlığından haberdar olmadığı görülmüştür.

Bilgilendirmelerin yeterli olmaması, çalışanların Etik Komisyonu ve faaliyetlerini yeteri kadar tanımamalarına yol açmaktadır.

Personel, Etik Komisyon’a karşılaştıkları etik ikilemlere ilişkin görüş almak için herhangi bir başvuruda bulunmamış olup, Bu durum Etik Komisyon’un sadece kağıt üzerinde kalması kurumda işlerliği olmadığı sonucunu doğurmaktadır.

Etik Komisyonu’nun daha aktif olarak çalışması ve çalışanlarla iletişimde e-mail, rutin toplantılarda gündeme getirme gibi iletişim araçlarını kullanması etik kültürün yerleşmesi açısından fayda sağlayacaktır.

Ayrıca, etik davranış ilkelerinin çalışanlar tarafından içselleştirilmesi, konunun sık sık gündeme getirilmesi ile mümkündür.

Bu çerçevede özellikle üst yönetimin çalışanlar ile gerçekleştirdiği toplantılarda “etik ikilem”, “meslek ahlakı”, “dürüstlük ve tarafsızlık”, “çıkar çatışmalarından kaçınma” gibi ilkeler gündeme getirilmelidir. Ayrıca, verilen eğitimlerin daha küçük gruplarla gerçekleştirilmesi hem eğitimin verimliliğini arttıracaktır.

Kurum etik komisyon görevlileri, Etik Kurul’un etkinliklerine katılmalı söz konusu toplantılarda elde edilen bilgiler, çalışanlara da iletilmelidir.

Hizmet içi eğitim programlarına etik konusunda eğitimlere yer verilmesi, etik sloganlar oluşturulması ve etik kurul faaliyetlerin artırılması için İç Kontrol Eylem Planında eylemler öngörülmüştür.

Bakanlığımızda Üst yönetim ve İç kontrol İlişkisi

Bakanlığımızda her seviyeden personelin iç kontrol ile ilgili sorumlulukları bulunmaktadır. Her personel görev alanları ve sorumlulukları çerçevesinde iç kontrole müdahildir. İç kontrolde sorumluluk işlem sürecinde yer alan tüm görevlileri kapsar. Kurumun bir faaliyetinde süreçte yer alan tüm yönetici ve çalışanların ortak rolü ve sorumluluğu bulunmaktadır.

Etkili bir iç kontrol için doğru iç kontrol anlayışına sahip ve sorumluluk almaya istekli yönetici ve çalışanların yanı sıra; iç denetçilerin ve yüksek denetimin önemli rolleri bulunmaktadır.

Üst yönetim, risk yönetiminin bir parçası olarak iç kontrollerin çerçevesini belirlemekten ve riskler değiştikçe bu çerçeveyi güncellemekten sorumludur. Yönetim, kontrolleri de uygulamalı ve en önemlisi düzenli gözden geçirme çalışmaları yaparak ve kendi ilgili bölümlerinden dönemsel raporlar alarak, kontrollerin etkin ve amaca uygun çalıştığından emin olmak için gerekenleri yapmalıdır.

Bu güvence faaliyeti, iyi kontrol çerçevesinin olmazsa olmaz bir parçasıdır, fakat bazen yönetim bu güvence faaliyetini ihmal edebilmektedir. İç kontrol yönetimin fonksiyonudur. Üst yönetimin tutumu, organizasyon yapısı, sistemin gözden geçirilmesi, güncellenmesi, kontrollere uymada örnek olunması, iç kontrol sistemini etkiler.

Yöneticiler, iç kontrol sisteminin tasarlanması, uygulanması ve düzgün işletilmesinin gözetilmesi dâhil, sürdürülmesi ve doküman haline getirilmesi ile ilgili faaliyetlerden doğrudan sorumludur. Sorumlulukları organizasyon içindeki fonksiyonlarına ve organizasyonun özelliklerine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

Bakanlığımız üst yönetimin çok büyük bir çoğunluğu yaptıkları çalışmalar ile personele örnek olmakta ve iç kontrol sisteminin oluşmasına katkı sağlamaktadır.

Harcama yetkilileri kendi birimlerinde etkili bir iç kontrol sistemi oluşturmak, uygulanmasını sağlamak ve izlemek, zayıf yönleri geliştirmekle sorumludur. Ancak bu sorumluluklarını belirli bir plan çerçevesinde ve sistematik olarak yerine getirememektedirler.

Birimlerce iç kontrol sisteminin sistematik olarak belli periyotlarla izlenmesi amacıyla genel bir formatın belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Harcama yetkilileri bu kapsamda yapacakları çalışmalar sonucunda kendi birimlerinde iç kontrol eksikliklerini tespit ederek, zayıf yönlerini geliştirme fırsatı bulacaklardır.

İç Kontrol sistemi, özelliği itibariyle yeni bir yönetim tarzı, kurum kültürü ve yeni bir sistematiği amaçlamaktadır. Avrupa Birliğine uyum sürecinde kamu yönetimize giren bu kavramın kamu idarelerince kabulü ve uygulanma aşaması uzun süre almaktadır. İç Kontrol sisteminin uygulandığı, AB aday ve üye ülkelerinde edinilen tecrübelerden sistemlerin yönetime entegresinin uzun vadede gerçekleşeceği sonucuna ulaşılmıştır.

Ülkemiz bürokrasinin genel yapısı ve yapısal sorunlarından kaynaklanan faktörlerin de etkisiyle üst yöneticiler yeni mali yönetim ve kontrol sistemindeki rol ve fonksiyonlarını yerine getirmekte zorlanmaktadır.

Kamudaki geleneksel teşkilat ve yönetim yapısı kamu yönetiminde köklü değişiklikleri öngören ciddi reformist düzenlemelerin uygulanmasını ve gerçek anlamda bir yeniden yapılandırmanın gerçekleştirilmesini engelleyen etkenler olarak ortaya çıkmaktadır.

Yeni sistem içerisindeki rol ve sorumluluklarını ikinci plana atan harcama yetkililerinin kısa süre içinde Kanunda öngörüldüğü haliyle bir mali yönetim ve kontrol sistemini kurup işleteceklerini, sistemi izleyip geliştireceklerini beklemek çok doğru olmayacaktır. Bu durum Bakanlığımıza özgü bir durum olmayıp, geleneksel

kamu yönetimi anlayışının sert ve kesin çizgilerinin henüz aşılammış olmasıyla ilgilidir.

Ayrıca, Maliye Bakanlığı iç kontrol merkezi uyumlaştırma biriminin de mevcut yapısı ve kurumsal kapasitesi, bu birimin istenen etkinlikte faaliyet göstermesini engellemekte, dolayısıyla mevzuat ve standartlarda öngörülen sistemin hayata geçirilmesini sağlayacak öncülük yeteri kadar yapılamamaktadır.

Bakanlığımızda ve diğer kamu idarelerinde Kanunda öngörülenin aksine İç Kontrol sisteminin kurulması ve işletilmesinin sadece Strateji Geliştirme Biriminin bir görevi olduğu algısı bulunmaktadır. Bu algının ortadan kaldırılması, asli sorumluluğun kurumun üst yönetiminde, harcama yetkililerinde ve buna bağlı olarak tüm çalışanlarda olduğu hususunun, iç denetçilerin de katkısıyla paylaşılması, aynı zamanda iç denetçilerin birim denetimlerinde birimler tarafından oluşturulan iç kontrol sisteminin yeterlilik ve etkinliğinin değerlendirilmesi ve sistemin geliştirilmesi konusunda öneriler getirmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

İç kontrol sistemi, tüm birimlerin uyum içinde çalışmalarının sağlanmasını ve sorunlara anında müdahale edebilecek esnek bir sistem oluşturmayı gerektirdiğinden birimlerin irtibat halinde çalışması bir zorunluluktur.

Konuyu, mevzuat gereği yapılan bir angarya olarak değil, kamu idarelerine çok önemli katkılar sağlayacak, kaynakların etkin, ekonomik ve verimli kullanımını sağlayacak, hizmet kalitesini artıracak ve idarelerimizin geleceğine atılan bir imza olarak görmek ve benimsemek gerekmektedir. Bu amaçlarla, bütün kamu idarelerinin en önemli sorunu olan üst yönetici ve üst yönetim desteği büyük önem arz etmektedir. İç kontrol sisteminin tam manasıyla yerleştirilmesi amacıyla Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı hazırlanmıştır.

Bakanlığımızda İnsan Kaynakları Yönetimi

Organizasyon yapısı açısından bakıldığında Bakanlığın ve alt birimlerinin organizasyon şeması bulunmaktadır. Çalışanlar organizasyon şeması ve bağlı buldukları amir konusunda bilgi sahibidir. Merkez ve Taşra teşkilatımızda İç Kontrol çalışmaları kapsamında dağılım çizelgeleri ve işlevsel teşkilat şemaları oluşturularak personele duyurulması sağlanmıştır.

Bununla birlikte çalışanların kadrosu farklı birimlerde olabilmektedir. 644 sayılı Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'da Bakanlığın misyonunu gerçekleştirmek üzere birimlerince yürütülecek görevler belirlenmiştir.

Yetki devri, imza yetkileri yönergesine göre yürütülmektedir. Yetki devri konusunda birim amirine kadar kimlerin hangi dokümanları imzalayacakları belirlenmiştir. Birim içinde alt düzeyde yetki devri genellikle sözlü olarak yapılmaktadır. Vekil personelin sorumlulukları konusunda düzenli bir uygulama bulunmamaktadır. Yetki devri ve sorumluluklarına ilişkin İç Kontrol Eylem Planında eylem öngörülmüştür.

Birimlerde, alt düzeylerde yapılan yetki devirlerinde bir prosedür bulunmamakta yetki devri yapılan ilgili personelin yetkinliği konusunda sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu durum aynı işi yapan personelin yetkinliklerinin eşit veya yakın olmadığı sonucunu doğurmaktadır.

Genel olarak, faaliyetlerin sürekliliği konusunda yönetici inisiyatifinde işler yürütülmektedir. Görev alınan takım, grup ve komisyonlar bulunmaktadır. Bunlar yazı ile çalışanlarla paylaşılmaktadır fakat çalışanların bu tür görevlerde bulunmaktan kaçındıkları görülmektedir.

Görevinden ayrılan personel iş durumunu görevlendirilen yeni personele iletmesi amacıyla iç kontrol çalışmaları kapsamında form geliştirilmiş olup, görevinden belirli şartlarda geçici veya sürekli ayrılmalarda yerine bakan personele ve idareye bir rapor sunması için gerekli tedbir alınmıştır.

İş gücü kadro planlama açısından bakıldığında, Bakanlıkta yıllık olarak ihtiyaç ve ihtiyaç fazlası personel çalışması yapılmakta ancak hedeflenen sonuçlara tam olarak ulaşılamamaktadır. Bu konuda ki eksikliklerin tamamlanabilmesi amacıyla iç kontrol eylem planında eylem öngörülmüştür.

Otomatik giriş-çıkış sistemi ile çalışanların giriş çıkış saatleri kayıt altına alınmakta çalışanların göreve devam süresi ile işe başlama ve ayrılma oranının hesaplanmamaktadır.

Bazı personelin verimliliği etkileyecek derecede sıkça mazeret izni aldığı mesai saatlerine uyum konusunda birimler arasında farklı alışkanlıkların olduğu gözlemlenmektedir.

Sicil sisteminin kaldırılması ile birlikte çalışan performansının değerlendirildiği bireysel performans sistemi bulunmamaktadır. Görevde yükselme ve personel performansı arasında net bir ilişkinin kurulabileceği bir sisteme ihtiyaç duyulmaktadır.

Ayrıca, takdir, ödüllendirme sisteminin yeterince kullanılmaması nedeniyle performans düşüklüğü olduğu düşünülmektedir. Bu husus için yeni düzenlemelere ve bilgilendirilmelere ihtiyaç olması sebebiyle eylem planında bazı eylemler öngörülmüştür.

Eğitim sistemi açısından bakıldığında, temel eğitim ve hazırlayıcı Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı tarafından verilmektedir. Yeni çalışmaya başlayanlar için oryantasyon programlarının düzenlenmediği görülmektedir. Birimler tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimlerin artırılması gerekmektedir.

Bakanlığımızda düzenlenen eğitim programlarının geliştirilmesi, özellikle taşra teşkilatında bölgesel olarak eğitim konularının tespit edilerek programa dâhil edilmesi gerekmektedir.

Eğitim tarihlerinin, programın başlamasından çok kısa önce bildirilmesi, planlama açısından zorluklara neden olmakta, hedeflenen kitleye katkı sağlamamaktadır.

Eğitim programlarının, yılbaşında belli bir takvime bağlanarak duyurulması, eğitim kalitesini ve etkinliğini artıracaktır.

Bakanlıkta görev yapan kariyer uzmanlarından Mali Hizmetler Uzmanlarının mesleki eğitimlerinin süresi ve genel çerçevesinin belirlendiği esas ve usullerin bulunduğu, ancak, Çevre ve Şehircilik Uzmanlarının mesleki eğitimleri ile ilgili genel düzenleyici bir kuralın olmadığı görülmektedir. Bu durum, Çevre ve Şehircilik Uzmanlarının niteliklerinin artırılmasını engellemektedir.

Bakanlığımızda Risk Değerlendirme

Risk Değerlendirme; Açık hedefler belirlemek ve etkin bir kontrol ortamı tesis etmek suretiyle, kurum misyonunun ve hedeflerinin gerçekleştirilmesine çalışılırken karşılaşılan riskleri değerlendirme bu risklere uygun yanıtın geliştirilmesi için bir zemin oluşturur. Risk değerlendirmesi, kurumun hedeflerini gerçekleştirmesini engelleyen önemli riskleri tespit ve analiz etme, bunlara uygun yanıtlar verilmesini belirleme sürecidir. Risk değerlendirmesi süreci, risk tespiti, risk ölçme, organizasyonun göğüsleyebileceği risk kapasitesini belirleme, risklere verilecek yanıtları üretme aşamalarından oluşur.

Risk değerlendirmesi değişen koşulları, fırsatları, riskleri tespit ve analiz etmek ve değişen riskleri göğüslemek üzere iç kontrolde değişiklik yapmayı ifade eder.

Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği'nde yer alan risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi ile ilgili standart gereğince; kamu kurumlarının, her yıl sistemli bir şekilde amaç ve hedeflerine yönelik riskleri belirlemeleri, risklerin gerçekleşme olasılığı ve muhtemel etkilerini yılda en az bir kez analiz etmeleri ve risklere karşı alınacak önlemleri belirleyerek eylem planları oluşturmaları gerekmektedir.

Ancak, Bakanlığımızın mevzuatta tanımlanan teşkilat yapısı, yetki, görev ve sorumlulukları çerçevesinde, çok sayıda iş süreci ve buna paralel çok sayıda kontrol kriteri bulunmakla birlikte, mevcut yapının Kamu İç Kontrol Standartları'na uygun hale getirilmesine yönelik çalışmalar tamamlanmadığından, iç kontrol sisteminin oluşturulması yönünde kontrol ortamı, risk değerlendirme ve kontrol faaliyetleri gibi bileşenlerin standartlara uygun bir şekilde henüz hayata geçirilememiştir.

Bakanlığımızda, risk yönetimin uygulanmasına ilişkin olarak ciddi anlamda çalışmalar gerçekleştirilmiş ancak, risk yönetiminin üst yönetim karar alma ve strateji geliştirme aşamalarında faydalı olacak veri bütünlüğünü sağlayamamıştır.

Yürütülen Kurumsal Risk Yönetimi çalışmaları kapsamında izlenen risklerin büyük bir çoğunluğu "operasyonel" faaliyetlere ilişkin olup, Bakanlığımızın Stratejik amaç ve hedefleri ile doğrudan bağlantısı kurulamamıştır. Dolayısıyla, operasyonel bir faaliyetin riskinin yüksek çıkması çoğu durumda üst yönetici için çok anlamlı bir sonuç ifade etmemiştir.

Bu kapsamda, Bakanlığımız stratejik planı esas alınarak ana faaliyetlerine ilişkin riskler önemlerine ve zaman içindeki etkilerine göre risk analizlerinin sonuçlarına bağlı olarak hangi riske öncelikli olarak müdahale edileceğine karar verilmesi, yüksek derecede önemli risklerin muhtemel nedenlerinin araştırılarak ve bunlara nasıl karşılık verilebileceğine dair kontrollerin geliştirilmesi gerekmektedir.

Risk yönetim sistemi konusu ülkemiz kamu yönetimine yeni giren bir kavramdır. Maliye Bakanlığı İç Kontrol Merkezi Uyumlaştırma Birimi bütün kamu kurumlarına yol gösterici rol üstlenmiştir. Sistemin öncelikli olarak ihtiyaç duyduğu yazılım Maliye Bakanlığınca 2016 yılının ikinci yarısında tamamlanarak bütün kurumlarının kullanımına sunulacaktır.

Maliye Bakanlığı Merkezi Uyumlaştırma Birimi, 2016 yılının ilk yarısında “Risk Yönetimi Rehberi” yayınlayacaktır. Bakanlık olarak söz konusu rehber ışığında risk yönetimi çalışmalarını sistematik olarak yürütmeyi planlamaktayız.

Esasen risk yönetiminin tüm kamu kurumları açısından başlı başına bir yapısal risk olarak ortaya çıktığı bu alanda yapılan denetimler sonucu raporlara yansıyan genel bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Kurumsal amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesini engelleyebilecek risklerin tanımlanması hususunda rol ve sorumlulukların açık olarak belirlenmesinden sonra kurumsal faaliyetlerinin etkin, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesi sağlanabilecektir.

Bakanlığımızda Süreç Yönetimi

Birimler için ana süreçler Başbakanlıkça yürütülen hizmet envanteri kapsamında dokümente edilmiştir. Aynı zamanda, İç kontrol sistemi çalışmaları kapsamında tüm birimlerimizin süreçleri ve performans kriterleri belirlenmiştir. Bu çalışmaların her birimin kendi web sayfasında yayınlanması için teknik çalışmalar son aşamaya gelmiştir.

Süreç tanımlama formları mevcuttur ve ihtiyaca göre tasarlanmaktadır.

KYS’de süreç performans göstergeleri tanımlanmakta olup, ölçümü ve takibi yapılmaktadır.

Dış müşterilerin kendileriyle ilgili süreçlerin akışı hakkında bilgilendirilebileceği, Alo 181, BİMER, 3071 sayılı Dilekçe Hakkının Kullanılması Hakkında Kanun ile sağlanan yöntemler mevcuttur.

Hassas görev kavramının tanımlanması amacıyla “Hassas görev prosedürü” belirlenerek duyurulmuştur. Hazırlanan broşürle idarecilerin ve çalışanların zihinlerinde hassas görevlere yönelik soru işaretleri giderilmeye çalışılmıştır.

Bakanlıkta hassas görevler, bu görevlere ilişkin kontroller belirlenmiş ve sistematik olarak izlenmektedir.

Süreç yönetimi ile ilgili çalışmalarda yönetim gerekli desteği vermekle birlikte yönetimin çalışmaları yönetmek yerine izlemeyi tercih ettiği düşünülmektedir

Bakanlığımızda Bilgi Akışı ve İletişim

Bakanlığımızda temel bilgi akışını sağlamak için her çalışanın bilgisayara ve kurumsal maillere erişimi vardır. Ayrıca evrak takibi için e-imza sistemine geçilmiş, ancak işbirliği yapılan kurum ve kuruluşların bu sisteme geçmemesi nedeniyle basılı takip yönteminin kullanılmasına da devam edilmektedir.

Bilgi akışındaki en büyük eksiklik kurumsal hafızanın oluşturulup takip edilmesinde kullanılacak bilgi sistemlerinin etkin olarak kullanılmamasıdır. Birimler ihtiyaç duydukları bilgiyi birim içerisinden temin ederek sürece faaliyetlerini yürütebilmektedir. Ancak birden fazla birimin ve/veya bağlı kuruluşlardan kişilerin bir araya gelerek yürüttüğü faaliyetlerde ya da iş bağımlılığı bulunan durumlarda kurumsal bilgilere erişimde zorluklar yaşanmaktadır. Kurumsal iletişimi hızlandıracak ve bilgiye erişimi kolaylaştıracak bir tasarlanması ve zenginleştirilmesi gerekmektedir.

Elektronik Doküman Yönetim Sisteminin eksikliklerinin giderilerek, Bakanlığımız faaliyetlerine ilişkin istatistiklerin ve paydaşlara yönelik yürütülen

hizmetlerin kalitesini arttırmaya yönelik elektronik uygulamalar ve personel yönetimine ilişkin uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Bakanlığımızda iletişim anlamında, içeride e-posta, telefon ve yazışmalar kullanılmakta ancak elektronik haberleşme yöntemlerinin kurum genelinde yaygınlaştırılmasına rağmen tüm çalışanların aktif olarak takip etmediği durumlar olabilmektedir.

Ayrıca tüm birimlerde olmasa da, birimler düzenli olarak kendi içlerinde toplantılar yapmaktadır. Üst düzey yöneticilerin katıldığı toplantılar da düzenlenmektedir. Ancak bu toplantılarda alınan kararların birimlere yayılmasında eksiklikler bulunduğu ifade edilmektedir. Birimler arası iletişimi arttıracak, farklı birimlerden kişilerin katılacağı proje ve iyileştirme çalışmaları kurumda içsel iletişimi artırmak açısından yararlı olacaktır.

Dış iletişim olarak temelde web sitesi, e-posta, Bimer, resmi yazışma, elektronik yazışma, yazılı ve görsel basın vasıtasıyla iletişim sağlanmaktadır. Bunların yanında dönemsel olarak STK'larla toplantılar, düzenli yayınlanan dergiler, Alo 181 hizmeti, afiş ve kamu spotu uygulamaları, fuarlara katılım gibi iletişim yöntemleri tercih edilebilmektedir.

Yürütülecek düzenli anket çalışmaları bakanlık faaliyetlerini yönlendirmek açısından fayda sağlayıcı olacaktır.

EDYS sisteminin değerlendirilerek eksikliklerin giderilmesine ve tüm kuruma yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Mevcutta arşiv ve dosyalama, Başbakanlıkça belirlenen esaslar çerçevesinde her birimin kendi kontrolü altında yürütülmektedir. Ancak kurumda arşivlere kolay erişim açısından EDYS üzerinde arşiv uygulamasının tüm birimlerin kullanabileceği şekilde yaygınlaştırılması faydalı olacaktır.

Bakanlığımızda İç ve Dış Denetim

Uluslararası İç Denetim Standartları'na göre, iç denetim faaliyetinin, iç kontrolün etkinlik ve verimliliğini değerlendirmek ve sürekli gelişimini özendirmek suretiyle, kurumun etkin kontrollerinin geliştirilmesine yardımcı olması gerekmektedir. İç denetimin iç kontrol sisteminin sağlıklı işletilmesi bakımından önemi yadsınamaz. Sağlıklı ve güçlü bir iç kontrol sisteminin varlığı için sağlıklı ve güçlü bir iç denetim sistemi de kurulmuş olmalıdır.

Bakanlığımızda, faaliyetlerin iyileştirilmesi ve denetime hazır bir ortamın oluşturulması amacıyla düzenlenen iç denetim raporları Strateji Geliştirme Başkanlığımız tarafından değerlendirilmekte ve **genel kontrol eksikleri** hakkında gerekli önlemlerin alınması için birimlerimiz belirli periyotlarla bilgilendirilmektedir.

Kamu Mali Yönetimi alanındaki reformların son aşaması diyebileceğimiz yeni Sayıştay Kanunu eskisine oranla daha da genişleyen bir denetim alanını da beraberinde getirerek tüm hükümleriyle birlikte 2010 yılı sonunda yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla Sayıştay; denetim kapsamına giren kamu idarelerinin hesap ve işlemleri ile mali faaliyet, mali yönetim ve kontrol sistemlerinin değerlendirme sonuçlarını esas alarak, mali rapor ve tabloların güvenilirliği ve doğruluğuna ilişkin denetimi (mali denetim) gerçekleştirir.

Bu denetimi hesap verme sorumluluğu çerçevesinde (performans denetimi) yerine getirir ve daha sonra bu denetimin sonuçları hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisine doğru, yeterli, zamanlı bilgi ve raporlar sunar. Kanunun 35 inci maddesinde denetimin genel esaslarında “kamu idarelerinin hesap, mali işlem ve faaliyetleri ile iç kontrol sistemlerinin incelenmesi ve kaynakların etkili, ekonomik, verimli ve hukuka uygun olarak kullanılmasının değerlendirilmesidir” denilmek suretiyle artık idarelerde bir iç kontrol sisteminin kurulmasının ve izlenmesinin bir dış denetim alanı olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda yeni Sayıştay Kanunu,

denetçilerin idarelerdeki iç kontrol sistemlerini de genel kabul görmüş uluslararası denetim standartlarına göre denetleyeceklerini belirlemiştir.

6085 sayılı Sayıştay Kanunu idarelerde düzenlilik denetimi ve performans denetimi gerçekleştirileceğini öngörmüştür. Düzenlilik denetimi ile kamu idarelerinin gelir, gider ve malları ile bunlara ilişkin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygun olup olmadığının tespiti, mali rapor ve tablolarının, bunlara dayanak oluşturan ve ihtiyaç duyulan her türlü belgelerin değerlendirilerek, bunların güvenilirliği ve doğruluğu hakkında görüş bildirilmesi ve mali yönetim ve iç kontrol sistemlerinin değerlendirilmesi konularının anlaşılması gerekmektedir. İdarelerde etkin bir iç kontrol sistemi kurulması artık Sayıştay denetimi kapsamına alınmıştır.

Bakanlığımızın hesap ve işlemlerine ilişkin 2014 yılı Sayıştay Denetim Raporu düzenlenmiştir.

Bakanlığımız, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa eklı I sayılı Cetvelde yer alan genel bütçeli idarelerden olup, faaliyetlerini merkezi yönetim bütçe kanunlarıyla verilen ödeneklerle gerçekleştirmektedir. Bakanlığımıza 2014 Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile toplam 1.329.416.000,00 TL ödenek tahsisi yapılmıştır. 2014 yılı içerisinde başlangıç ödeneğine kurum dışından toplam 1.118.205.470,66 TL ödenek eklenmiş ve yılsonu ödeneği 2.447.621.470,66 TL olmuştur. Bu tutar Merkezi Yönetim Bütçesinin % 0,5 ine (Binde 5) tekabül etmektedir.

Bakanlığımıza bütçeyle verilen ödenekler dışında, uluslararası antlaşmalar gereğince Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında 2014 yılında sağlanan fonlardan harcanması gereken AB katkısı 117.360.000,00 Euro olup, 71.177.078,00 Euro'su harcanmıştır. Kullanılmayan fon miktar ise 46.182.922,00 Euro olmuştur.

Ayrıca Bakanlığımızın, 2014 yılında geliri 354.106.287,28 TL, gideri 355.759.715,95 TL olan Döner Sermaye İşletmesi mevcuttur.

Yine Bakanlık bünyesinde faaliyetleri yürütülen Kentsel Dönüşüm Özel Hesabının, Gelirleri 543.387.252,19 TL, Giderleri ise 602.949.270,61 TL olarak gerçekleşmiştir.

Sayıştay Başkanlığı tarafından Bakanlığımız faaliyet ve işlemlerine ilişkin 2014 yılında tespit edilen bulgular hakkında gerekli değerlendirmeler yapılarak, düzeltilmesi gereken hususlar hakkında birimlerimize bilgilendirme yazıları yazılmıştır. İzlemeye alınan bulgular birimlerimiz bilgilendirilerek gerekli işlemlerin takibi yapılmaktadır.

Sayıştay Denetim Raporunda Bakanlığımızda Stratejik Yönetim ve Kurumsal Performans Yönetimi

Sayıştay Denetim raporunda Bakanlığımız Stratejik Plan ve Performans Programı sunum, ilgililik, ölçülebilirlik gibi bazı kriterler çerçevesinde değerlendirilmiştir.

1- STRATEJİK PLAN

Sunum

Kalkınma Bakanlığınca hazırlanan "Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu", stratejik planlama süreci ve stratejik planların kapsamı ve içeriğine ilişkin genel bir çerçeve sunmaktadır. Kamu idarelerinin bu Kılavuzda belirtilen genel yapı ve temel ilkelere riayet etmesi beklenir.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Stratejik Planının Kalkınma Bakanlığınca hazırlanan kılavuzda belirtilen genel yapı ve temel ilkelere uygun olduğu tespit edilmiştir.

İlgililik

Stratejik Planlama Kılavuzuna göre hedeflerin, amaçlar ile ilgili olması gerekmektedir. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Stratejik Planında yer alan stratejik hedeflerin belirlenen amaçlarla ilgili olduğu, performans göstergelerinin de belirlenen stratejik hedeflerle ilgili olduğu tespit edilmiştir.

Ölçülebilirlik

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Stratejik Planındaki 27 adet stratejik hedef için ölçülebilir ifadeler kullanılmayıp, hedefler performans göstergeleri aracılığıyla ölçülebilir hale getirilmeye çalışılmıştır. Belirlenen 196 adet performans göstergesi için kıyaslama yapmaya imkân verecek sayı, oran, miktar ve tarih kullanılmıştır.

İyi Tanımlanma

İlgililik kriterine göre yapılan değerlendirme sonucu ölçülebilir olduğu tespit edilen performans göstergelerinin ve bu göstergelerin ilgili olduğu hedeflerin iyi tanımlandığı kanaatine varılmıştır.

2-PERFORMANS PROGRAMI

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı 2014 Yılı Performans Programında 54 adet performans hedefi, bu hedeflere ulaşmak için de 196 adet performans göstergesi belirlenmiştir.

Bakanlığın 2014 Yılı Performans Programı ile ilgili olarak mevcudiyet, zamanlılık, sunum, ilgililik, ölçülebilirlik ve iyi tanımlanma kriterleri açısından yapılan değerlendirmede:

Mevcudiyet

5018 sayılı Kanununun 9'uncu maddesi hükümleri çerçevesinde Çevre ve Şehircilik Bakanlığı 2014 Yılı Performans Programının mevcut olduğu görülmüştür.

Zamanlılık

Performans Programı Hazırlama Rehberine göre; Merkezi Yönetim kapsamındaki kamu idareleri hazırladıkları performans programlarını bütçe teklifleri ile birlikte, Maliye Bakanlığına ve Kalkınma Bakanlığına gönderirler ve Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile belirlenen bütçe büyüklüklerine göre nihai hali verilen performans programları Ocak ayı içinde kamuoyuna açıklanır.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı 2014 Yılı Performans Programının mevzuatta öngörülen sürenin dışında kamuoyuna Şubat ayı içerisinde açıklandığı, görülmüştür.

Sunum

Kamu İdarelerince Hazırlanacak Performans Programları Hakkında Yönetmelik ve Performans Programı Hazırlama Rehberi, performans programlarının kapsam ve içeriğine ilişkin genel bir çerçeve sunar. Kamu idarelerinin bu Yönetmelik ve Rehber'de ortaya konan genel yapı, süreç ve temel ilkelere riayet etmesi beklenir.

Performans Programı Hazırlama Rehberinin Ek kısmı, performans programının formatını belirlemektedir.

Performans Programının sunum kriteri açısından değerlendirilmesi sonucunda; Performans Hedefi Tablosu ile Faaliyet Maliyetleri Tablosunda "Açıklamalar" kısmına yer verildiği,

Döner sermaye kaynağının performans hedeflerine yönelik kaynak ihtiyacı belirlenmesinde dikkate alındığı,

Performans programının idare düzeyinde hazırlandığı görülmüştür.

İlgililik

A-Performans Hedefinin İlgililiği

Performans Programı Hazırlama Rehberine göre kamu idarelerinin performans hedefleri ya çıktılara ya da sonuçlara odaklı olmalıdır. İdarenin belirlediği 54 adet performans hedefinin 6 tanesinin çıktı/sonuç odaklı olmadığı tespit edilmiştir. Çıktı/sonuç odaklı olduğu tespit edilen 48 adet performans hedefinden 47 tanesinin stratejik hedefle ilgili olduğu,

B-Performans Göstergesinin İlgililiği

Performans Programı Hazırlama Rehberinde gösterge; kamu idarelerince performans hedeflerine ulaşıp ulaşılmadığını ya da ne kadar ulaşıldığını ölçmek, izlemek ve değerlendirmek için kullanılan ve sayısal olarak ifade edilen araçlar şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre yapılan değerlendirmede, 2014 Mali Yılı Performans Programında yer alan 196 adet performans göstergesinin 194 tanesinin performans hedefiyle ilgili olduğu,

Ölçülebilirlik

Performans Programı Hazırlama Rehberinde; performans hedeflerinin, performans

göstergeleri ile ölçülebilir olması gerektiği ifade edilmiştir. İlgililik kriterine göre ilgili olmadığı tespit edilen göstergeler ölçülebilirlik kriterine göre değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Dolayısıyla ilgili olduğu tespit edilen 194 adet performans göstergesinin tamamının ölçülebilir olduğu tespit edilmiştir.

İyi Tanımlanma

Ölçülebilirlik kriterine göre yapılan değerlendirme sonucu ölçülebilir olmadığı tespit edilen göstergeler iyi tanımlanma kriterine göre değerlendirmeye tabi tutulmamıştır. Dolayısıyla ölçülebilir olduğu tespit edilen 196 adet performans göstergesinin 194 tanesinin iyi tanımlanma kriterini karşıladığı kanaatine varılmıştır. Şeklinde değerlendirme yapılmıştır.

Ayrıca; Bakanlığın 2014 Yılı Performans Programında yer alan, performans hedeflerini ve bu hedeflere ait gerçekleştirmeleri ölçen ve bunlara ilişkin performans bilgisi üreten veri kayıt sistemlerinin; üretilen performans bilgisi gerçekleştirmelerini doğru ve tam olarak yansıttığı, göstergenin tanımına dayalı olarak gerçekleştirmelerle ilgili olmayan hususları içermediği ve dahil edilmesi gereken herhangi bir hususu dışarıda bırakmadığı görülmüş ve bu nedenlerle incelenen veri kayıt sistemlerinin, hedefler ve göstergeler açısından performansın ölçülmesi ve raporlanması amacına uygun olduğu kanaatine varılmıştır.” Tespitine yer verilerek faaliyet raporlarının amacına uygun olarak düzenlendiği belirtilmiştir.

Örnek olarak Mekânsal Planlama Genel Müdürlüğü ve Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Hizmetleri Genel Müdürlüğü'ne ilişkin 3 üncü çeyrek performans göstergeleri gerçekleştirme tablolarına bakılarak Bakanlığımız Stratejik Planı ve Performans Programı kapsamında değerlendirmeler yapılabilir .

Birim: Mekânsal Planlama Genel Müdürlüğü															
AMAÇ	STRATEJİK HEDEF	PERFORMANS HEDEFİ	FAALİYET	PERFORMANS GÖSTERGESİ BİLGİLERİ			PERFORMANS GÖSTERGELERİNİN GERÇEKLEŞMELERİ								
				PG	Gerçekleşen		Hedef		Gerçekleşen						
					2013	2014	2015	Ocak Mart	Oranı (%)	Ocak Haziran	Oranı (%)	Ocak Eylül	Oranı (%)	Ocak Aralık	Hedefin Gerçekleşme Oranı (%)
AMAÇ 1- Sağlıklı, güvenli ve mekân kalitesi yüksek yerleşmeleri oluşturmak için; mekânsal planlama, kentsel dönüşüm proje ve uygulamaları ile altyapı hizmetlerini yürütmek, ulusal coğrafi bilgi sistemini kurmak.	1.1 Kişilikli ve kimlikli marka şehirler için her tür ve ölçekteki mekana yönelik harita, planlama, kentsel tasarıma ilişkin çalışmalar yürütülecektir.	1.1.1 Ülkenin sürdürülebilir kalkınma ilkeleri çerçevesinde, ekonomik, sosyal ve mekânsal gelişimi sağlayacaktır.	Mekânsal Strateji Planları Hazırlama ve Mekânsal Veri Envanteri Oluşturma Faaliyeti	Mekânsal Strateji Planı veri envanterinin oluşturulması oranı (%)	-	-	75	0	% 0	0	% 0	0	0	% 0	
						"Ülke ve Belirlenecek Pilot Bölgede Mekânsal Strateji Planlarına İlişkin Veri Toplama, Araştırma ve Analizlerin Yapılması" işinin Bakanlığımız Ar-Ge Projesi Hizmet Alımı Kararnamesi kapsamında yaptırılması planlanmaktadır.									
		1.1.2 Ülke ve bölge plan kararlarına uygun olarak konut, sanayi, tarım, turizm, ulaşım gibi yerleşme ve arazi kullanılması kararları belirlenecektir.	Çevre Düzeni Planı Tekliflerini Değerlendirme Faaliyeti	Çevre düzeni planı ve değişiklik tekliflerinin işleme tabi tutulması oranı (%)	-	85	95	59	% 62	68	% 72	81	% 85		% 0
						Çevre düzeni planlarının revizyon, ilave ve değişikliklerine yönelik iletilen plan teklif dosyalarına 644 sayılı KHK kapsamında işlem yapılmaktadır.									
		1.1.3 : Kıyıların koruma ve kullanma dengesini sağlayacak biçimde yönetimi sağlanacaktır.	Bütünleşik Kıyı Alanları Planlaması Faaliyeti	Hazırlanan Bütünleşik Kıyı Alanları Planları kıyı uzunluğunun toplam kıyı uzunluğuna oranı (%)	-	40	54	0	% 0	0	% 0	0	0	0	% 0
						"Bütünleşik Kıyı Alanları Planlama Projesi"nin Bakanlığımız Ar-Ge Projesi Hizmet Alımı Kararnamesi kapsamında yaptırılması planlanmaktadır.									
1.1.4 : Kırsal alanlarda sürdürülebilirliği temel alan arazi kullanımına ilişkin usul esaslar belirlenecektir.	Kırsal Alanlarda Usul ve Esas Belirleme Faaliyeti	Kırsal Tasarım Rehberi hazırlama kılavuzu tamamlanma oranı (%)	-	-	50	0	% 0	0	% 0	0	0	0	% 0		
				"Köylerde Yöresel Özellik ve İhtiyaç Dâhilinde Yapılaşma Koşullarının Belirlenmesi" Projesinin Bakanlığımız Ar-Ge Projesi Hizmet Alımı Kararnamesi kapsamında yaptırılması planlanmaktadır.											
1.1.5 : 644 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında ülkemizde her türlü ölçekte, fiziki ve stratejik planlar, dönüşüm ve özel proje alanlarında planlama, kentsel tasarım, halihazır harita, parselasyon planları, kamulaştırma, kıyı kenar çizgisi tespit işlemleri gerçekleştirilecektir.	İmar Planı Tekliflerinin Değerlendirilmesi Faaliyeti	Bakanlığımıza İntikal Eden İmar Planlarının 90 Gün İçinde Onay İşlemleri Sonuçlandırılma Oranı (%)	-	60	70	38	% 54	66	% 94	64	% 91		% 0		
				2014 yılından devir olan imar planı teklifleri ile 2015 yılında gelen toplam 195 imar planı teklifinin 75 adedine 1. çeyrekte Makam oluru alınmıştır. 120 adet imar planı teklifi 2. çeyreğe aktarılmıştır. 2. Çeyreğe aktarılan 120 plan teklifi ile 2. Çeyrekte gelen 38 yeni plan teklif ile 2 çeyrekte toplam 233 adet plan teklifinin 153 adedi onaylanmış, 3. çeyreğe 80 adet plan teklifi aktarılmıştır. 3 çeyrekte toplam 382 adet plan teklifinin 244 adedi onaylanmış olup 4. çeyreğe 138 adet plan teklifi aktarılmıştır.											

İÇ KONTROL SİSTEMİ DEĞERLENDİRME RAPORU 2015

Birim: Altyapı ve Kentsel Dönüşüm Hizmetleri Genel Müdürlüğü

AMAÇ	STRATEJİK HEDEF	PERFORMANS HEDEFİ	FAALİYET	PERFORMANS GÖSTERGESİ BİLGİLERİ			PERFORMANS GÖSTERGELERİNİN GERÇEKLEŞMELERİ							
				PG	Gerçekleşen		Gerçekleşen							
					2013	2014	2015	Ocak Mart	Oranı (%)	Ocak Haziran	Oranı (%)	Ocak Eylül	Oranı (%)	Ocak Aralık
AMAÇ 1- Sağlıklı, güvenli ve mekân kalitesi yüksek yerleşmeleri oluşturmak için; mekânsal planlama, kentsel dönüşüm proje ve uygulamaları ile altyapı hizmetlerini yürütmek, ulusal coğrafi bilgi sistemini kurmak.	H 1.4- Sosyal uyumu gözeterek özgün kimliği koruyan, afete duyarlı, estetik, insan ve çevre dostu dönüşüm için yenileme ve rezerv yapı alanları belirlenecek, dönüşüm alanlarındaki altyapı projeleri yapılacak, kentsel dönüşüm çalışmaları sürdürülecektir.	1.4.1 : Dönüşüm, yenileme ve transfer alanlarının belirlenmesi sağlanacaktır.	Alan Belirleme Faaliyeti	İlan edilen riskli alanlardaki planlama / müşavirlik sürecinin tamamlanma oranı (%)	-	25	40	10	% 25	20	% 50	30	% 75	% 0
		Ocak-Eylül tarihleri arasında 24 adet Riskli Alan ilan edilerek Resmi Gazetede yayımlanmıştır. 2015 yılı Eylül ayı itibari ile ilan edilen riskli alanların toplam sayısı 132 adettir.												
		1.4.2 : Ülke genelinde afet riski altındaki alanlar ile bu alanlar dışındaki riskli yapıların tespitleri yapılacak ve dönüşüm uygulamaları başlatılacaktır.	Riskli Yapıların Tespiti Faaliyeti	Dönüşümü başlatılan toplam bağımsız bölüm sayısı (kümülatif) (riskli alan ilanları ve münferit riskli yapı tespitleri dahil)	-	600.000	750.000	645.218	% 86	697.694	% 93	728.524	% 97	% 0
Dönüşümü başlatılan kümülatif bağımsız bölüm sayısı (2014 sonu itibari ile) 600.000 adettir. Ocak-Eylül döneminde ilan edilen 24 adet riskli alanda bulunan bağımsız bölüm sayısı 2015 yılı için 128.524 adet olup, toplamda 728.524 adede ulaşmıştır.														
1.4.3 : Afet riskli alanlarda dönüşüm uygulamaları yapılacaktır.	Afet Riskli Alanlardaki Dönüşüm Uygulamaları Faaliyeti	Uygulaması başlatılan dönüşüm alanlarında yaşayan nüfusun ilan edilen alanlardaki toplam nüfusa oranı (%)	-	22	50	11	% 22	25	% 50	30	% 60	% 0		
<ul style="list-style-type: none"> Uygulaması başlatılan dönüşüm alanlarındaki nüfus (2014 sonu itibari ile) 1.075.000 kişidir. 2014 yılı içerisinde gerçekleşen dönüşüm uygulaması nüfusun %22 sini temsil etmektedir. Ocak-Mart 2015 tarihleri arasında ilan edilen 7 adet riskli alanda bulunan kişi sayısı ise 45.000 dir. İlan edilen alanlarda etkilenen nüfus sayısı toplamda 1.120.000 kişiye ulaşmıştır. Nisan-Haziran döneminde ilan edilen 12 adet riskli alanda bulunan kişi sayısı ise 40.000 kişidir. Bu rakamla birlikte ilan edilen alanlarda etkilenen nüfus sayısı 1.160.000 kişiye ulaşmaktadır. Haziran-Eylül döneminde ilan edilen 5 adet riskli alanda bulunan kişi sayısı 12.310 olup, bu rakamla birlikte ilan edilen alanlarda etkilenen nüfus sayısı 1.172.310 kişiye ulaşmaktadır. 														

Sonuç, Genel Değerlendirme ve Eylem Planı

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa göre idari sorumluluğa sahip Üst yöneticisine (Müsteşar), iç kontrol sisteminin kurulması ve gözetilmesi, iç kontrol sisteminin bir gereği olarak yazılı prosedür ve talimatların oluşturulması gibi her türlü düzenlemelerin yapılması sorumluluğu verilmiş bulunmaktadır.

Üst yöneticiler, mesleki değerlere ve dürüst yönetim anlayışına sahip olunmasından, mali yetki ve sorumlulukların bilgili ve yeterli yöneticilerle personele verilmesinden, belirlenmiş standartlara uyulmasının sağlanmasından, mevzuata aykırı faaliyetlerin önlenmesinden, kapsamlı bir yönetim anlayışıyla uygun bir çalışma ortamının ve saydamlığın sağlanmasından görev ve yetkileri çerçevesinde sorumludurlar.

Üst yöneticiye verilen bu sorumlulukların tam manasıyla yerine getirilebilmesi ve bununla birlikte uygulama gerekçesi ve önemi yukarıda belirtilen “İç Kontrol Sisteminin” Bakanlığımızda daha da geliştirilmesi gerektiği şüphesizdir. Sistemin geliştirilmesi ile iş ve işlemler mevzuata uygun olacak, faaliyetler hakkında düzenli, zamanında ve güvenilir bilgi üretilecek, idarenin varlıkları korunacak, yolsuzluk ve usulsüzlüklerin önlenmesi konusunda üst yöneticiye (müsteşar) yeterli ve makul güvence sağlanabilecektir.

İç Kontrol Sisteminin kurulmasında ve yürütülmesinde bütün aktörlerin çok önemli görevleri vardır. İç Kontrol sistemi kurumsal bir kültür, bir yönetim tarzı olması sebebiyle sadece Strateji Geliştirme Biriminin çabasıyla oluşturulması mümkün değildir. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa göre İç Kontrolde;

Üst yönetici, idarede yeterli ve etkili bir iç kontrol sisteminin kurulmasını sağlamak, işleyişi izlemek ve gerekli tedbirleri alarak geliştirmekten sorumludur.

Birim yöneticileri(Harcama yetkilileri), kendi birimlerinde etkili bir iç kontrol sistemi oluşturmak, uygulanmasını sağlamak ve izlemek, zayıf yönleri geliştirmekle sorumludur.

Strateji Geliştirme Birimi, İç kontrol sisteminin harcama birimlerinde oluşturulması, uygulanması ve geliştirilmesi çalışmalarında koordinasyonu sağlamak ve rehberlik hizmeti vermek ile ön mali kontrol faaliyetinin yürütülmesinden sorumludur.

Kurum personeli: Tüm çalışanlar, iç kontrolün işletilmesinden sorumludur. İç kontrolün herkesin sorumluluğunda olması nedeniyle, her bir çalışan görev tanımı çerçevesinde kendisine verilen iş/işlemleri etkin ve verimli bir şekilde mevzuata uygun olarak yürütmek zorundadır. Aynı zamanda, faaliyetlere ilişkin problemleri ve iyileştirme önerilerini, kurum etik değerleriyle bağdaşmayan davranışları, illegal fiil ve eylemleri üst yönetime iletmelidir.

İç Denetim birimi, iç kontrol sisteminin etkinlik ve etkililiğini değerlendirir ve zayıflıkları tespit ederek yönetime öneriler getirir.

Sayıştay: 6085 sayılı Sayıştay Kanunu hükümlerine göre kamu idarelerinde iç kontrol sistemlerinin işleyişini değerlendirir. Dış denetim olarak yapacağı düzenlilik denetimlerinde kamu idaresinin iç kontrol sisteminin düzgün bir biçimde işleyip işlemediğini değerlendirir.

Bu çerçevede, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü'nün 02.12.2013 tarihli 10775 sayılı Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum hakkındaki Genelgesinde belirtildiği üzere kamu idarelerinin Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planlarını hazırlamaları gerekmektedir.

Başkanlığımızın koordinasyonu ile, anılan Genelge de belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde 2015 yılında “Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İç Kontrol Standartları Uyum Eylem Planı” hazırlanmış bütün birimlerimizin görüşü alınmıştır.

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 55, 56 ve 57 nci maddelerini yerine getirmek, Eylem planında tebliğde öngörülen genel şartların sağlanması amacıyla uygulama zamanı 2016 yılını kapsayan;

-
-
- *İç kontrol bilgilendirme dokümanları, toplantıları ve anketleri*
 - *Genelgeler ve genel yazılar*
 - *Bilgi iletişim uygulamaları*
 - *Etik değerler, görev ve yetki devrine ilişkin standart formlar*

gibi çıktıları olacak eylemler öngörülmüştür.

Maliye Bakanlığınca yayımlanan 02.12.2013 tarihli ve 10775 sayılı “Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum” Genelgesi hükümlerine göre Bakanlığımızca iç kontrol standartlarına uyum eylem planı hazırlanacak ve üst yönetici onayını müteakip Maliye Bakanlığına gönderilecektir.

Eylem planında öngörülen eylemlerin uygulama sonuçları Strateji Geliştirme Başkanlığı eylem Planı formatında izlenerek Müsteşarlık makamına sunulacaktır.

Sonuç olarak; raporda ayrıntılı olarak belirtilen faaliyetler ve planlanan diğer uygulamalar ile iç kontrol sisteminin Bakanlığımızda geliştirilmesi için gerekli bütün işlemler yapılmaya devam etmekte olup, Bakanlığımız bütün birimlerinin konuya ilişkin hassasiyetinin giderek artması ile de daha başarılı sonuçlar alınabilecektir.

Bilgilerinize arz ederim.

Sadi KIZIK
Strateji Geliştirme Başkanı