



T.C. SAYIŞTAY BAŞKANLIĞI

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI
2015 YILI
SAYIŞTAY DENETİM RAPORU

Ağustos 2016

İÇERİK

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI 2015 YILI DÜZENLİLİK DENETİM RAPORU	1
DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ 2015 YILI DÜZENLİLİK DENETİM RAPORU	13
DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI 2015 YILI PERFORMANS DENETİM RAPORU	25

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI
2015 YILI
DÜZENLİLİK DENETİM RAPORU



İÇİNDEKİLER

1.	KAMU İDARESİNİN MALİ YAPISI VE MALİ TABLOLARI HAKKINDA BİLGİ	1
2.	DENETLENEN KAMU İDARESİ YÖNETİMİNİN SORUMLULUĞU	3
3.	SAYIŞTAYIN SORUMLULUĞU.....	3
4.	DENETİMİN DAYANAĞI, AMACI, YÖNTEMİ VE KAPSAMI.....	4
5.	DENETİM GÖRÜŞÜ	6
6.	EKLER.....	7

KISALTMALAR

ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPB	Devlet Personel Başkanlığı
KBS	Kamu Harcama ve Muhasebe Bilişim Sistemi
MYMY	Merkezi Yönetim Muhasebe Yönetmeliği

1. KAMU İDARESİNİN MALİ YAPISI VE MALİ TABLOLARI HAKKINDA BİLGİ

Mali Yapı

Devlet Personel Başkanlığı, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'na ekli I sayılı cetvelde yer alan genel bütçeli idarelerden olup, faaliyetlerini merkezi yönetim bütçe kanunlarıyla verilen ödeneklerle gerçekleştirmektedir. 2015 yılı bütçesiyle Devlet Personel Başkanlığı'na 26.333.000,00 TL ödenek tahsis edilmiş olup, bu tutar Merkezi Yönetim Bütçesinin %0,006'sına tekabül etmektedir.

Başkanlıkça sunulan Bütçe Giderleri ve Ödenekler Tablosuna göre Başkanlığın 2015 yılı bütçe gideri ve ödenek kullanımı aşağıda belirtilmiştir.

Yılı İçinde Alınan Ödeme Emirleri	Yapılan Tenkisler	2015 Yılı Bütçe Gideri
29.348.143,44	6.756.795,20	22.591.348,24

Muhasebe ve Raporlama Sistemi

Başkanlık mali işlemlerini 5018 sayılı Kanun ile belirlenmiş muhasebeleştirme ve raporlama kurallarına göre gerçekleştirmektedir.

5018 sayılı Kanun'un 49'uncu maddesinin ilk iki fıkrasında;

“Muhasebe sistemi; karar, kontrol ve hesap verme süreçlerinin etkili çalışmasını sağlayacak ve malî raporların düzenlenmesi ile kesin hesabın çıkarılmasına temel olacak şekilde kurulur ve yürütülür.

Kamu hesapları, kamu idarelerinin gelir, gider ve varlıkları ile malî sonuç doğuran ve öz kaynağın artmasına veya azalmasına neden olan her türlü işlemlerle garantilerin ve yükümlülüklerin belirlenmiş bir düzen içinde hesaplara kaydedilerek, yönetim ve denetim yetkilileriyle kamuoyuna gerekli bilgilerin sağlanması amacıyla tutulur.” denilmektedir.

Çerçeve hesap planı ile düzenlenecek mali raporların şekil, süre ve türleri Kanun'un 49 ve 80'inci maddelerine dayanılarak düzenlenip Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe

konulan Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliği ile belirlenmiştir.

Bu düzenlemelere göre; muhasebe sistemi tahakkuk esaslıdır. Mali yıl esasına göre tutulmaktadır. Kamu İdaresinin bütün varlık ve yükümlülükleri, gelir ve giderleri ile garantileri gibi tüm mali işlemlerini kapsar.

Mali raporlamanın amacı; yöneticilere, kamuoyuna ve denetim yetkililerine bilgi sunmaktır.

Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliği'nin "Amaç" başlıklı 1'inci maddesinde; *"Bu Yönetmeliğin amacı, genel yönetim kapsamındaki kamu idarelerinin, hesap ve kayıt düzeninde saydamlık, hesap verilebilirlik ve tekdüzenin sağlanması, işlemlerinin kayıt dışında kalmasının önlenmesi, faaliyetlerinin gerçek mahiyetlerine uygun olarak sağlıklı ve güvenilir bir biçimde muhasebeleştirilmesi; mali tablolarının zamanında, doğru, muhasebenin temel kavramları ve genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri çerçevesinde, uluslararası standartlara uygun, yönetimin ve ilgili diğer kişilerin bilgi ihtiyaçlarını karşılayacak ve kesin hesabın çıkarılmasına temel olacak; karar, kontrol ve hesap verme süreçlerinin etkili çalışmasını sağlayacak şekilde hazırlanması ve yayımlanması ile mali istatistiklerin hazırlanması ve yayımlanmasına ilişkin usul, esas, ilke ve standartların belirlenmesidir."* hükmü yer almaktadır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için; işlemlerin kayıt dışında kalmasının önlenmesi ile birlikte muhasebenin temel kavramları ve genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri çerçevesinde, uluslararası standartlara uygun olarak hazırlanan mali tabloların belirlenen sürelerde yönetim ve ilgililerin bilgisine sunulması gerekmektedir.

Yönetmeliğin 310'uncu maddesinde kendi adına ekonomik varlık edinebilen, yükümlülük üstlenebilen, diğer kamu idareleri veya üçüncü şahıslarla ekonomik ilişkilere girebilen kapsama dâhil her kamu idaresinin bir kurumsal birim ve her kurumsal birimin bir mali raporlama birimi olduğu; 311'inci maddesinde kapsama dâhil kamu idarelerinin mali hizmetler birim yöneticilerinin, mali raporlama kapsamındaki mali tabloların belirlenen standartlara uygun olarak hazırlanmasından, üst yöneticilerin de bu hususları gözetmekten ve belirlenen süreler içinde yayımlanmasından sorumlu olduğu; 312'nci maddesinde kamu idarelerince, detaylı hesap planlarında yer alan hesaplardan aylık mizan ve yıllık olarak geçici ve kesin mizanların düzenleneceği; 313'üncü maddesinde kamu idarelerince hazırlanacak

temel mali tabloların Bilanço, Faaliyet Sonuçları Tablosu ve Nakit Akış Tablosu olduğu; 314-316'ncı maddelerinde bu tabloların mahiyetleri ve nasıl düzenleneceği; 327'nci maddesinde de mali tabloların hangi dönemlerde hazırlanıp yayımlanacağı belirtilmiştir.

Başkanlığın taşra teşkilatı bulunmamaktadır ve muhasebe hizmetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Merkez Saymanlığınca yürütülmektedir.

2. DENETLENEN KAMU İDARESİ YÖNETİMİNİN SORUMLULUĞU

Denetlenen kamu idaresinin yönetimi, tabi olduğu muhasebe standart ve ilkelerine uygun olarak mali rapor ve tabloların doğru ve güvenilir bilgi içerecek şekilde hazırlanarak kamuoyunun bilgisine ve denetim yetkililerine zamanında sunulmasından, bir bütün olarak sunulan bu mali tabloların kamu idaresinin faaliyet ve işlemlerinin sonucunu tüm önemli yönleriyle doğru ve güvenilir olarak yansıtmassından ve ister hata isterse yolsuzluktan kaynaklansın bu mali rapor ve tabloların önemli hata veya yanlış beyanlar içermemesinden; kamu idaresinin gelir, gider ve malları ile bunlara ilişkin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğundan; mali yönetim ve iç kontrol sistemlerinin amacına uygun olarak oluşturulmasından, etkin olarak işletilmesinden ve izlenmesinden, mali tabloların dayanağını oluşturan bilgi ve belgelerin denetime hazır hale getirilmesinden ve sunulmasından sorumludur.

3. SAYIŞTAYIN SORUMLULUĞU

Sayıştay, denetimlerinin sonucunda hazırladığı raporlarla denetlenen kamu idarelerinin gelir, gider ve malları ile bunlara ilişkin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğunu tespit etmek, mali rapor ve tablolardan yararlanacak olanlara makul güvence vermek amacıyla mali raporların güvenilirliğine ve doğruluğuna ilişkin görüş bildirmek, kaynakların etkili ve ekonomik ve mevzuatına uygun kullanılmasının sağlanması amacıyla kurulup işletilmesi gereken mali yönetim ve iç kontrol sistemlerini değerlendirmekle sorumludur.

4. DENETİMİN DAYANAĞI, AMACI, YÖNTEMİ VE KAPSAMI

Denetimin dayanağı; 6085 sayılı Sayıştay Kanunu, genel kabul görmüş uluslararası denetim standartları, Sayıştay ikincil mevzuatı ve denetim rehberleridir.

Denetim, mali saydamlığın ve hesap verilebilirliğin sağlanması amacıyla; kamu idaresinin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğunu tespit etmek ve mali rapor ve tablolarının kamu idaresinin tüm faaliyet ve işlemlerinin sonucunu doğru ve güvenilir olarak yansıttığına ilişkin makul güvence elde etmek ve mali yönetim ve iç kontrol sistemlerini değerlendirmek amacıyla tasarlanmıştır. Kamu zararı iddialarına ilişkin hususlara bu raporda değil yargılamaya esas raporda yer verilmektedir.

Devlet Personel Başkanlığı mali işlemlerini, 5018 sayılı Kanun'un 49 ve 80' inci maddelerine dayanılarak düzenlenip Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliği ile belirlenen esaslara uygun olarak raporlamak zorunda olup, denetim, mali tablolar dikkate alınarak gerçekleştirilmektedir.

Denetimin kapsamını, kamu idaresinin mali rapor ve tabloları ile gelir, gider ve mallarına ilişkin tüm mali faaliyet, karar ve işlemleri ve bunlara ilişkin kayıt, defter, bilgi, belge ve verileri (elektronik olanlar dâhil) ile mali yönetim ve iç kontrol sistemleri oluşturmaktadır.

Kamu İdaresi Hesaplarının Sayıştaya Verilmesi ve Muhasebe Birimleri ile Muhasebe Yetkililerinin Bildirilmesi Hakkında Usul ve Esaslar'a 8/12/2013 tarih ve 28845 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan değişiklik ile eklenen geçici madde ile kurumsal mali tabloların Sayıştaya gönderilmesi 2013, 2014 ve 2015 yıllarını kapsamak üzere 2016 yılına kadar üç yıl ötelenmiş iken, Maliye Bakanlığınca kamu idarelerine ait mali tabloların düzenlenebilmesine esas olmak üzere Say2000i muhasebe otomasyon programı ve muhasebe yönetmeliklerinde yapılan düzenlemeler çerçevesinde ilk defa 2015 yılı sonu itibarıyla kamu idaresi mali tablolarının sunulabilmesi zemini hazırlanmış ve KBS üzerinden kamu idarelerine sunulmaya başlanmıştır.

Bu kapsamda, Usul ve Esaslar'ın 5'inci maddesine göre hesap dönemi sonunda verilecek olan cetvel ve mali tablolardan daha önce sunulabilen bütçe giderleri ve ödenekler tablosu ve taşınır kesin hesap cetveli ile taşınır hesabı icmal cetveline ilave olarak;

- Geçici ve kesin mizan,
- Bilanço,
- Bütçe gelirleri ekonomik sınıflandırması tablosu,
- Faaliyet sonuçları tablosu

kurumsal bazda Sayıştaya gönderilmiştir.

6085 sayılı Kanun uyarınca kamu idaresi esasına göre denetim yapılabilmesi ve denetim görüşü verilebilmesi için, anılan Usul ve Esaslar'ın 5'inci maddesinde belirtilen yıl sonu kamu idaresi mali rapor ve tablolarının; kamu idaresince muhasebe hizmetlerinin yürütüldüğü birimlerden alınacak kayıtlarla ve gerektiğinde envanter işlemleri de yapılarak kamu idaresinin varlık ve yükümlülükleri ile mali yıla ilişkin faaliyet sonuçlarının Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliği'nde belirlenen standartlarda sunulması gerekmektedir.

Kamu idareleri, KBS üzerinden alınan verileri kendi kayıtları ile teyit ederek tasarrufu altındaki varlık ve yükümlülükleri ile mali yıla ilişkin faaliyet sonuçlarına ilişkin bilgileri, Genel Yönetim Muhasebe Yönetmeliği'nde belirlenen raporlama esaslarına uygun olarak hazırlaması gerekirken kamu idaresi bazında ilk defa mali tablo düzenlenmesi ve 2015 yılının geçiş süreci olması sebebiyle sadece KBS üzerinden alınan mali tabloları sunmuştur.

Denetim çalışmaları, bu çerçevede hazırlanan mali tablolarla birlikte Devlet Personel Başkanlığının muhasebe hizmetlerinin yürütüldüğü muhasebe birimlerindeki cetvel, belgeler, yevmiye kayıtları, yevmiye kayıtlarına esas belgeler ve bunlara dayanak oluşturan ilgili harcama birimleri arşivlerinde muhafaza edilen kanıtlayıcı belgeler esas alınarak bu belgelerin tamlık, doğruluk, tutarlılık ve tabi olduğu mevzuatına uygunluğu açısından yürütülmüştür.

5. DENETİM GÖRÜŞÜ

Devlet Personel Başkanlığı 2015 yılına ilişkin yukarıda belirtilen ve “Denetimin Dayanağı Amacı, Yöntemi ve Kapsamı” bölümünde açıklanan çerçevede ekte sunulan mali rapor ve tablolarının doğru ve güvenilir bilgi içerdiği kanaatine varılmıştır.

6. EKLER

Ek 1: Kamu İdaresi Mali Tabloları

TABLO 1.12 BİLANÇO

Kurum Kodu : 18.75		Adı : DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI		Yıl : 2015	
AKTİF HESAPLAR		N Yılı 2015		PASİF HESAPLAR	
				N Yılı 2015	
1 DÖNEN VARLIKLAR		819.718,13		3 KISA VADELİ YABANCI KAYNAKLAR	
14 DİĞER ALACAKLAR		0,88		32 FAALİYET BORÇLARI	
140 KİŞİLERDEN ALACAKLAR HESABI		0,88		320 BÜTÇE EMANETLERİ HESABI	
15 STOKLAR		191.515,90		33 EMANET YABANCI KAYNAKLAR	
150 İLK MADDE VE MALZEME HESABI		191.515,90		330 ALINAN DEPOZİTO VE TEMİNATLAR HESABI	
16 ÖN ÖDEMELER		628.201,35		333 EMANETLER HESABI	
162 BÜTÇE DIŞI AVANS VE KREDİLER HESABI		628.201,35		5 ÖZ KAYNAKLAR	
2 DURAN VARLIKLAR		678.203,60		50 NET DEĞER	
24 MALİ DURAN VARLIKLAR		500.000,00		500 NET DEĞER HESABI	
242 DÖNER SERMAYELİ KURULUŞLARA YATIRILAN SERMAYELER H		500.000,00		51 DEĞER HAREKETLERİ	
25 MADDİ DURAN VARLIKLAR		178.203,60		519 DEĞER HAREKETLERİ SONUÇ HESABI	
253 TESIS, MAKİNE VE CİHAZLAR HESABI		333.811,45		58 GEÇMİŞ YILLAR OLUMSUZ FAALİYET SONUÇLARI	
254 TAŞITLAR HESABI		318.570,58		580 GEÇMİŞ YILLAR OLUMSUZ FAALİYET SONUÇLARI HESABI (	
255 DEMİRBAŞLAR HESABI		4.373.691,94		59 DÖNEM FAALİYET SONUÇLARI	
257 BİRİKMİŞ AMORTİSMANLAR HESABI (-)		-4.847.870,37		591 DÖNEM OLUMSUZ FAALİYET SONUCU HESABI (-)	
26 MADDİ OLMAYAN DURAN VARLIKLAR		0,00			
260 HAKLAR HESABI		271.112,08			
268 BİRİKMİŞ AMORTİSMANLAR HESABI (-)		-271.112,08			
29 DİĞER DURAN VARLIKLAR		0,00			
294 ELDEN ÇIKARILACAK STOKLAR VE MADDİ DURAN VARLIKLAR		878.953,92			
299 BİRİKMİŞ AMORTİSMANLAR HESABI (-)		-878.953,92			
AKTİF TOPLAMI		1.497.921,73		PASİF TOPLAMI	
Bilanço Dipnotları :				1.497.921,73	
910 ALINAN TEMİNAT MEKTUPLARI HESABI		83.336,00			
911 ALINAN TEMİNAT MEKTUPLARI EMANETLERİ HESABI		83.336,00			
948 BAŞKA BİRİMLER ADINA İZLENEN ALACAKLAR HESABI		71.054,21			
949 BAŞKA BİRİMLER ADINA İZLENEN ALACAK EMANETLERİ HES		71.054,21			

TABLO 1.13 FAALİYET SONUÇLARI TABLOSU

Kurum Kodu : 18.75 Adı : DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI Yılı : 2015			
Ekonomik Kodlar		GİDERİN TÜRÜ	Cari Yıl (N)
630		GİDERLER HESABI	23.920.956,71
630	01	Personel Giderleri	14.713.239,52
630	01 01	Memurlar	7.548.779,66
630	01 02	Sözleşmeli Personel	6.501.874,37
630	01 04	Geçici Personel	529.926,73
630	01 05	Diğer Personel	132.658,76
630	02	Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	2.083.684,66
630	02 01	Memurlar	1.252.427,76
630	02 02	Sözleşmeli Personel	728.327,34
630	02 04	Geçici Personel	102.929,56
630	03	Mal ve Hizmet Alım Giderleri	3.090.535,10
630	03 02	Tüketime Yönelik Mal ve Malzeme Alımları	447.736,67
630	03 03	Yolluklar	36.105,49
630	03 04	Görev Giderleri	619.966,27
630	03 05	Hizmet Alımları	1.611.591,97
630	03 06	Temsil ve Tanıtım Giderleri	95.121,75
630	03 07	Menkul Mal, Gayrimaddi Hak Alım, Bakım ve Onarım	264.295,95
630	03 08	Gayrimenkul Mal Bakım ve Onarım Giderleri	15.717,00
630	05	Cari Transferler	118.000,00
630	05 03	Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşlara Yapılan Transferler	118.000,00
630	12	Gelirlerin Ret ve ladesinden Kaynaklanan Giderler	361.505,22
630	12 01	Vergi Gelirlerinin Ret ve ladesinden Kaynaklan	361.505,22
630	13	Amortisman Giderleri	1.446.793,30
630	13 01	Maddi Duran Varlıkların Amortisman Giderleri	1.194.202,50
630	13 02	Maddi Olmayan Duran Varlıkların Amortisman Giderleri	252.590,80
630	14	İlk Madde ve Malzeme Giderleri	346.190,75
630	14 01	Kırtasiye Malzemeleri	55.888,38
630	14 02	Beslenme, Gıda Amaçlı ve Mutfakta Kullanılan Tüketim Malzeme	8.808,35
630	14 03	Tıbbi ve Laboratuvar Sarf Malzemeleri	4.276,28
630	14 05	Temizleme Ekipmanları	445,72
630	14 06	Giyecek, Mefruşat ve Tuhafiye Malzemeleri	2.126,20
Ekonomik Kodlar		GELİRİN TÜRÜ	Cari Yıl (N)
600		GELİRLER HESABI	2.373.579,73
600	01	Vergi Gelirleri	2.215.438,18
600	01 01	Gelir ve Kazanç Üzerinden Alınan Vergiler	1.764.348,88
600	01 03	Dahilde Alınan Mal ve Hizmet Vergileri	284.357,34
600	01 05	Damga Vergisi	166.731,96
600	03	Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	18.194,49
600	03 01	Mal ve Hizmet Satış Gelirleri	2.300,00
600	03 06	Kira Gelirleri	15.894,49
600	05	Diğer Gelirler	97.407,73
600	05 01	Faiz Gelirleri	476,96
600	05 09	Diğer Çeşitli Gelirler	96.930,77
600	25	Kamu İd Bedelsiz Olarak Alınan Mali Olmayan VEİEd Gel	42.539,33
600	25 01	Gen BütKap Kamu İd Bedelsiz Olarak Al Mali Olmayan VEİEd Gel	42.539,33
NET GELİR TOPLAMI :			2.373.579,73

11/03/2016 14:37

Sayfa 1 / 2

TABLO 1.13 FAALİYET SONUÇLARI TABLOSU

Kurum Kodu : 18.75

Adı : DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI

Yılı : 2015

Ekonomik Kodlar			GİDERİN TÜRÜ	Cari Yıl (N)	Ekonomik Kodlar			GELİRİN TÜRÜ	Cari Yıl (N)
630	14	07	Yiyecek	289,90					
630	14	08	İçecek	1.228,26					
630	14	12	Bakım Onarım ve Üretim Malzemeleri	31.255,27					
630	14	13	Yedek Parçalar	177.452,65					
630	14	14	Nakil Vasıtaları Lastikleri	5.720,64					
630	14	15	Değişim, Bağış ve Satış Amaçlı Yayınlar	58.699,10					
630	30		Proje Kapsamında Yapılan Cari Giderler	1.761.007,93					
630	30	06	Proje Kapsamında Yapılan Cari Giderler	1.761.007,93					
630	99		Diğer Giderler	0,23					
630	99	99	Yukarıda Tanımlanmayan Diğer Giderler	0,23					

GİDERLER TOPLAMI :

23.920.956,71

GİDERLER TOPLAMI (A)	23.920.956,71				
GELİRLER TOPLAMI (B)	2.373.579,73				
İNDİRİM İADE İSKONTO TOPLAMI (C)	0,00	NET GELİR (D= B- C)	2.373.579,73	FAALİYET SONUCU D- A	-21.547.376,98

T.C. SAYIŞTAY BAŞKANLIĞI
06520 Balgat / ANKARA
Tel: 0 312 295 30 00; Faks: 0 312 295 48 00
e-posta: sayistay@sayistay.gov.tr
<http://www.sayistay.gov.tr>

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI
DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ
2015 YILI
DÜZENLİLİK DENETİM RAPORU



İÇİNDEKİLER

1.	KAMU İDARESİNİN MALİ YAPISI VE MALİ TABLOLARI HAKKINDA BİLGİ	13
2.	DENETLENEN KAMU İDARESİ YÖNETİMİNİN SORUMLULUĞU	13
3.	SAYIŞTAYIN SORUMLULUĞU.....	14
4.	DENETİMİN DAYANAĞI, AMACI, YÖNTEMİ VE KAPSAMI.....	14
5.	DENETİM GÖRÜŞÜ	16
6.	DENETİM GÖRÜŞÜNÜ ETKİLEMİYEN TESPİT VE DEĞERLENDİRMELER	17
7.	EKLER.....	18

1. KAMU İDARESİNİN MALİ YAPISI VE MALİ TABLOLARI HAKKINDA BİLGİ

Devlet Personel Başkanlığı Döner Sermaye İşletmesi, Döner Sermayeli İşletmeler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği hükümlerine tabidir. Döner Sermaye İşletmesi, muhasebe işlemlerini Maliye Bakanlığı tarafından yönetilen Döner Sermaye Mali Yönetim Sistemi (DMİS) üzerinden gerçekleştirmektedir.

İşletmenin 2015 yılı bütçesi, 652.727,41 TL'dir. İşletmenin, 2015 yılı bilançosunda kayıtlı ödenmiş sermayesi 500.000,00 TL olup, toplam aktif büyüklüğü 664.056,14 TL'dir. Mali yıl sonu itibarıyla gelir tablosundaki dönem net kârı 159.282,50 TL'dir.

Kamu İdaresi Hesaplarının Sayıştay'a Verilmesi ve Muhasebe Birimleri ile Muhasebe Yetkililerinin Bildirilmesi Hakkında Usul ve Esaslar'ın 5'inci maddesi gereğince hesap dönemi sonunda Sayıştay'a gönderilmesi gereken defter, tablo ve belgelerden aşağıda yer alanlar denetime sunulmuş olup denetim bunlar ile Usul ve Esaslar'ın 8'inci maddesinde yer alan diğer belgeler dikkate alınarak yürütülüp sonuçlandırılmıştır.

- Geçici ve kesin mizan
- Bilanço
- Kasa sayım tutanağı
- Banka mevcudu tespit tutanağı
- Alınan çekler sayım tutanağı
- Menkul kıymet ve varlıklar sayım tutanağı
- Teminat mektupları sayım tutanağı
- Gelir tablosu.

Denetim görüşü, kamu idaresinin temel mali tabloları olan bilanço, gelir tablosu ve nakit akım tablosuna verilmiştir.

2. DENETLENEN KAMU İDARESİ YÖNETİMİNİN SORUMLULUĞU

Denetlenen kamu idaresinin yönetimi, tabi olduğu muhasebe standart ve ilkelerine uygun olarak hazırlanmış olan mali rapor ve tabloların doğru ve güvenilir bilgi içerecek şekilde zamanında Sayıştaya sunulmasından, bir bütün olarak sunulan bu mali tabloların kamu idaresinin faaliyet ve işlemlerinin sonucunu tüm önemli yönleriyle doğru ve güvenilir olarak yansıtmassından ve ister hata isterse yolsuzluktan kaynaklansın bu mali rapor ve

tabloların önemli hata veya yanlış beyanlar içermemesinden; kamu idaresinin gelir, gider ve malları ile bunlara ilişkin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğundan; mali yönetim ve iç kontrol sistemlerinin amacına uygun olarak oluşturulmasından, etkin olarak işletilmesinden ve izlenmesinden, mali tabloların dayanağını oluşturan bilgi ve belgelerin denetime hazır hale getirilmesinden ve sunulmasından sorumludur.

3. SAYIŞTAYIN SORUMLULUĞU

Sayıştay, denetimlerinin sonucunda hazırladığı raporlarla denetlenen kamu idarelerinin gelir, gider ve malları ile bunlara ilişkin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğunu tespit etmek, mali rapor ve tablolarının güvenilirliğine ve doğruluğuna ilişkin görüş bildirmek, mali yönetim ve iç kontrol sistemlerini değerlendirmekle sorumludur.

4. DENETİMİN DAYANAĞI, AMACI, YÖNTEMİ VE KAPSAMI

Denetimlerin dayanağı; 6085 sayılı Sayıştay Kanunu, genel kabul görmüş uluslararası denetim standartları, Sayıştay ikincil mevzuatı ve denetim rehberleridir.

Denetimler, kamu idaresinin hesap ve işlemlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğunu tespit etmek ve mali rapor ve tablolarının kamu idaresinin tüm faaliyet ve işlemlerinin sonucunu doğru ve güvenilir olarak yansıttığına ilişkin makul güvence elde etmek ve mali yönetim ve iç kontrol sistemlerini değerlendirmek amacıyla yürütülmüştür.

Kamu idaresinin mali tabloları ile bunları oluşturan hesap ve işlemlerinin doğruluğu, güvenilirliği ve uygunluğuna ilişkin denetim kanıtı elde etmek üzere yürütülen denetimler; uygun denetim prosedürleri ve tekniklerinin uygulanması ile risk değerlendirmesi yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Risk değerlendirmesi sırasında, uygulanacak denetim prosedürünün belirlenmesine esas olmak üzere, mali tabloların üretildiği mali yönetim ve iç kontrol sistemleri de değerlendirilmiştir.

Denetimin kapsamını, kamu idaresinin mali rapor ve tabloları ile gelir, gider ve mallarına ilişkin tüm mali faaliyet, karar ve işlemleri ve bunlara ilişkin kayıt, defter, bilgi, belge ve verileri (elektronik olanlar dâhil) ile mali yönetim ve iç kontrol sistemleri oluşturmaktadır.

Bu hususlarla ilgili denetim sonucunda denetim görüşü oluşturmak üzere yeterli ve uygun denetim kanıtı elde edilmiştir.

5. DENETİM GÖRÜŞÜ

Devlet Personel Başkanlığı Döner Sermaye İşletmesi 2015 yılına ilişkin yukarıda belirtilen ve ekte yer alan mali rapor ve tablolarının tüm önemli yönleriyle doğru ve güvenilir bilgi içerdiği kanaatine varılmıştır.

6. DENETİM GÖRÜŞÜNÜ ETKİLEMEYEN TESPİT VE DEĞERLENDİRMELER

BULGU 1: İmha İşleminin Yönetmeliğe Aykırı Olarak Yapılması

Devlet Personel Başkanlığı Yönetim Kurulu tarafından, güncelliğini yitiren “Kamu Personelinin Yetiştirilmesi ve Geliştirilmesi Yönetici ve Eğiticiler için Hizmetiçi Eğitim Kitabı”nın imhasına karar verilmiştir.

Döner Sermaye İşletmesi tarafından, bu kapsamda, 268 nolu muhasebe işlem fişi ile, 5.586,00 TL tutarında, 621 nolu hesaba borç ve 153 nolu hesaba alacak kaydı yapılmıştır.

Ancak, Döner Sermayeli İşletmeler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği’nde, 153 nolu hesaba alacak kaydı yapılacak durumlar incelendiğinde, söz konusu imha işleminin niteliğine uygun düzenlemenin, “*Artık ve hurdaya ayrılan ticari mallar maliyet bedelleri ile 153 nolu hesaba alacak, 157 Diğer Stoklar Hesabına borç kaydedilir.*” şeklinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle yapılması gereken muhasebe kaydı, 157 Diğer Stoklar Hesabına borç ve 153 nolu hesaba alacak kaydıdır.

Kamu idaresi cevabında; Bulgudaki tespiti katıldığını, imha işlemlerinde söz konusu hususa dikkat edeceğini ifade etmiştir.

Sonuç olarak Kamu idaresi, imha işlemlerinin Yönetmelik hükümlerine uygun olarak yapılacağını ifade etmiştir. Ancak 2015 yılı mali tabloları üzerindeki etkisinde bir değişiklik olmamıştır.

Öneri:

İmha işlemlerinin, Döner Sermayeli İşletmeler Bütçe ve Muhasebe Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak yapılması gerekmektedir.

7. EKLER

Ek 1: Kamu İdaresi Mali Tabloları

V. MALİ YAPIYA İLİŞKİN BİLGİLER

a) DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ BİLANÇOSU

AKTİF VARLIKLAR	Önceki Dönem	Cari Dönem
1- DÖNEN VARLIKLARI		
A- Hazır Değerler		
1- Kasa		0,00
2- Alınan Çekler		0,00
3- Bankalar		605.175,64
4- Verilen Çekler Ve Ödeme Emirleri (-)		0,00
5- Döviz Hesabı		0,00
5- Diğer Hazır Değerler		
B- Menkul Kıymetler		
1- Hisse Senetleri		
2- Kamu Kesimi Tahvil, Senet ve Bonolar		
3- Diğer Menkul Kıymetler		
4- Menkul Kıymet Değ. Düş. Karşılığı		
C- Ticari Alacaklar		0,00
1- Alıcılar		
2- Alacak Senetleri		
3- Alacak Senetleri Reeskontu (-)		
4- Verilen Depozito ve Teminatlar		0,00
5- Şüpheli Ticari Alacaklar		
6- Şüpheli Diğer Alacaklar Karşılığı (-)		
7- Banka Kredi Kartları Alacakları Hesabı (-)		0,00
D- Diğer Alacaklar		
1- Personelden Alacaklar		
2- Diğer Çeşitli Alacaklar		0,00
3- Şüpheli Diğer Alacaklar		
4- Şüpheli Diğer Alacaklar Karşılığı (-)		
E- Stoklar		
1- İlk Madde ve Malzeme		0,00
2- Yarı Mamüller		0,00
3- Mamüller		0,00
4- Ticari Mallar		34.905,40
5- Diğer Stoklar		
6- Stok Değer Düşüklüğü Karşılığı (-)		
7- Verilen Sipariş Avansları		
F- Yıllara Yaygın İnşaat ve Onarım Maliyetleri		
1- Yıllara Yaygın İnşaat ve Onarım Maliyetleri		
2- Taahhütlere Verilen Avanslar		
3- Gelecek Yıllara Ait Giderler ve Gelir Tahakkukları		
1- Gelecek Yıllara Ait Giderler		
2- Gelir Tahakkukları		
H- Diğer Dönem Varlıkları		
1- Devreden KDV		20.994,04
2- İndirilecek KDV		
3- Peşin Ödenen Vergiler ve Fonlar		0,00
4- İş Avansları		
5- Personel Avansları		
6- Sayım Ve Tesellüm Noksanları		
7- Diğer Çeşitli Dönem Varlıkları		
8- Diğer Duran Varlıklar Karşılığı (-)		
DÖNEN VARLIKLARI TOPLAMI		661.075,08

II. DURAN VARLIKLAR	Önceki Dönem	Cari Dönem
A- Ticari Alacaklar		
1- Alıcılar		
2- Alacak Senetleri		
3- Alacak Senetleri Reeskontu (-)		
4- Verilen Depozito ve Teminatlar		
5- Diğer Ticari Alacaklar		
6- Şüpheli Ticari Alacaklar Karşılığı (-)		
B- Diğer Alacaklar		
1- Personelden Alacaklar		
2- Diğer Çeşitli Alacaklar		
3- Şüpheli Diğer Alacaklar Karşılığı (-)		
C- Mali Duran Varlıklar		
1- Diğer Mali Duran Varlıklar		
2- Diğer Mali Duran Varlıklar Karşılığı (-)		
D- Maddi Duran Varlıklar		
1- Arazi ve Arsalar		
2- Yeraltı ve Yerüstü Düzenleri		
3- Binalar		
4- Tesis Makine ve Cihazlar		5.090,00
5- Taahhütler		0,00
6- Demirbaşlar		107.468,53
7- Diğer Maddi Duran Varlıklar		
8- Birikmiş Amortismanlar (-)		
9- Yapılmakta Olan Yatırımlar		109.577,47
10- Verilen Avanslar		
E- Maddi Olmayan Duran Varlıklar		
1- Haklar		
2- Diğer Maddi Olmayan Duran Varlıklar		
3- Birikmiş Amortismanlar (-)		
4- Verilen Avanslar		
F- Özel Tükenmeye Tabi Varlıklar		
1- Arama Giderleri		
2- Hazırlık ve Geliştirme Giderleri		
3- Birikmiş Tükenme Payları (-)		
4- Verilen Avanslar		
G- Gelecek Yıllara Ait Giderler ve Gelir Tahakkukları		
1- Gelecek Yıllara Ait Giderler		
2- Gelir Tahakkukları		
H- Diğer Duran Varlıklar		
1- Gelecek Yıllarda İndirilecek KDV		
2- Gelecek Yıllar İhtiyaç Stokları		
3- Eiden Çıkarılacak Stoklar ve Maddi Duran Varlıklar		56.651,59
4- Peşin Ödenen Vergiler ve Fonlar		0,00
5- Diğer Çeşitli Duran Varlıklar		
6- Stok Değer Düşüklüğü Karşılığı (-)		
7- Birikmiş Amortismanlar (-)		56.651,59
DURAN VARLIKLAR TOPLAMI		2.981,06
AKTİF (VARLIKLAR) TOPLAMI		664.056,14

PASİF (KAYNAKLAR)	Önceki Dönem	Cari Dönem
I-KISA VADELİ YABANCI KAYNAKLAR		
A- Ticari Borçlar		
1- Satıcılar		0,00
2- Alınan Depozito ve Teminatlar		0,00
3- Diğer Ticari Borçlar		
B- Diğer Borçlar		
1- Personel Borçları		0,00
2- Diğer Çeşitli Borçlar		0,00
C- Alınan Avanslar		
1- Alınan Sipariş Avansları		0,00
2- Alınan Diğer Avanslar		0,00
D- Yıllara Yaygın İnşaat ve Onarım Hakedişleri		
1- Yıllara Yaygın İnşaat ve Onarım Hakediş Bedelleri		
E- Ödenecek Vergi ve Diğer Yükümlülükler		
1- Ödenecek Vergi ve Fonlar		0,78
2- Ödenecek Sosyal Güvenlik Kesintileri		4.772,86
3- Ödenecek Döner Sermaye Yükümlülükleri		
4- Ödenecek Döner Sermaye Katkı Payları		
5- Vadeli Geçmiş Ertelenmiş veya Tak. Vergi ve Diğ. Yük.		
6- Ödenecek Diğer Yükümlülükler		
F- Borç ve Gider Karşılıkları		
1- Dönem Karı Vergi ve Diğer Yas. Yük. Karşılıkları		0,00
2- Dönem Karının Peşin Ödenen Ver. ve Diğer Yük. (-)		
3- Kıdem Tazminatı Karşılığı		
4- Maliyet Giderleri Karşılığı		
5- Diğer Borç ve Gider Karşılıkları		
H- Diğer Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklar		
1- Hesaplanan KDV		
2- Merkez ve Subeler Cari Hesabı		
3- Sayım ve Tesellüm Fazlaları		
4- Diğer Çeşitli Yabancı Kaynaklar		
KISA VADELİ YABANCI KAYNAKLAR TOPLAMI		4.773,64
II. UZUN VADELİ YABANCI KAYNAKLAR		
A- Ticari Borçlar		
1- Satıcılar		
2- Alınan Depozito ve Teminatlar		
3- Diğer Ticari Borçlar		
B- Diğer Borçlar		
1- Diğer Çeşitli Borçlar		
2- Kamuya Olan Ertelenmiş veya Taksimlendirilmiş Borçlar		
C- Alınan Avanslar		
1- Alınan Sipariş Avansları		
2- Alınan Diğer Avanslar		
D- Borç ve Gider Karşılıkları		
1- Kıdem Tazminat Karşılığı		

E- Gelecek Yıllara Ait Gelirler ve Gider Tahakkukları	Önceki Dönem	Cari Dönem
1- Gelecek Yıllara Ait Gelirler		
2- Gider Tahakkukları		
UZUN VADELİ YABANCI KAYNAKLAR TOPLAMI		
III- ÖZKAYNAKLAR		
A- Ödenmiş Sermaye		
1- Sermaye		500.000,00
2- Ödenmiş Sermaye (-)		
B- Sermaye Yedekleri		
1- M.D.V. Yeniden Değerleme Artışları		
C- Kar Yedekleri		
1- Özel Fonlar		
D- Geçmiş Yıllar Karları		0,00
E- Geçmiş Yıllar Zararları (-)		
F- Dönem Net Karı (zararı)		159.282,50
1- Dönem Net Karı		
2- Dönem Net Zararı (-)		
ÖZKAYNAKLAR TOPLAMI		659.282,50
PASİF (KAYNAKLAR) TOPLAMI		664.056,14

DİPNOTLAR :

Saymanlık Müdürü

 Muazzez UZUN

b) DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ GELİR TABLOSU 2015

	ÖNCEKİ DÖNEM	CARİ DÖNEM
A- BRÜT SATIŞLAR	199.063,48	281.388,23
1- Yurtiçi Satışlar	199.449,98	281.388,23
2- Yurtdışı Satışlar	0,00	0,00
3- Diğer Gelirler	614,50	0,00
B- SATIŞ İNDİRLİMLERİ (-)	269,82	6.004,63
1- Satıştan İadeler (-)	269,82	6.004,63
2- Satış İskontoları (-)		
3- Diğer İndirimler (-)		
C- NET SATIŞLAR	198.793,66	275.383,60
D- SATIŞLARIN MALİYETİ (-)	62.490,77	85.016,72
1- Satılan Mamüllerin Maliyeti (-)	0,00	0,00
2- Satılan Ticari Mallar Maliyeti (-)	62.490,77	85.016,72
3- Satılan Hizmet Maliyeti (-)		
4- Diğer Satışların Maliyeti (-)		
BRÜT SATIŞ KARI VEYA ZARARI	136.302,89	190.366,88
E- FAALİYET GİDERLERİ	50.371,85	74.945,85
1- Araştırma ve Geliştirme Giderleri (-)		
2- Pazarlama, Satış ve Dağıtım Giderleri (-)		
3- Genel Yönetim Giderleri (-)	50.371,85	74.945,85
FAALİYET KARI VE ZARARI	27.626,58	43.861,47
F- DİĞER FAALİYETLERDEN OLAĞAN GELİR VE KARLAR	27.626,58	43.861,47
1- İştiraklerden Temettü Gelirleri		
2- Bağlı Ortaklıklardan Temettü Gelirleri		
3- Faiz Gelirleri	27.626,58	43.861,47
4- Komisyon Gelirleri		
5- Konusu Kalmayan Karşılıklar		
6- Menkul Kıymet Satış Karları		
7- Kambiyo Karları	0,00	0,00
8- Reeskont Faiz Gelirleri		
9- Faaliyette İlgili Diğer Olağan Gelir ve Karlar	0,00	0,00
G- DİĞER FAALİYETLERDEN OLAĞAN GİDER VE ZARARLAR (-)	0,00	0,00
1- Komisyon Giderleri		
2- Karşılık Giderleri		
3- Menkul Kıymet Satış Zararları (-)		
4- Kambiyo Zararları (-)	0,00	0,00
5- Reeskont Faiz Giderleri (-)		
6- Diğer Olağan Gider ve Zararlar	0,00	0,00
H- FİNANSMAN GİDERLERİ (-)	0,00	0,00
1- Kısa Vadeli Borçlanma Giderleri (-)		
2- Uzun Vadeli Borçlanma Giderleri (-)		
OLAĞAN KAR VE ZARAR	113.557,62	159.282,50
I- OLAĞAN DIŞI GELİR VE KARLAR	0,00	0,00
1- Önceki Dönem Gelir ve Karları		
2- Diğer Olağan Dışı Gelir ve Karlar	0,00	0,00
J- OLAĞAN DIŞI GİDER VE ZARARLAR (-)	0,00	0,00
1- Çalışmayan Kısım Gider ve Zararları (-)		
2- Önceki Dönem Gider ve Zararları (-)		
3- Diğer Olağan Dışı Gider ve Zararlar (-)	0,00	0,00
DÖNEM KARI VE ZARARI	113.557,62	159.282,50
K- DÖNEM KARI VERGİ VE DİĞ.YAS.YÜK.KARŞILIKLARI (-)	0,00	0,00
DÖNEM NET KARI VE ZARARI	113.557,62	159.282,50

DİPNOPLARI :

D.S.İ.M.Y.Örnek No:27/8

Saymanlık Müdürü

Muazzez UZUN

NAKİT AKIM TABLOSU

	ÖNCEKİ DÖNEM	CARİ DÖNEM
A- DÖNEM BAŞI NAKİT MEVCUDU	509.876,69	564.243,83
B- DÖNEM İÇİ NAKİT GİRİŞLERİ	226.690,06	325.249,70
1- Satışlardan elde edilen nakit		
a) Net Satışlar	198.448,98	281.388,23
b) Ticari Alacaklardaki Azalışlar	0,00	0,00
c) Ticari Alacaklardaki Artışlar		
2- Diğer Faaliyetlerdeki Olağan Gelir ve Karlardan Dolayı Sağlanan Nakit	27.626,58	43.861,47
3- Olağandışı Gelir ve Karlardan Sağlanan Nakit	0,00	0,00
4- Kısa Vadeli Yabancı Kaynaklardaki Artışlardan Sağlanan Nakit	0,00	0,00
(Alımlarla İlgili Olmayan)		
5- Uzun Vadeli Yabancı Kaynaklardaki Artışlardan Sağlanan Nakit		
(Alımlarla İlgili Olmayan)		
6- Sermaye Artışlarından Sağlanan Nakit	0,00	0,00
7- Diğer Nakit Girişleri	614,50	0,00
C- DÖNEM İÇİ NAKİT ÇIKIŞLARI	172.322,92	284.317,89
1- Maliyetlerden Kaynaklanan Nakit Çıkışları		
a) Satışların Maliyeti	62.490,77	85.016,72
b) Stok Artışı	0,00	0,00
c) Ticari Borçlardaki (Alımlardan Kaynaklanan) Azalışlar	0,00	0,00
d) Ticari Borçlardaki (Alımlardan Kaynaklanan) Artışlar (-)	0,00	0,00
e) Amortisman ve Nakit Çıkışı Gerektirmeyen Giderler (-)	0,00	0,00
f) Stoklardaki Azalışlar (-)	0,00	0,00
2- Faaliyet Giderlerine İlgili Nakit Çıkışları Olağan Dışı Faaliyetlerle İlgili Kullanımlar		
a) Araştırma ve Geliştirme Giderleri		
b) Pazarlama, Satış ve Dağıtım Giderleri	0,00	0,00
c) Genel Yönetim Giderleri	48.107,65	71.753,40
d) Amortisman ve Nakit Çıkışı Gerektirmeyen Diğer Giderler (-)		
3- Diğer Faaliyetlerden Olağan Gider ve Zararlara İlgili Nakit Çıkışları	0,00	0,00
a) Diğer Faaliyetlerle İlgili Olağan Olağan Gider ve Zararlar	0,00	0,00
b) Amortisman ve Nakit Çıkışı Gerektirmeyen Diğer gider ve Zararlar (-)		
4- Finansman Giderlerinden Dolayı Nakit Çıkışlar		
5- Olağandışı Gider ve Zararlardan Dolayı Nakit Çıkışı		
a) Olağandışı Gider ve Zararlar	0,00	0,00
b) Amortisman ve Nakit Çıkışı Gerektirmeyen Diğer gider ve Zararlar (-)		
6- Duran Varlık Yatırımlarına İlgili Nakit Çıkışları	0,00	0,00
7- Kısa Vadeli Yabancı Kaynak Ödemeleri (Alımlarla İlgili Olmayan)	0,00	0,00
8- Uzun Vadeli Yabancı Kaynak Ödemeleri (Alımlarla İlgili Olmayan)		
9- Ödenen Vergi ve Benzerleri	61.454,68	121.543,14
10- Diğer Nakit Çıkışları	269,82	6.004,63
D- DÖNEM SONU NAKİT MEVCUDU (A+B-C)	564.243,83	605.175,64
E- NAKİT ARTIŞ VEYA AZALIŞI (B-C)	54.367,14	40.931,81

D.S.İ.M.Y.Örnek No:27/8

Saymanlık Müdürü

Muazzez UZUN

T.C. SAYIŞTAY BAŞKANLIĞI
06520 Balgat / ANKARA
Tel: 0 312 295 30 00; Faks: 0 312 295 48 00
e-posta: sayistay@sayistay.gov.tr
<http://www.sayistay.gov.tr>

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI
2015 YILI
PERFORMANS DENETİM RAPORU



İÇİNDEKİLER

1.	ÖZET.....	25
2.	DENETLENEN KAMU İDARESİ YÖNETİMİNİN SORUMLULUĞU	25
3.	SAYIŞTAYIN SORUMLULUĞU.....	26
4.	DENETİMİN DAYANAĞI, AMACI, YÖNTEMİ VE KAPSAMI.....	26
5.	GENEL DEĞERLENDİRME.....	27
6.	DENETİM BULGULARI	29

1. ÖZET

Bu rapor, Devlet Personel Başkanlığı'nın performans denetimi sonuçlarını ve bulgularını içermektedir.

6085 sayılı Kanun'un 36'ncı maddesi uyarınca, Sayıştay "*Hesap verme sorumluluğu çerçevesinde idarelerce belirlenen hedef ve göstergelerle ilgili olarak faaliyet sonuçlarının ölçülmesi suretiyle gerçekleştirilen denetim*" olarak tanımlanan performans denetimini yapmakla görevli ve yetkilidir.

Devlet Personel Başkanlığı'nın hedef ve göstergeleriyle ilgili olarak faaliyet sonuçlarının değerlendirmesini sağlamak amacıyla aşağıdakiler denetlenmiştir:

- 2013-2017 dönemine ait Stratejik Plan,
- 2015 yılı Performans Programı,
- 2015 yılı İdare Faaliyet Raporu ve
- Faaliyet sonuçları ölçümü yapan veri kayıt sistemleri.

Devlet Personel Başkanlığı'nın 2015 yılı performans denetimi kapsamında yapılan denetim sonucunda; Kurumun stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporunun ilgili mevzuat hükümlerine uygunluğunun sağlanması için gelişime ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir. Denetim bulguları kısmında belirtilen hususlar da göz önünde bulundurularak, performans yönetimi sisteminin geliştirilmesi gerekmektedir.

2. DENETLENEN KAMU İDARESİ YÖNETİMİNİN SORUMLULUĞU

Denetlenen kamu idaresi yönetimi, 5018 sayılı Kanun ve bu Kanun uyarınca yayımlanan Stratejik Plan, Performans Programı ve İdare Faaliyet Raporlarının hazırlanmasına ilişkin yönetmelik ve kılavuzlara uygun olarak hazırlanmış olan performans bilgisi raporlarının doğru ve güvenilir bilgi içerecek şekilde zamanında Sayıştay'a sunulmasından; bir bütün olarak sunulan bu raporların kamu idaresinin faaliyet ve işlemlerinin sonucunu tam ve doğru olarak yansıtmasından; kamu idaresinin amaç, hedef, gösterge ve faaliyetlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğundan; performans yönetimi ve faaliyet sonuçlarının ölçülmesine ilişkin sistemlerin amacına uygun

olarak oluşturulmasından, etkin olarak işletilmesinden ve izlenmesinden; performans bilgisinin dayanağını oluşturan bilgi ve belgelerin denetime hazır hale getirilmesinden ve sunulmasından sorumludur.

3. SAYIŞTAYIN SORUMLULUĞU

Sayıştay, denetimlerinin sonucunda hazırladığı raporlarla denetlenen kamu idarelerinin amaç, hedef, gösterge ve faaliyetlerinin kanunlara ve diğer hukuki düzenlemelere uygunluğunu tespit etmek, kamu idaresinin raporladığı performans bilgisinin güvenilirliğine ilişkin değerlendirme yapmak, performans yönetimi ve faaliyet sonuçlarını ölçen sistemleri değerlendirmekle sorumludur.

4. DENETİMİN DAYANAĞI, AMACI, YÖNTEMİ VE KAPSAMI

Denetimin dayanağı; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 6085 sayılı Sayıştay Kanunu, genel kabul görmüş uluslararası denetim standartları ve Sayıştay ikincil mevzuatıdır.

Denetimin amacı, bütçe hakkının gereği olarak kamu idarelerinin faaliyet sonuçları hakkında TBMM ve kamuoyuna güvenilir ve yeterli bilgi sunulması, kamu idarelerinin performansının değerlendirilmesi ile hesap verme sorumluluğu ve saydamlığın yerleştirilmesi ve yaygınlaştırılmasıdır.

Denetim, kamu idaresinin faaliyet raporunda yer alan performans bilgilerinin ve bunları oluşturan kayıt ve belgelerin doğruluğu ve güvenilirliğine ilişkin denetim kanıtı elde etmek üzere; uygun denetim prosedürleri ve tekniklerinin uygulanması ile gerçekleştirilmiştir.

Bu çerçevede, Devlet Personel Başkanlığının yayımladığı 2013-2017 dönemine ait Stratejik Plan, 2015 yılı Performans Programı ve 2015 yılı İdare Faaliyet Raporu incelenmiştir.

5. GENEL DEĞERLENDİRME

2015 yılı performans denetimi kapsamında Devlet Personel Başkanlığı'nın yayımladığı 2013-2017 dönemine ait Stratejik Plan, 2015 yılı Performans Programı ve 2015 yılı İdare Faaliyet Raporu incelenerek faaliyet sonuçlarının ölçülmesine yönelik olarak üretilen performans bilgisinin güvenilir olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Yapılan denetim sonucunda Devlet Personel Başkanlığı'nın 2013-2017 dönemine ait Stratejik Planını zamanında hazırlayarak yayımladığı görülmüştür. Başkanlık, misyon ve vizyonunu gerçekleştirmek üzere 15 amaç, bu amaçların altında 42 hedef ve bu hedeflere yönelik 197 performans göstergesi belirlemiştir. Başkanlığın stratejik planda yer alan amaçları, üst politika belgelerine uygundur. Stratejik Planda yer alan 4 adet hedef, stratejik amaçlarla ilgili değildir. 5 adet performans göstergesi, hedeflerle ilgili değildir. 3 adet performans göstergesi ise ölçülebilir değildir. İlgililik ve ölçülebilirlik kriterleri ile Stratejik Planda, sunum kriterine aykırılık teşkil eden durumlara, denetim bulguları bölümünde yer verilmiştir.

Başkanlığın 2015 yılı Performans Programı incelendiğinde, Performans Programının zamanında hazırlandığı ve 2015 yılı için 9 adet performans hedefi ve 61 adet performans göstergesinin belirlendiği tespit edilmiştir. Ancak, Performans Programında yer alan Toplam Kaynak İhtiyacı Tablosundaki toplam 26.333.000,00 TL tutarındaki kaynağın, 12.531.000,00 TL'sinin faaliyetlerle ilişkilendirildiği; kaynakların yarısından fazlasının ise faaliyetlerle ilişkilendirilmeyerek genel yönetim giderleri olarak sınıflandırıldığı görülmüştür. Performans Programında, sunum kriterine aykırılık teşkil eden durumlara, denetim bulguları bölümünde yer verilmiştir.

Başkanlığın 2015 yılı İdare Faaliyet Raporu değerlendirildiğinde, Faaliyet Raporunda, Başkanlık hakkında verilen mali bilgilerin eksik olduğu ve döner sermaye işletmesinde gerçekleştirilen faaliyetlerin İdare Faaliyet Raporunda yer almadığı görülmüştür. Ayrıca yapılan değerlendirmede, Faaliyet Raporunun yasal süreler içinde hazırlanmadığı ve yayımlanmadığı; Faaliyet Raporunda yer alan performans hedef ve göstergelerinin, Performans Programındaki hedef ve göstergelerle tutarlı olmadığı ve performans göstergelerindeki sapmalar için neden sunulmadığı tespit edilmiştir. Söz konusu hususlar ile Faaliyet Raporunda, sunum kriterine aykırılık teşkil eden durumlara, denetim bulguları bölümünde yer verilmiştir.

Başkanlıkta, performans hedefi veya göstergeye yönelik performans bilgisinin; diğer birimler ile yazışma yapılarak, bilgisayar ortamında yer alan Evrak Programı ve Elektronik Belge Yönetim Sistemi Programı kullanılarak, diğer kamu kurumlarından aktarılan bilgiler raporlanarak ve ÖSYM'den alınan veriler derlenerek elde edildiği görülmüştür.

Devlet Personel Başkanlığı'nın 2015 yılı performans denetimi sonucunda, Başkanlığın, stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporunun ilgili mevzuat hükümlerine uygunluğunun sağlanması için gelişime ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir. Kurumun, denetim bulgularında belirtilen hususları göz önünde bulundurarak, stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporunu mevzuat hükümlerine uygun bir biçimde hazırlaması ve raporlaması gerekmektedir.

6. DENETİM BULGULARI

A. Stratejik Planın Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

BULGU 1: Amaçların, Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzuna Uygun Bir Biçimde Belirlenmemesi

Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzunda amaç, kuruluşun ulaşmayı hedeflediği sonuçların kavramsal ifadesi olarak tanımlanmıştır. Ayrıca amaçlar, kuruluşun hizmetlerine ilişkin politikaların uygulanması ile elde edilecek sonuçları ifade etmeli ve kuruluşun misyonunu yerine getirmek için neler yapması gerektiğini göstermelidir.

Başkanlığın Stratejik Planındaki amaçlar incelendiğinde, aşağıdaki amaçların Kılavuzda amacın taşıması gereken nitelikleri taşımadığı, Başkanlığın yapması gereken görevleri yani Başkanlığın misyonunu ifade ettiği ve 217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamedeki Daire Başkanlıklarının görevlerinden oluşturulduğu tespit edilmiştir:

Amaç 1: Kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemleri yapmak, uygulamaları takip ve denetlemek. (Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı'nın görevidir.)

Amaç 2: Kamu kurum ve kuruluşlarında kadro unvanlarının standartlaştırılması ve kodlandırılmasını sağlamak ve görev tanımlarını yapmak, bunların yayımlanmasını sağlamak ve uygulamada rehberlik etmek. (Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı'nın görevidir.)

Amaç 3: Kalkınma planlarının süresi, sosyal ve ekonomik hedefleriyle uyumlu olmak üzere kamu kesiminde insan gücü planlaması yapmak, performansa dayalı yönetim anlayışını geliştirmek ve bu konulara ilişkin olarak kurum ve kuruluşlara rehberlik etmek. ("Performansa dayalı yönetim anlayışını geliştirmek" dışındaki kısım, Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı'nın görevidir.)

Amaç 8: Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin niteliklerini, ödev, hak, yetki ve sorumluluklarını belirleyen mevzuatı hazırlamak, bu konuları düzenleyen mevzuatın kamu yönetiminde birlik ve beraberlik içinde uygulanmasını sağlamak. (Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı'nın görevidir.)

Amaç 10: Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak. (Kamu Personel İstihdamı Dairesi Başkanlığı'nın görevidir.)

Amaç 11: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal, mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonlara ilişkin mevzuatın birlik içinde uygulanmasını, sendika ve konfederasyonlarla Kamu İşveren Heyeti arasındaki çalışma ve iletişim konusunda verilen görevlerin yürütülmesini sağlamak. (Kamu Görevlileri Sendikaları Dairesi Başkanlığı'nın görevidir.)

Amaç 12: Kamu yönetiminde rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek. (Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın görevidir.)

Amaç 13: Kamu kurum ve kuruluşlarınca kullanılan idari usul ve metotları değerlendirmek, çalışma usullerini ve iş aksamalarını geliştirmek. (Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın görevidir.)

Amaç 14: Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerini; Ülkemizin gelişen ve değişen kültürel, sosyal ve ekonomik şartlarına göre yeniden düzenlemek. (Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın görevidir.)

Kamu idaresi cevabında; 217 sayılı KHK'daki görevlerin amaç olarak belirlenmesinin uygun olduğunu ve bu yöntemin Kalkınma Bakanlığı tarafından da uygun bulunduğu belirtilmiştir.

Sonuç olarak Kamu idaresi cevabında, 217 sayılı KHK'daki görevlerin amaç olarak belirlenmesinin uygun olduğu ve bu yöntemin Kalkınma Bakanlığı tarafından da uygun bulunduğu belirtilmiştir. Ancak, Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzunda da açıkça belirtildiği gibi, misyon, kuruluşun sunduğu tüm hizmetleri kapsamakta ve yasal düzenlemelerle kuruluşa verilmiş olan görev ve yetkiler çerçevesinde belirlenmektedir. Amaç ise, kuruluşun misyonunu yerine getirmek için orta vadede neler yapması gerektiğini göstermelidir. Dolayısıyla, 217 sayılı KHK'daki görevler, kurumun misyonunu göstermektedir ve amaçların, misyonu gerçekleştirmek için orta vadede yapılacakları gösterecek biçimde daha alt düzeyde yeniden belirlenmesi gerekmektedir.

BULGU 2: Amaçlarla İlgili Olmayan Hedeflerin Olması

Devlet Personel Başkanlığı 2013-2017 Stratejik Planında amaçlarla ilgili olmayan hedefler belirlendiği tespit edilmiştir.

Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzuna göre, hedefler, amaçların gerçekleştirilebilmesine yönelik spesifik ve ölçülebilir alt amaçlardır. Hedefler ulaşılması öngörülen çıktı ve sonuçların tanımlanmış bir zaman dilimi içinde nitelik ve nicelik olarak ifadesidir. Hedeflerin miktar, maliyet, kalite ve zaman cinsinden ifade edilebilir olması gerekmektedir.

Başkanlığın Stratejik Planındaki 5.4, 7.1, 7.3 ve 11.1 nolu hedeflerin, Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzuna uygun biçimde belirlenmediği tespit edilmiştir:

a) Hedef 5.4: Başkanlığın 2013-2017 Stratejik Planı incelendiğinde, amaç 5'in ve bu amaca ilişkin 1 ve 4 numaralı hedeflerin aşağıdaki gibi belirlendiği görülmektedir:

“Amaç 5: Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili olacak şekilde düzenlenmesi suretiyle kamu personelinin niteliğini her bakımdan yükseltmek.”

“Hedef 5.4: Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak.”

Ancak, kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliğini sağlamak kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinliğini artırarak, kamu personelinin niteliğinin yükseltilmesine yardımcı olmaz. Dolayısıyla, hedef, amacın gerçekleştirilmesine yardımcı olmamaktadır; amaçla ilgili değildir.

b) Hedef 7.1, Hedef 7.3: Başkanlığın 2013-2017 Stratejik Planı incelendiğinde, amaç 7'nin ve bu amaca ilişkin 1 ve 3 numaralı hedeflerin aşağıdaki gibi belirlendiği görülmektedir:

“Amaç 7: Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri dikkate alınarak mevzuata uygunluklarının denetimini yapmak.”

“Hedef 7.1. Aday memurların yetiştirilmesine ilişkin eğitim programları, eğitim ders notları ve kurumlarca hazırlanan yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek suretiyle uygulamada ve kullanılan terimlerde birlik sağlamak.”

“Hedef 7.3. Kurumlar tarafından hazırlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelik taslaklarının modern insan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde mevzuata uygun, yalın, açık ve objektif bir hale getirilmesini sağlamak.”

Ancak, hedef 7.1 ve 7.3’te yer alan görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelik taslakları ile kurumlar tarafından hazırlanan yönetmelik taslaklarının mevzuata uygun hale getirilmesi, amaçta yer alan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri dikkate alınarak mevzuata uygunluklarının denetimini yapmak konusuna doğrudan etki yapmamaktadır.

c) Hedef 11.1: Başkanlığın 2013-2017 Stratejik Planı incelendiğinde, amaç 11’in ve bu amaca ilişkin 1 numaralı hedefin aşağıdaki gibi belirlendiği görülmektedir:

“Amaç 11: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal, mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonlara ilişkin mevzuatın birlik içinde uygulanmasını, sendika ve konfederasyonlarla Kamu İşveren Heyeti arasındaki çalışma ve iletişim konusunda verilen görevlerin yürütülmesini sağlamak.”

“Hedef 11.1: Kamu Personeli Danışma Kurulu toplantılarının ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarının sekreteryaya hizmetlerini yürütmek.”

Amaçta, sendika ve konfederasyonlarla Kamu İşveren Heyeti arasındaki çalışma ve iletişim konusunda verilen görevlerin yürütülmesinin sağlanacağı ifade edilmiştir. Hedefte belirtilen, Kamu Personeli Danışma Kurulu toplantılarının ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarının sekreteryaya hizmetlerinin yürütülmesinin, amaçta belirtilen görev kapsamında olduğu değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, hedef, amacın gerçekleştirilebilmesine yönelik alt amaç niteliğinde olmadığından, Kılavuza uygun değildir.

Kamu idaresi cevabında; a) Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapılması suretiyle, sorun tespitleri ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi, hizmetin yürütümüne ilişkin alternatifli modellerin geliştirilmesi yoluyla materyallerin üretilmesi ve bunlardan hizmet içi eğitim programları ile personel yetiştirilmesinde yararlanılacağını,

b) Kamu yönetiminde uygulanacak hizmet içi eğitim uygulamalarının amaçlarına ulaşabilmesi için yapılacak mevzuata uygunluk denetimlerinin; gerek aday memur eğitimlerinde kullanılacak eğitim materyallerinin değişen şartlara ve mevzuata uygun hale getirilmesi ve yönetmelik taslaklarının incelenmesi gerekse görevde yükselme ve unvan

değişikliği yönetmeliklerinin mevzuata uygun, anlaşılır ve objektif hale getirilerek uygulamada birliğin sağlanmasını gerektirdiğini,

c) Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun kimlerden oluştuğunu ve hangi görevleri üstlendiğini, bu iki kurulun sekretarya hizmetlerinin Devlet Personel Başkanlığı tarafından yapıldığını, ifade etmiştir.

Sonuç olarak a) Kamu idaresi tarafından, "Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak" olarak belirlenen hedefin, bir faaliyet olduğu, hedef olmadığı göz önünde bulundurulduğunda, amaçla hedefin ilgili olmadığı hususu geçerliliğini korumaktadır.

b) "Aday memurların yetiştirilmesine ilişkin eğitim programları, eğitim ders notları ve kurumlarca hazırlanan yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek suretiyle uygulamada ve kullanılan terimlerde birlik sağlamak" ile "Kurumlar tarafından hazırlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelik taslaklarının modern insan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde mevzuata uygun, yalın, açık ve objektif bir hale getirilmesini sağlamak" hedefleri, "Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri dikkate alınarak mevzuata uygunluklarının denetimini yapmak" amacıyla temel olan mevzuata uygunluk denetimine doğrudan etki etmemekte, sadece mevzuata uygunluğa etki etmektedir. Mevzuata uygunluk denetimi, yönetmelik taslaklarının incelenmesini ve sonrasında bu taslakların mevzuata uygun hale getirilmesini gerektirmektedir. Yönetmelik taslaklarının mevzuata uygun hale getirilmesinin ise, hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunun denetimini yapmaya yardımcı olmayacağı düşünülmektedir.

c) Hedefte belirtilen, Kamu Personeli Danışma Kurulu toplantılarının ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarının sekretarya hizmetlerinin yürütülmesi amaçta belirtilen görev kapsamındadır. Dolayısıyla, hedef, amacın gerçekleştirilebilmesine yönelik alt amaç niteliğinde olmadığından Kılavuza uygun değildir.

BULGU 3: Hedeflerle İlgili Olmayan Performans Göstergelerinin Olması

Devlet Personel Başkanlığı 2013-2017 Stratejik Planında hedefle ilgili olmayan performans göstergesi belirlendiği tespit edilmiştir.

Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzuna göre, hedefler, amaçların gerçekleştirilebilmesine yönelik spesifik ve ölçülebilir alt amaçlardır. Hedefler ulaşılması

öngörülen çıktı ve sonuçların tanımlanmış bir zaman dilimi içinde nitelik ve nicelik olarak ifadesidir. Hedeflerin miktar, maliyet, kalite ve zaman cinsinden ifade edilebilir olması gerekmektedir.

Kılavuza göre, performans göstergeleri, gerçekleşen sonuçların önceden belirlenen hedefe ne ölçüde ulaşıldığının ortaya konulmasında kullanılır. Bir performans göstergesi, ölçülebilirliğin sağlanması bakımından miktar, zaman, kalite veya maliyet cinsinden ifade edilir.

Başkanlığın Stratejik Planında yer alan aşağıdaki performans göstergelerinin, Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzuna uygun biçimde belirlenmediği tespit edilmiştir:

a) Performans göstergesi 1.4: Başkanlığın Stratejik Planı incelendiğinde, 1 numaralı amacın, bu amaca ilişkin 4 numaralı hedefin ve bu hedefe ilişkin performans göstergesinin aşağıdaki gibi belirlendiği görülmektedir:

“Amaç 1: Kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemleri yapmak, uygulamaları takip ve denetlemek.”

“Hedef 1.4: Personel rejimini bütün kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayacak şekilde düzenleyerek aralarındaki uyum ve dengeyi sağlamak.”

“Performans göstergesi 1.4: Personel rejimi uygulamaları incelenen yabancı ülke sayısı, incelenen uygulama sayısı, incelenen yerli personel rejimi sayısı.”

Kılavuza göre, performans göstergeleri, gerçekleşen sonuçların önceden belirlenen hedefe ne ölçüde ulaşıldığının ortaya konulmasında kullanılmaktadır. Ancak, yurtiçinde ve yurtdışında, incelenen personel rejimi ve uygulama sayısının fazla olması, tek başına, tüm kamu kurum ve kuruluşlarındaki personel rejimini uyumlu hale getirmek için yeterli değildir. Bu durum, aynı zamanda göstergenin, hedefle ilgili olmamasına da neden olmaktadır.

b) Performans Göstergesi 4.2: Başkanlığın Stratejik Planı incelendiğinde, 4 numaralı amacın, bu amaca ilişkin 2 numaralı hedefin ve bu hedefe ilişkin performans göstergesinin aşağıdaki gibi belirlendiği görülmektedir:

“Amaç 4: Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmetin yürütülmesinin gerektirdiği seviyede personel istihdam etmesini sağlamak ve buna ilişkin usul ve esasları tespit etmek.”

“Hedef 4.2. Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının ihtiyaç duyduğu insan gücünün etkin şekilde karşılanmasını sağlamak.”

“Performans göstergeleri 4.2. Açıkta atama izin sayısı, fazla çalışmaya ilişkin incelenen dosya sayısı, hizmet alımlarına yönelik incelenen dosya sayısı, incelenen zam ve tazminat cetvellerinin sayısı, tesis edilen mütalaa sayısı, geçici vize işlemlerine dair dosya sayısı.”

Kılavuza göre, performans göstergeleri, gerçekleşen sonuçların önceden belirlenen hedefe ne ölçüde ulaşıldığının ortaya konulmasında kullanılmaktadır. Ancak performans göstergesi olarak belirtilen hususların, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının ihtiyaç duyduğu insan gücünün etkin şekilde karşılanmasını sağlamak hedefiyle bağlantısı kurulamadığından performans göstergeleri hedefle ilgili görülmemiştir.

c) Performans Göstergesi 10.3: Başkanlığın Stratejik Planı incelendiğinde, 10 numaralı amacın, bu amaca ilişkin 3 numaralı hedefin ve bu hedefe ilişkin performans göstergesinin aşağıdaki gibi belirlendiği görülmektedir:

“Amaç 10: Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak.”

“Hedef 10.3: Özürlü memur istihdam etmekle yükümlü kamu kurum ve kuruluşları, bu kuruluşlarının doldurması gerekli özürlü kontenjanları ve özürlü kontenjanların dolu boş durumlarını tespit etmek.”

“Performans Göstergesi 10.3: Elektronik ortama geçiş ile özürlü memur istihdamında kurumlar arası yazışma sürecinde yaşanan hız, kamu kaynaklarında zaman, para, insangücü tasarrufu, nesnel bilgi ve belgelere ulaşım.”

Özürlü memura ilişkin olarak kurumlar arası yazışma sürecinde yaşanan hız, kamu kaynaklarında zaman, para, insangücü tasarrufu, nesnel bilgi ve belgelere ulaşım sağlayabilir. Ancak, bu hız, hedefte belirtilen hususları (Özürlü memur istihdam etmekle yükümlü kamu kurum ve kuruluşlarını, bu kuruluşlarının doldurması gerekli özürlü kontenjanlarını ve özürlü kontenjanlarının dolu boş durumlarını tespit etmeye) gerçekleştirmeye yetmeyebilir. Burada, özürlü memur istihdam etmekle yükümlü olup olmadığı tespit edilen kamu kurum ve kuruluşu sayısı, özürlü kontenjanı tespit edilen kurum sayısı ve doluluk durumu tespit edilen kontenjan sayısı vb. performans göstergesi olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bu durum, aynı zamanda

göstergenin, hedefle ilgili olmamasına da neden olmaktadır.

d) Performans Göstergesi 10.4: Başkanlığın Stratejik Planı incelendiğinde, 10 numaralı amacın, bu amaca ilişkin 4 numaralı hedefin ve bu hedefe ilişkin performans göstergesinin aşağıdaki gibi belirlendiği görülmektedir:

“Amaç 10: Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak.”

“Hedef 10.4. Özürlülerin kamu kurum ve kuruluşlarına memur olarak atanmalarında yapılacak sınavların ve işlemlerinin adayların özürlülük durumları dikkate alınarak, adil, şeffaf, nesnel ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.”

“Performans Göstergesi 10.4: Adayların başvurular ve yerleştirme işlemlerine ilişkin sözlü ve yazılı şikâyetleri, Başkanlığımız lehine ve aleyhine sonuçlanan dava sayısı, yazılı ve görsel medyada konuya ilişkin yayımlanmış olumlu ve olumsuz haber sayısı.”

Kılavuza göre, performans göstergeleri, gerçekleşen sonuçların önceden belirlenen hedefe ne ölçüde ulaşıldığının ortaya konulmasında kullanılmaktadır. Ancak, özürlülerin kamu kurum ve kuruluşlarına memur olarak atanmalarında yapılacak sınavların adil, şeffaf, nesnel ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi hedefi için adayların şikayette bulunmayabileceği, dava açmayabileceği olasılığı var olması veya medyada bu konuda haber yapılmaması bu hedefe ulaşıldığı sonucunu doğurmayacaktır. Bu nedenle gösterge hedefle doğrudan ilgili görülmemiştir.

e) Performans Göstergesi 15.3: Başkanlığın Stratejik Planı incelendiğinde, 15 numaralı amacın, bu amaca ilişkin 3 numaralı hedefin ve bu hedefe ilişkin performans göstergesinin aşağıdaki gibi belirlendiği görülmektedir:

“Amaç 15: Kurumsal düzeyde, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımını en etkin ve üst seviyeye getirmek.”

“Hedef 15.3: Projelerinin uygulamaya geçmesi ve kamu kurum ve kuruluşlarının bu altyapıyı kullanmasını müteakip, projenin e-Devlet kapısı ile entegrasyonunu sağlamak, e-Devlet kapısına servis veren uygulamalardan biri olmasını temin etmek.”

“Performans Göstergesi 15.3: Proje kapsamında temin edilmesi hedeflenen kamu personeli bilgilerine dönük tespit edilen standartlar, sistem dahilinde vatandaşın bilgi

alışverişini kolaylaştırmak amacıyla oluşturulan formlar, hizmetten faydalanan kişi sayısı, hizmet alan kullanıcıların memnuniyet oranı, İnternet üzerinde yayımlanan görüş sayısı.”

Kılavuza göre, performans göstergeleri, gerçekleşen sonuçların önceden belirlenen hedefe ne ölçüde ulaşıldığının ortaya konulmasında kullanılmaktadır. Ancak, “Performans Göstergesi 15.3” te yer alan hizmet alan kullanıcıların memnuniyet oranı, İnternet üzerinde yayımlanan görüş sayısı göstergeleri hedefin gerçekleştirilmesiyle doğrudan ilgili bulunmamıştır.

Kamu idaresi cevabında; a) Göstergenin taşınması gereken özellikler açıklandıktan sonra, "Personel rejimi uygulamaları incelenen yabancı ülke sayısı, incelenen uygulama sayısı, incelenen yerli personel rejimi sayısı" göstergesinin bu özellikleri taşıdığını ve "Personel rejimini bütün kamu kurum ve kuruluşlarını kapsayacak şekilde düzenleyerek aralarındaki uyum ve dengeyi sağlamak." hedefinin gerçekleştirilmesi için yeterli bir gösterge olduğunu,

b) Performans göstergesinde yer alan “açıktan atama izni, fazla çalışmaya ilişkin incelenen dosya sayısı, hizmet alımlarına yönelik incelenen dosya sayısı” kavramları tanımlandıktan sonra, diğer kavramların da muhteviyatının incelenmesi sonucunda bu kavramların performans göstergesi olarak belirlenmesinin isabetli bir işlem olduğunu,

c) Plan döneminin ilk zamanlarında engelli memur kontenjanlarının tespit edilmesi işlemi, takip edilmesi ve yerleştirme işlemleri tamamen kurumlarla yapılan resmi yazışmalarla tespit edilmeye çalışılmaktayken, bu durumun hem kontenjanların tespitinde büyük sorunlar yaşanmasına hem yerleştirme işlemlerinin aksamasına neden olduğunu, "Elektronik ortama geçiş ile özürlü memur istihdamında kurumlar arası yazışma sürecinde yaşanan hız, kamu kaynaklarında zaman, para, insangücü tasarrufu, nesnel bilgi ve belgelere ulaşım" ile daha önce resmi yazışmalar yöntemiyle tespit ve takip edilmeye çalışılan engelli memur kontenjanlarının tespit ve takip edilmesinde kamu kurum ve kuruluşlarına Başkanlık internet adresi üzerinden veri girişlerinin yapılması, bu girişlere göre kanuni yükümlülüğünü yerine getirmeyen kurumlarının resmi yazışmaların yanında elektronik ortamda da uyarılması, belirlenen yeni yöntemlerle tüm kamu kurum ve kuruluşlarının engelli memur kontenjanlarının tamamının doldurulmasının sağlanmasının performans göstergesi olarak amaçlandığını,

d) “Özörlölerin kamu kurum ve kuruluşlarına memur olarak atanmalarında yapılacak sınavların ve işlemlerinin adayların özörlölük durumları dikkate alınarak, adil, şeffaf, nesnel ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi” hedefinin gerçekleştirilmesine yönelik olarak belirlenen “Adayların başvurular ve yerleştirme işlemlerine ilişkin sözlü ve yazılı şikâyetleri, Başkanlığımız lehine ve aleyhine sonuçlanan dava sayısı, yazılı ve görsel medyada konuya ilişkin yayımlanmış olumlu ve olumsuz haber sayısı” göstergesinde yer alan şikayet yolları için mevcut bir çok merci ve yöntem olmasından dolayı vatandaşların bu yolları kullandığını,

e) Hedefte yer alan e-devlet kapısı projesi ve yararlarından bahsedildikten sonra, bu projeden faydalanan vatandaşların memnuniyet oranının da proje açısından önemli olduğunu, ayrıca Başkanlık görüşlerinin bu platformda yayınlanmasının kamu kurum ve kuruluşlarının bu programı kullanmasını teşvik edeceğini, ifade etmiştir.

Sonuç olarak a) Kılavuza göre, performans göstergeleri, gerçekleşen sonuçların önceden belirlenen hedefe ne ölçüde ulaşıldığının ortaya konulmasında kullanılmaktadır. Ancak, yurtiçinde ve yurtdışında, incelenen personel rejimi ve uygulama sayısının fazla olması, tek başına, tüm kamu kurum ve kuruluşlarındaki personel rejimini uyumlu hale getirmek için yeterli değildir. Hedefle göstergenin ilgililiğinin sağlanması için başka göstergelerin de belirlenmesi gerekir.

b) Kamu idaresi göstergede yer alan ifadelerden bir kısmının tanımını yapmış ancak göstergenin hedefle ilgisinin nasıl kurulacağını açıklamamıştır. Dolayısıyla performans göstergesi olarak belirtilen ifadelerin kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının ihtiyaç duyduğu insan gücünün etkin şekilde karşılanması sağlamak hedefiyle bağlantısı kurulamadığından performans göstergeleri hedefle ilgili görülmemiştir.

c) Özörlö memura ilişkin olarak kurumlar arası yazışma sürecinde yaşanan hız, kamu kaynaklarında zaman, para, insangücü tasarrufu, nesnel bilgi ve belgelere ulaşım sağlayabilir. Ancak, bu hız, hedefte belirtilen hususları (Özörlö memur istihdam etmekle yükümlü kamu kurum ve kuruluşlarını, bu kuruluşlarının doldurması gerekli özörlö kontenjanlarını ve özörlö kontenjanlarının dolu boş durumlarını tespit etmeye) gerçekleştirmeye yetmeyebilir. Burada, özörlö memur istihdam etmekle yükümlü olup olmadığı tespit edilen kamu kurum ve kuruluşu sayısı, özörlö kontenjanı tespit edilen kurum sayısı ve doluluk durumu tespit edilen kontenjan sayısı vb. performans göstergesi olarak belirlenmesi gerekmektedir. Bu durum, aynı zamanda göstergenin, hedefle ilgili olmamasına da neden olmaktadır.

d) Kılavuza göre, performans göstergeleri, gerçekleşen sonuçların önceden belirlenen hedefe ne ölçüde ulaşıldığının ortaya konulmasında kullanılmaktadır. Ancak, özürhüherin kamu kurum ve kuruluşlarına memur olarak atanmalarında yapılacak sınavların adil, şeffaf, nesnel ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi hedefi için birçok merci ve şikayet yolları olmasına karşın adayların şikayette bulunmayabileceği, dava açmayabileceği olasılığı var olması veya medyada bu konuda haber yapılmaması bu hedefe ulaşıldığı sonucunu doğurmayacaktır. Bu nedenle gösterge hedefle doğrudan ilgili görülmemiştir.

e) Kılavuza göre, performans göstergeleri, gerçekleşen sonuçların önceden belirlenen hedefe ne ölçüde ulaşıldığının ortaya konulmasında kullanılmaktadır. Ancak, hizmet alan kullanıcıların memnuniyetini yansıtmaması; her kullanıcının sistem hakkındaki düşüncesini iletilip iletilmediğinin ölçülmemesi veya ölçülmesine dair bir gösterge bulunmaması; kamu kurum ve kuruluşlarının DPB görüşlerine bu platformdan ulaşmasının programı kullanmalarıyla doğrudan bağlantısının kurulamamasından dolayı, performans göstergesi 15.3'te yer alan, hizmet alan kullanıcıların memnuniyet oranı, İnternet üzerinde yayımlanan görüş sayısı göstergeleri hedefin gerçekleştirilmesiyle doğrudan ilgili bulunmamıştır.

BULGU 4: Ölçülebilir Olmayan Performans Göstergelerinin Olması

Devlet Personel Başkanlığı 2013-2017 Dönemi Stratejik Planında ölçülebilir olmayan performans göstergelerinin yer aldığı görülmüştür.

Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzuna göre, hedeflerin amaçların gerçekleştirilebilmesine yönelik spesifik ve ölçülebilir alt amaçlar olarak belirlenmesi gerekmektedir. Kılavuza göre ayrıca, hedeflerin ölçülebilir olarak ifade edilemediği hallerde hedefe yönelik performans göstergelerine yer verilmesi ve performans göstergesi aracılığıyla hedefin ölçülebilir hale getirilmesi gerekmektedir.

Başkanlığın Stratejik Planındaki 3.2, 10.2 ve 14.1 nolu performans göstergelerinin, Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzuna uygun biçimde belirlenmediği tespit edilmiştir:

a) Performans Göstergesi 3.2: Başkanlığın 2013-2017 Stratejik Planı incelendiğinde, hedef 3.2'nin ve bu hedefe ilişkin performans göstergesinin aşağıdaki gibi belirlendiği görülmektedir:

“Hedef 3.2: Kamu kurum ve kuruluşlarında ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikte personel istihdamını temin etmek ve değişen şartlara uyumlu etkili bir insan kaynakları planlaması yapmak.”

“Performans Göstergesi 3.2: Yabancı ülkelerde insan kaynakları planlaması üzerine yerinde yapılan inceleme ve araştırma sayısı, düzenlenen etkinlik sayısı, eğitici sayısı, katılımcı kuruluş ve personel sayısı, pilot olarak seçilen kurumların teşkilat yapısı, kadro ve pozisyon sayısı, işbirliğine gidilen kamu kurum ve kuruluşu sayısı, nitelikleri tespit edilen unvan sayısı, yapılan görev tanımları sayısı, pilot uygulama sayısı, kamu personeli envanterinin çıkarılmasına yönelik yapılan çalışma sayısı, ihtiyaç olarak tespit edilen kadro, pozisyon ve meslek dalı sayısı, işbirliği yapılan kurum ve kuruluş sayısı, geliştirilen proje sayısı, Kurumumuza intikal eden kurumsal insan kaynakları plan sayısı, yürürlüğe konulan kurumsal insan kaynakları planlama sayısı.”

Söz konusu hedef ölçülebilir olmadığından performans göstergelerinin ölçülebilir olup olmadığına bakıldığında, “pilot olarak seçilen kurumların teşkilat yapısı” göstergesinin ölçülebilir olmadığı tespit edilmiştir.

b) Performans Göstergesi 10.2: Başkanlığın 2013-2017 Stratejik Planı incelendiğinde, hedef 10.2’nin ve bu hedefe ilişkin performans göstergesinin aşağıdaki gibi belirlendiği görülmektedir:

“Hedef 10.2: Kamu kurum ve kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu kadro ve pozisyonlar için yapacakları bildirimlerin internet üzerinden yapılmasını sağlamak amacıyla bir bilgisayar programın hazırlanarak kullanıma sunulması.”

“Performans Göstergesi: Programın yazımı, pilot uygulamanın yapılması, aksaklıkların tespiti ve düzeltilmesi, programın işler hale getirilmesi.”

Söz konusu hedef ölçülebilir olmadığından performans göstergelerinin ölçülebilir olup olmadığına bakıldığında, “programın yazımı, pilot uygulamanın yapılması, aksaklıkların tespiti ve düzeltilmesi, programın işler hale getirilmesi” göstergelerinin ölçülebilir olmadığı tespit edilmiştir. Performans Programı Hazırlama Rehberinde; performans hedefleri, idarenin ulaşmak istediği hedefleri gösterirken, faaliyetler ise bunları nasıl gerçekleştireceğini ifade eder. Performans göstergeleri ise performans hedeflerine ne ölçüde ulaşıldığını ölçmek, değerlendirmek ve izlemek üzere kullanılan araçlardır. Dolayısıyla performans göstergesi

olarak belirtilen söz konusu ifadeler, hedefin nasıl gerçekleştirileceğini gösteren faaliyetleridir.

c) Performans Göstergesi 14.1: Başkanlığın 2013-2017 Stratejik Planı incelendiğinde, hedef 14.1 nin ve bu hedefe ilişkin performans göstergesinin aşağıdaki gibi belirlendiği görülmektedir:

“Hedef 14.1: Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapılarını ve değişiklikleri bilgisayar ortamında takip etmek ve güncellemek.”

“Performans Göstergesi: Merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye teşkilatı incelenen kurum ve kuruluş sayısı, çalışmaların bilgisayar ortamına aktarılması için yazılımın ve donanım oluşturulması, bilgisayar ortamına aktarılan kurum sayısı, elektronik ortamda gerçekleştirilen işlem sayısı.”

Söz konusu hedef ölçülebilir olmadığından performans göstergelerinin ölçülebilir olup olmadığına bakıldığında, “çalışmaların bilgisayar ortamına aktarılması için yazılımın ve donanım oluşturulması” göstergesinin ölçülebilir olmadığı tespit edilmiştir. Performans Programı Hazırlama Rehberinde; performans hedefleri, idarenin ulaşmak istediği hedefleri gösterirken, faaliyetler ise bunları nasıl gerçekleştireceğini ifade eder. Performans göstergeleri ise performans hedeflerine ne ölçüde ulaşıldığını ölçmek, değerlendirmek ve izlemek üzere kullanılan araçlardır. Dolayısıyla performans göstergesi olarak belirtilen söz konusu ifadeler hedefin nasıl gerçekleştirileceğini gösteren faaliyetleridir.

Kamu idaresi cevabında; a) Pilot kurumların teşkilat yapısının insan kaynakları planlaması hedefi için önemli olduğunu, teşkilat yapısının baz alınacak kurum sayısı ile kurumu oluşturan birim sayısı olarak niceliksel bir ifade olarak düşünülebileceğini,

b) “Programın yazımı, pilot uygulamanın yapılması, aksaklıkların tespiti ve düzeltilmesi, programın işler hale getirilmesi” göstergelerinin hedefe dönük, çıktı ve sonuç odaklı göstergeler olduğunu,

c) “Merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye teşkilatı incelenen kurum ve kuruluş sayısı, çalışmaların bilgisayar ortamına aktarılması için yazılımın ve donanım oluşturulması, bilgisayar ortamına aktarılan kurum sayısı, elektronik ortamda gerçekleştirilen işlem sayısı” göstergesi içinde yer alan “çalışmaların bilgisayar ortamına aktarılması için yazılımın ve

donanım oluşturulması” göstergesinin çıktı ve sonuç odaklı olduğunu, ifade etmiştir.

Sonuç olarak a) “Pilot olarak seçilen kurumların teşkilat yapısı” göstergesi ölçülebilir değildir. Kamu idaresi cevabında, teşkilat yapısının baz alınacak kurum sayısı ile kurumu oluşturan birim sayısı olarak niceliksel bir ifade olarak düşünülebileceğini ileri sürmüştü de, göstergelerde kadro ve pozisyon sayısı ile ihtiyaç olarak tespit edilen kadro ve pozisyon sayısının bulunması dolayısıyla bu sayının da aynı amaca hizmet edeceği düşünülmektedir.

b) “Programın yazımı, pilot uygulamanın yapılması, aksaklıkların tespiti ve düzeltilmesi, programın işler hale getirilmesi” göstergelerinin ölçülebilir olmadığı tespit edilmiştir. Performans Programı Hazırlama Rehberinde; performans hedefleri, idarenin ulaşmak istediği hedefleri gösterirken, faaliyetler ise bunları nasıl gerçekleştireceğini ifade eder. Performans göstergeleri ise performans hedeflerine ne ölçüde ulaşıldığını ölçmek, değerlendirmek ve izlemek üzere kullanılan araçlardır. Dolayısıyla performans göstergesi olarak belirtilen söz konusu ifadeler, hedefin nasıl gerçekleştirileceğini gösteren faaliyetlerdir.

c) “Çalışmaların bilgisayar ortamına aktarılması için yazılımın ve donanım oluşturulması” göstergesinin ölçülebilir olmadığı tespit edilmiştir. Performans Programı Hazırlama Rehberinde; performans hedefleri, idarenin ulaşmak istediği hedefleri gösterirken, faaliyetler ise bunları nasıl gerçekleştireceğini ifade eder. Performans göstergeleri ise performans hedeflerine ne ölçüde ulaşıldığını ölçmek, değerlendirmek ve izlemek üzere kullanılan araçlardır. Dolayısıyla performans göstergesi olarak belirtilen söz konusu ifadeler, hedefin nasıl gerçekleştirileceğini gösteren faaliyetlerdir.

B. Performans Programının Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

BULGU 5: Performans Programı Hazırlama Rehberinin Ek-1 Kısımında Yer Alan Performans Programının Şekline Uyulmaması

Performans Programı Hazırlama Rehberinin Ek-1 kısmında, Performans programının şekline yer verilmektedir. Devlet Personel Başkanlığı’nın 2015 Yılı Performans Programı incelendiğinde, aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir:

a) Üst yöneticinin sunuşuna yer verilmemiştir.

b) Rehberde göre, “B- Teşkilat Yapısı” başlığı altında, idarenin organizasyon şemasına ve organizasyon yapısının etkinliğine ilişkin değerlendirmelere yer verilmesi gerekmektedir. Başkanlığın 2015 Yılı Performans Programında, sadece, organizasyon şeması ile Başkanlığın birimlerine yer verildiği, ancak organizasyon yapısının etkinliğine ilişkin değerlendirmelere yer verilmediği tespit edilmiştir.

c) Rehberde göre, “C-Fiziksel Kaynaklar” başlığı altında, idarenin kullanımında olan ve program döneminde temin edilmesi düşünülen hizmet binası, lojman, taşıt aracı, iş makineleri, telefon, faks, bilgisayar, yazıcı vb. varlıklara ilişkin bilgilere, bunların elde edilmesi ve kullanımı hususunda izlenecek politikalara yer verilir. İdarenin bilişim sistemi, bilişim sisteminin faaliyetlere katkısı, karşılaşılan sorunlar, program döneminde sistemde planlanan değişiklikler ile e-devlet uygulamaları kısaca açıklanır. Fiziki kaynaklara ilişkin bilgiler tablolastırılarak programa eklenir. Başkanlığın 2015 Yılı Performans Programında, fiziksel kaynaklar başlığı altında açıklanması gereken bilgilerden sadece, sistem ve iletişim altyapısı ile diğer teknolojik kaynaklara (bilgisayar, yazıcı, faks) yer verildiği tespit edilmiştir.

d) Rehberde göre, “D-İnsan Kaynakları” başlığı altında, idarenin mevcut insan kaynakları, istihdam şekli, hizmet sınıfları, kadro unvanları, istihdam politikası ve benzeri bilgilere yer verilir. Ayrıca program dönemindeki insan kaynakları ihtiyacı ve bunun karşılanmasına yönelik izlenecek politikalar açıklanır. İnsan kaynaklarına ilişkin bilgiler tablolastırılarak programa eklenir. Başkanlığın 2015 Yılı Performans Programında, 2014 yılı itibarıyla görev yapan toplam personel sayısı; bu personelin kadrolu olup olmadığı; kadrolu personelin unvanlara göre dağılımı; Devlet personel uzmanlarının mesleğe alınma ve atanma süreci; kadrolu personelin cinsiyete ve eğitim durumuna göre dağılımına ilişkin bilgilere yer verilmiştir. İnsan Kaynakları başlığı altında yer verilmesi gereken diğer bilgilere yer verilmediği tespit edilmiştir.

Kamu idaresi cevabında; a) Bulgudaki tespite katılmakta ve söz konusu eksikliğin daha sonraki çalışmalarda giderileceğini,

b) Organizasyon etkinliği başlığına yer verilmediğini ancak organizasyon etkinliği kapsamında sayılabilecek bazı hususlara Performans Programının değişik yerlerinde yer verildiğini,

c) Bulgudaki tespite katılmakta ve söz konusu eksikliğin daha sonraki çalışmalarda

giderileceğini,

d) İnsan kaynakları başlığı altında açıklanması gereken tüm hususlara yer verildiğini, ifade etmektedir.

Sonuç olarak Kamu idaresi, bulgunun a ve c bendindeki tespitlere katılmakta olup, söz konusu eksikliğin daha sonraki çalışmalarda giderileceğini ifade etmiştir. Kamu idaresince yapılacak işlemler, izleyen yıl denetimlerinde incelenecektir.

Kamu idaresi, b bendindeki tespitle ilgili olarak, her ne kadar, organizasyon etkinliği başlığına yer verilmediğini ancak organizasyon etkinliği kapsamında sayılabilecek bazı hususlara Performans Programının değişik yerlerinde yer verildiğini ifade etmiş olsa da, Performans Programı Hazırlama Rehberine göre B-Teşkilat Yapısı başlığı altında organizasyon yapısının etkinliğine ilişkin değerlendirmelere yer verilmesi gerekmektedir.

Kamu idaresi, d bendindeki tespitle ilgili olarak, her ne kadar, insan kaynakları başlığı altında açıklanması gereken tüm hususlara yer verildiğini ifade etmişse de, Rehberine göre D-İnsan Kaynakları başlığı altında açıklanması gereken bilgilerden, program dönemindeki insan kaynakları ihtiyacı ve bunun karşılanmasına yönelik izlenecek politikaların açıklanmadığı tespit edilmiştir.

BULGU 6: Performans Programı Hazırlama Rehberindeki Tablo 5'in Tam Olarak Düzenlenmemesi

Rehberde, faaliyetlerden sorumlu harcama birimlerine ilişkin olarak, Tablo 5'in düzenleneceği ifade edilmektedir.

Başkanlığın 2015 Yılı Performans Programındaki Tablo 5 incelendiğinde aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir:

a) Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet icaplarına uygun olarak personel ihtiyaçlarının karşılanması performans hedefine (1 nolu) ilişkin faaliyetler, kadro ve unvan standardizasyonu ile kadro ve pozisyon dağılımındaki dengesizliğin giderilmesi olmasına rağmen Tablo 5'te bu faaliyetlere yer verilmediği, bunun yerine söz konusu hedefe ilişkin performans göstergelerine yer verildiği görülmektedir.

b) Kamu kurum ve kuruluşları arasında veya kurum ve kuruluşlar içi görev ve yetki

karmaşasını gidermek. Kamu teşkilatlanmasının, iyi yönetim ilkesi esas alınarak yeniden yapılandırılması, görev ve yetkileri ile kurumsal yapı ve işleyişlerini uyumlu hale getirmek performans hedefine (4 nolu), bu hedefe ilişkin faaliyetlere ve gerçekleştirecek sorumlu birimlere Tablo 5’te yer verilmediği tespit edilmiştir.

c) Kamu Personeli Danışma Kurulu toplantılarının ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarının sekreteryaya hizmetlerini yürütmek. Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak uygulamaya dönük görüş vermek performans hedefine (8 nolu) ilişkin faaliyetlerden mevzuat hazırlık çalışmasına Tablo 5’te yer verilmediği, onun yerine performans hedefi tablosunda yer almayan bir faaliyete “Kamu Personeli Danışma Kurulunda görüşülen konu sayısı” yer verildiği tespit edilmiştir.

d) İnternet Uygulamalarından Per_Net ve Kadro_Net altyapısı ile kamu istihdam türlerine ait bilgileri, kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulacak. Sağlanan verilerle karar destek sisteminin oluşturulması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin kullanılması ile ülke ekonomisine katkıda bulunmak performans hedefinin (9 nolu) Tablo 5’te, “sağlanan verilerle karar destek sisteminin oluşturulması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin kullanılması ile ülke ekonomisine katkıda bulunmak” kısmının çıkarıldığı yerine performans hedefi tablosunda yer almayan “Proje e-Devlet kapısı ile entegrasyonu sağlanacak” ifadesinin eklendiği görülmektedir.

Kamu idaresi cevabında; Bulguda tespit edilen eksiklik ve yanlışlıkların giderileceğini ifade etmiştir.

Sonuç olarak Kamu idaresi, bulguda tespit edilen eksiklik ve yanlışlıkların giderileceğini ifade etmiş olup, yapılan çalışmalar sonraki dönem incelemelerimizde izlenecektir.

BULGU 7: Performans Programı Hazırlama Rehberinin Ek-1 Kısımında Yer Alan “C- Performans Hedef ve Göstergeleri ile Faaliyetler” Başlığı Altında Açıklanması Gereken Bilgilere Yer Verilmemesi

Performans Programı Hazırlama Rehberine göre, “C- Performans Hedef ve Göstergeleri ile Faaliyetler” başlığı altında aşağıdaki bilgilerin yer alması gerekmektedir:

“Öncelikle her bir performans hedefi için hazırlanmış olan Tablo 1’e yer verilir. Bu tablonun ardından:

-Program döneminde ilgili performans hedefinin belirlenmesinin nedenleri ile belirlenen performans hedefinin temel politika ve öncelikler ile ilişkisi,

-Performans hedeflerine ulaşıp ulaşılamadığını değerlendirmek üzere belirlenen performans göstergeleri ile bu göstergelerin belirlenmesinin nedenleri,

-Performans hedeflerine ulaşmak için yürütülecek faaliyetler hakkında detaylı ve açıklayıcı bilgiler,

-Faaliyetlerin kaynak ihtiyacının nasıl tespit edildiği,
gibi hususlar ile açıklanmasında yarar görülen diğer hususlara yer verilir.

Bu açıklamaların ardından ilgili performans hedefi ile ilişkili faaliyet maliyetleri tablosu/tablolari (Tablo 2) yer alır.”

Tablo 2’ye ilişkin açıklama bölümünde de, Faaliyet Maliyetleri Tablosunun, her bir faaliyet için ayrı ayrı doldurulacağı; açıklamalar bölümünde ilgili faaliyetin kapsamı, gerekçesi ve önemine ilişkin bilgiler ile faaliyet maliyetinin hesaplanmasına ilişkin hususlara yer verilmesi gerektiği belirtilmektedir.

Başkanlığın 2015 Yılı Performans Programı incelendiğinde, 42 hedefin, 9 performans hedefine dönüştürüldüğü ve bu performans hedeflerinin tamamı için Tablo 1’in düzenlendiği görülmektedir. Ancak, yukarıda bahsedilen hususlardan, program döneminde ilgili performans hedefinin belirlenmesinin nedenleri; belirlenen performans hedefinin temel politika ve öncelikler ile ilişkisi ile performans göstergelerinin belirlenmesinin nedenlerine yer verilmediği tespit edilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde ise, toplam 29 faaliyet için ayrı ayrı Faaliyet Maliyetleri Tablosunun düzenlendiği ancak tabloda yer alan açıklama kısmının boş bırakıldığı görülmektedir.

Kamu idaresi cevabında; Performans Programında yer alan performans hedeflerinin birleştirilebileceğini belirtmiş ayrıca Faaliyet Maliyetleri Tablosunda yer alan açıklamalar kısmının, sonraki dönemlerde boş bırakılmayacağını ifade etmiştir.

Sonuç olarak Kamu idaresi cevabında, program döneminde ilgili performans hedefinin belirlenmesinin nedenleri; belirlenen performans hedefinin temel politika ve öncelikler ile ilişkisi ile performans göstergelerinin belirlenmesinin nedenlerine yer verilmemesi hususunda herhangi bir açıklama yapmamıştır. Dolayısıyla bulgudaki tespitler

geçerliliğini korumaktadır.

Kamu idaresi ayrıca, Faaliyet Maliyetleri Tablosunda yer alan açıklamalar kısmının, sonraki dönemlerde boş bırakılmayacağını ifade etmiş olup, söz konusu husus, sonraki dönem incelemelerinde değerlendirilecektir.

C. Faaliyet Raporunun Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

BULGU 8: Faaliyet Raporunun Yasal Süreler İçinde Hazırlanmaması

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun "Faaliyet Raporları" başlıklı 41'inci maddesinde, üst yöneticiler ve bütçeyle ödenek tahsis edilen harcama yetkililerince, hesap verme sorumluluğu çerçevesinde, her yıl faaliyet raporu hazırlanacağı ve üst yöneticinin, harcama yetkilileri tarafından hazırlanan birim faaliyet raporlarını esas alarak, idaresinin faaliyet sonuçlarını gösteren idare faaliyet raporunu düzenleyerek kamuoyuna açıklayacağı ifade edilmiştir.

5018 sayılı Kanun uyarınca çıkarılan Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmeliğin 11'inci maddesinde genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerinin, özel bütçeli idareler ile sosyal güvenlik kurumlarının, ilgili mali yıla ilişkin idare faaliyet raporlarının, üst yöneticileri tarafından, izleyen mali yılın en geç Şubat ayı sonuna kadar kamuoyuna açıklanacağı ve bu raporların birer örneğinin aynı süre içerisinde Sayıştaya ve Bakanlığa gönderileceği hüküm altına alınmıştır.

Devlet Personel Başkanlığı'nın 2015 yılı Faaliyet Raporu 16.03.2016 tarihinde internet sitesinde yayımlanarak kamuoyuna açıklanmış olup, Yönetmelikte belirlenen süreye riayet edilmediği görülmüştür.

Kamu idaresi cevabında; 2015 Yılı Faaliyet Raporunun 16 günlük gecikmeyle kamuoyu ile paylaşıldığını, bundan sonraki çalışmalarında ilgili süreye riayet edileceğini ifade etmiştir.

Sonuç olarak Kamu idaresi bulgudaki tespite katılmakta olup, ilgili süreye riayet edilip edilmediği sonraki dönem incelemelerimizde izlenecektir.

BULGU 9: Faaliyet Raporunda Yer Alan Mali Bilgiler Bölümünün Eksik Olması

Devlet Personel Başkanlığı'nın 2015 Yılı Faaliyet Raporunda "Faaliyetlere İlişkin Bilgi ve Değerlendirmeler" başlığı altında yer alan mali bilgilerin eksik olduğu görülmüştür.

5018 sayılı Kanun uyarınca çıkarılan Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmeliğin "Birim ve idari faaliyet raporlarının kapsamı" başlıklı 18'inci maddesinde, faaliyet raporlarının maddede yazılı bölümleri ve bilgileri içerecek şekilde hazırlanacağı hüküm altına alınmıştır. Bu maddeye göre; faaliyetlere ilişkin bilgi ve değerlendirmeler bölümünde, mali bilgiler ile performans bilgilerine detaylı olarak yer verilir. Mali bilgiler başlığı altında, kullanılan kaynaklara, bütçe hedef ve gerçekleştirmeleri ile meydana gelen sapmaların nedenlerine, varlık ve yükümlülükler ile yardım yapılan birlik, kurum ve kuruluşların faaliyetlerine ilişkin bilgilere, temel mali tablolara ve bu tablolara ilişkin açıklamalara yer verilir. Ayrıca, iç ve dış mali denetim sonuçları hakkındaki özet bilgiler de bu başlık altında yer alır.

Başkanlık 2015 Yılı İdare Faaliyet Raporu incelendiğinde, Mali Bilgiler başlığı altında, "Bütçe Uygulama Sonuçları ve Temel Mali Tablolara İlişkin Açıklamalar" ile "Mali Denetim Sonuçları" alt başlıklarına yer verildiği ve "Bütçe Uygulama Sonuçları ve Temel Mali Tablolara İlişkin Açıklamalar" alt başlığı altında da sadece ödenek, harcama ve gerçekleştirme bilgilerinin bulunduğu tespit edilmiştir. Yönetmelikte belirtilen açıklanması gereken diğer hususlara yer verilmediği görülmüştür.

Kamu idaresi cevabında; Bütçe kalemleri itibariyle başlangıç ödeneği, toplam ödenek, harcama ve gerçekleştirme başka deyişle sapma oranlarına yer verildiğini; iç ve dış denetimin gerçekleşmemesi, başka bir idareye yapılan yardım da olmaması nedenleriyle bu bilgilere yer vermediğini; Döner Sermaye İşletmesi Müdürlüğünün faaliyetleri ile mali bilgilere ise bundan sonra düzenlenecek Faaliyet Raporunda yer verileceğini ifade etmiştir.

Sonuç olarak Kamu idaresi, mali bilgiler başlığı altında bütçe kalemleri itibariyle başlangıç ödeneği, toplam ödenek, harcama ve gerçekleştirmeler ile sapma oranlarına yer verdiklerini; iç ve dış denetimin gerçekleşmemesi ve başka bir idareye yapılan yardım olmaması nedenleriyle bu bilgilere yer vermediğini ifade etmiştir. Ancak, Yönetmelik hükmünde mali bilgiler başlığı altında sapma nedenlerine, temel mali tablolara ve bu tablolara ilişkin açıklamalara da yer verilmesi gerektiği ifade edildiğinden, Faaliyet Raporunun

Yönetmelikte sayılan tüm hususları içerecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Kamu idaresi tarafından, Döner Sermaye İşletmesi Müdürlüğünün faaliyetleri ile mali bilgilere bundan sonra düzenlenecek Faaliyet Raporunda yer verileceği ifade edilmiş olup, yapılan çalışmalar sonraki dönem incelemelerimizde izlenecektir.

BULGU 10: Faaliyet Raporunun, Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmeliğin Ek-1 Kısımındaki Tüm Başlıkları Kapsamaması

Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmelik, faaliyet raporlarında yer verilecek bilgilere yönelik ilkeleri ve bu raporların hazırlanmasında izlenecek süreçleri ortaya koymaktadır. Yönetmeliğin “Birim ve idare faaliyet raporlarının şekli” başlıklı 19’uncu maddesinde birim ve idare faaliyet raporlarının, Ek-1’de yer alan şekle uygun olarak hazırlanacağı ifade edilmiştir.

Devlet Personel Başkanlığı’nın 2015 yılı Faaliyet Raporunda, Yönetmelikte belirlenen; I- Genel Bilgiler / C- İdareye İlişkin Bilgiler bölümünün altında yer alması gereken 6- Yönetim ve İç Kontrol Sistemi bölümü ile III- Faaliyetlere İlişkin Bilgi ve Değerlendirmeler / B-Performans Bilgileri bölümünün altında yer alması gereken 4- Performans Bilgi Sisteminin Değerlendirilmesi bölümünün yer almadığı tespit edilmiştir.

Kamu idaresi cevabında; Başkanlığın uhdesinde yer almayan organizasyon yapısına dair bilgilere yer verilmediğini, şimdiye kadar iç denetçilere ihtiyaç duyulmadığını, İç Kontrol Sisteminin kurgulanmamış olmasından dolayı da “Yönetim ve İç Kontrol Sistemi” bölümüne Faaliyet Raporunda yer verilmediğini; Anılan Yönetmelik ve dayanağını teşkil eden 5018 sayılı Kanun’un ilgili hükümlerinin incelenmesi neticesinde "Performans Bilgi Sistemi" nin tanımlanmadığını, Başkanlığın 2015 Yılı Faaliyet Raporu ile stratejik plan ve performans programıyla öngörülmüş olan hedeflere ve performans göstergelerine tek tek yer verildiğini, bağımsız bir başlık olarak düzenlenmiş olmakla beraber Performans Bilgi Sistemi olarak ifade edebileceğimiz bu hususlara idare birimlerinin her birine ait göstergeler ve bunlara ulaşma durumlarına yer verildiğini ifade etmiştir.

Sonuç olarak Kamu idaresi cevabında, iç denetçilerinin olmaması ve iç kontrol sisteminin kurgulanmaması nedeniyle, Yönetim ve İç Kontrol Sistemi bölümüne yer verilmediği ifade edilmiştir. Oysaki 5018 sayılı Kanun’un “İç Kontrol” başlıklı beşinci kısmında, iç kontrolün tanımı, amacı, yapısı ve işleyişinden bahsedilmekte ve kamu

idarelerinin iç kontrole ilişkin alması gereken önlemler ifade edilmektedir. Faaliyet Raporunun Yönetim ve İç Kontrol Sistemi bölümünde, kamu idaresi tarafından iç kontrole ilişkin yapılan iş ve işlemler hakkındaki bilgilere yer verilmesi gerekmektedir.

Kamu idaresi her ne kadar, stratejik plan ve performans programıyla öngörölmüş olan hedeflere ve performans göstergelerine tek tek yer verildiğini ve Performans Bilgi Sistemi olarak ifade edebilecek bu hususlara idare birimlerinin her birine ait göstergeler ve bunlara ulaşma durumlarına Faaliyet Raporunda yer verildiğini ifade etmiş olsa da; bu bilgiler (hedef, gösterge ve ulaşma durumu) Performans Sonuçları Tablosu ve Performans Sonuçlarının Değerlendirilmesi başlıklarında açıklanması ve raporlanması gereken bilgilerdir. Performans bilgi sisteminden anlaşılması gereken ise; bir göstergeye yönelik performans bilgisinin toplandığı, analiz edildiği ve üretildiği süreç olmalıdır. Kurumların, faaliyet sonuçları hakkında raporlama yaparken, stratejik plan uygulamasının sistematik olarak takip edilmesini, uygulama sonuçlarının amaç ve hedeflere kıyasla ölçülmesini ve belirli periyodlarla raporlanmasını sağlayan önceden tanımlanmış bir izleme ve değerlendirme sistemi kurmaları ve Yönetmelik ekinde yer alan şablona uygun olarak da, (III- Faaliyetlere İlişkin Bilgi ve Değerlendirmeler/ B-Performans Bilgileri bölümünün altında yer alması gereken 4- Performans Bilgi Sisteminin Değerlendirilmesi bölümünde) açıklamaları gerekmektedir.

BULGU 11: Faaliyet Raporunda Yer Alan Performans Hedeflerinin ve Performans Göstergelerinin, Performans Programındaki Hedeflerle ve Göstergelerle Tutarlı Olmaması

Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmelikte; kamu idarelerinin, faaliyet raporlarını hazırlarken tutarlılık ilkesine riayet etmesi gerektiği belirtilmekte ve Yönetmeliğin “Tutarlılık İlkesi” başlıklı 8’inci maddesinde faaliyet sonuçlarının gösterilmesi ve değerlendirilmesinde aynı yöntemlerin kullanılacağı ve yöntem değişiklikleri olması durumunda, bu değişikliklerin raporda açıklanacağı ifade edilmiştir.

Devlet Personel Başkanlığı’nın 2015 yılı Faaliyet Raporunda yer alan aşağıdaki performans hedeflerinin, Performans Programındaki hedeflerle tutarlı olmadığı ve Performans Programındaki aşağıdaki göstergelerin Faaliyet Raporunda yer almadığı ya da göstergelerde 2015 için hedeflenen rakamların Faaliyet Raporundaki 2015 hedef rakamlarıyla tutarsız olduğu tespit edilmiştir. Aşağıdaki tabloda Faaliyet Raporu ile Performans Programındaki hedef ve göstergeler arasındaki tutarsızlıklar listelenmiştir.

Tablo 1: Performans Programı ile Faaliyet Raporundaki Performans Hedef ve Göstergelerine İlişkin Farklılıklar

	Performans Programındaki Performans Hedef Ve Göstergeleri	Per.Prog.ndaki 2015 Hedefi	Faaliyet Raporundaki Performans Hedef Ve Göstergeleri	Faal.Rap.2015 Hedefi
Performans Hedefi	Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslaklarını hazırlamak. Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermek.		Etkin ve verimli bir kamu personel sistemi için gerekli mevzuat altyapısının oluşturulması.	
Performans Göstergeleri	Kamu kurumlarına mevzuatın uygulanması ile ilgili verilen görüş sayısı	1000	Bu Gösterge Bulunmamaktadır.	
	Kamu personeline ve vatandaşlara mevzuatın uygulanması ile ilgili verilen görüş sayısı	650	Bu Gösterge Bulunmamaktadır.	
Performans Hedefi	Kamu kurum ve kuruluşları arasında veya kurum ve kuruluşlar içi görev ve yetki karmaşasını gidermek. Kamu teşkilatlanmasının, iyi yönetim ilkesi esas alınarak yeniden yapılandırılması, görev ve yetkileri ile kurumsal yapı ve işleyişlerini uyumlu hale getirmek.		Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasına ilişkin taslak, tasarı ve tekliflerin, Devlet teşkilatlanmasına temel teşkil eden kurallar ve içtihatların yanısıra mevcut teşkilatlanma ve uygulama ile uyumunu gözetmek.	
Performans Hedefi	Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasına ilişkin taslak, tasarı ve tekliflerin, Devlet		Aynıdır.	

	teşkilatlanmasına temel teşkil eden kurallar ve içtihatların yanı sıra mevcut teşkilatlanma ve uygulama ile uyumunu gözetmek.			
Performans Göstergeleri	Görüş bildirilen kanun tasarı ve teklifler	15	Görüş bildirilen taslak/tasarı/teklif sayısı	45
	Görüş bildirilen diğer taslaklar	70		
	Görüş bildirilen diğer konular	70	Görüş bildirilen diğer konular	180
Performans Hedefi	İnternet Uygulamalarından Per_Net ve Kadro_Net altyapısı ile kamu istihdam türlerine ait bilgileri, kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulacak. Sağlanan verilerle karar destek sisteminin oluşturulması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin kullanılması ile ülke ekonomisine katkıda bulunmak.		İnternet Uygulamalarından DPB e-Uygulamalarının altyapısı ile kamu istihdam türlerine ait bilgileri, kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulacak. Sağlanan verilerle karar destek sisteminin oluşturulması, bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin kullanılması ile ülke ekonomisine katkıda bulunmak.	
Performans Göstergeleri	İhale çalışmaları için hazırlanacak idari, teknik şartnameler	3	İhale çalışmaları için hazırlanacak teknik şartnameler	1
	Kurumsal internet sayfasında ziyaret sayısı	50000	Kurumsal internet sayfasında ziyaret sayısı (günlük sayfa görüntüleme sayısı)	60000
	Gözden geçirilen veya yeniden düzenlenen bilgi iletişim teknolojileri oranı	80%	Gözden geçirilen veya yeniden düzenlenen bilgi iletişim teknolojileri oranı	90%
	Bu Gösterge Bulunmamaktadır.		Kamu Personeli Alım İş ilanlarının İnternet üzerinden yayımlanması	1

Performans Hedefi	Kamu Personeli Danışma Kurulu toplantılarının ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarının sekreteryâ hizmetlerini yürütmek. Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak uygulamaya dönük görüş vermek		Aynıdır.	
Performans Göstergeleri	Kurumlararası uygulama birliğini sağlamak amacıyla yapılan toplantılarda tutanak altına alınan karar sayısı	25	Kurumlararası uygulama birliğini sağlamak amacıyla yapılan toplantılarda tutanak altına alınan karar sayısı.	2
Performans Hedefi	Engelliler dahil olmak üzere kamu kurumlarına ilk defa alınacak personele ilişkin genel esasları tespit etmek, istenilen nicelik ve nitelikteki personelin en uygun seviyede karşılanmasını sağlamak. Engelli memur istihdam etmekle yükümlü kamu kurum ve kuruluşları, bu kuruluşlarının doldurması gerekli Engelli kontenjanları ve Engelli kontenjanların dolu boş durumlarını tespit etmek		Aynıdır.	
Performans Göstergeleri	Engelli alım amacıyla bildirimde bulunan kadro sayısı	3000	Engelli alım amacıyla bildirimde bulunan kadro sayısı	6632
	Engelliler dahil olmak üzere Kamu kurumlarına yerleştirilen personel sayısı	32000	Engelliler dahil olmak üzere Kamu kurumlarına yerleştirilen personel sayısı	23217
Performans Hedefi	Kamu kurum ve kuruluş personelinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk		Aynıdır.	

	ilkeleri çerçevesinde, hizmetçi eğitim faaliyetleri ile yetismelerini sağlamak için gerekli çalışmaları yürütmek ve bu konularla ilgili inceleme, araştırma ve denetleme yapmak.			
Performans Göstergeleri	Düzenlenen eğitim programlarının sayısı	2	Düzenlenen eğitim programlarının sayısı	6

Kamu idaresi cevabında; Performans Programındaki performans hedefinin Faaliyet Raporunda özet olarak yer aldığını, bundan sonraki çalışmalarında aynı ifade ile yer verileceğini; Performans Programında yer alan fakat Faaliyet Raporunda yer almayan performans göstergelerinin taraflarınca da farkedilip bundan sonraki çalışmalarında eksikliklerin giderileceğini ifade etmiş olup, Performans Programında belirlenen gösterge rakamının Faaliyet raporundaki performans gösterge rakamından farklı olması konusunda ise; Performans Programı çalışmalarına başlama takvimi ile Faaliyet Raporlarına başlama takviminin birbirinden farklı olduğunu, Performans Programında belirlenen göstergelere ait verilerin birer tahminken Faaliyet Raporlarındaki verilerin ise bir önceki yıla ait kesinleşmiş olan veriler olduğunu, bu sebeple verilerde sapma olması ihtimalinden dolayı rakamların birbirinden farklı olabilmesinin doğal olduğunu ifade etmiştir.

Sonuç olarak Kamu idaresi, Faaliyet Raporunda yer alan performans hedeflerinin, Performans Programındaki hedeflerle tutarlı olmadığı ve Performans Programındaki yer alan göstergelerin Faaliyet Raporunda yer almadığı hususlarına katılmış olup, bu hususlar sonraki dönem incelemelerimizde izlenecektir.

Kamu idaresi, her ne kadar verilerde sapma olması ihtimalinden dolayı rakamların birbirinden farklı olabilmesinin doğal bir olay olduğunu ifade etmiş olsa da, Performans Programında belirlenen 2015 performans gösterge rakamının, Faaliyet Raporunda da aynı rakamla (2015 hedef rakamı olarak) ifade edilmesi gerekmektedir. Gerçekleşen performans gösterge rakamının hedeflenen rakamdan farklı olması diğer bir ifadeyle hedeften sapma olması doğal bir süreç olup, Faaliyet Raporunda sapma oranına ve nedenlerine yer verilecektir. Ancak Performans Programında hedeflenen performans gösterge rakamının,

Faaliyet Raporundaki hedeflenen performans gösterge rakamından farklı olarak raporlanması, performans hedef ve göstergelerinin planlama ve raporlama dokümanlarında tutarlı olarak kullanılmadığını göstermekte olup Yönetmeliğin "Tutarlılık" ilkesiyle bağdaşmamaktadır.

BULGU 12: Faaliyet Raporunda Performans Göstergelerindeki Sapmalar İçin Neden Sunulmaması ve Değerlendirme Yapılmaması

Devlet Personel Başkanlığı İdare Faaliyet Raporunda, ilgili oldukları performans hedeflerine ait bazı performans göstergelerinde yıllık hedeflerden sapmalar olmasına rağmen sapma nedenlerinin açıklanmadığı görülmüştür.

Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmeliğin "Birim ve idare faaliyet raporlarının kapsamı" başlıklı 18'inci maddesinde, mali bilgiler başlığı altında, kullanılan kaynaklara, bütçe hedef ve gerçekleştirmeleri ile meydana gelen sapmaların nedenlerine, varlık ve yükümlülükler ile yardım yapılan birlik, kurum ve kuruluşların faaliyetlerine ilişkin bilgilere, temel mali tablolara ve bu tablolara ilişkin açıklamalara yer verileceği ve ayrıca, iç ve dış mali denetim sonuçları hakkındaki özet bilgilerin de bu başlık altında yer alacağı, performans bilgileri başlığı altında ise, idarenin stratejik plan ve performans programı uyarınca yürütülen faaliyet ve projelerine, performans programında yer alan performans hedef ve göstergelerinin gerçekleştirme durumu ile meydana gelen sapmaların nedenlerine, diğer performans bilgilerine ve bunlara ilişkin değerlendirmelere yer verileceği ifade edilmiştir.

Devlet Personel Başkanlığı 2015 Mali Yılı İdare Faaliyet Raporunda, Performans Programında yer alan hedef ve göstergelere ilişkin yılsonu gerçekleştirmeler gösterilmektedir. Buna göre, 2015 Mali Yılı Performans Programında yer alan toplam 61 adet göstergeden, 2 adet gösterge için Faaliyet Raporunda raporlama yapılmadığı, 20 adet gösterge için hedef değerlerine tam olarak ulaşıldığı, 22 adet gösterge için hedef değerlerine ulaşamadığı ve 17 adet gösterge için hedef değerlerinin aşıldığı görülmüştür. Ancak Faaliyet Raporunda hedef ve göstergelerinin gerçekleştirme durumu ile meydana gelen sapmaların nedenlerine ve bunlara ilişkin değerlendirmelere yer verilmediği görülmüştür.

Kamu idaresi cevabında; Başkanlığın kamu personel politikasının tespiti ve uygulanmasıyla ilgili Hükümete yardımcı olmanın yanı sıra personel rejiminin uygulanmasıyla ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşlarına hizmet eden merkezi bir kurum

olduğunu, bu nedenle diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından sevk edilen dosya sayısı ile personel rejimine ilişkin olarak yapılan çalışmaların sayısında artmalar ve düşmeler yaşanabildiğini, bu durumun Faaliyet Raporunda sapma nedenleri olarak yazılması gerektiğini ve bundan sonraki çalışmalarında söz konusu eksikliğin giderileceğini ifade etmiştir.

Sonuç olarak Kamu idaresi bulgudaki tespite katılmakta olup, kamu idaresince yapılacak çalışmalar sonraki dönem incelemelerimizde izlenecektir.

D. Faaliyet Sonuçlarının Ölçülmesi ve Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Herhangi bir denetim bulgusu tespit edilmemiştir.

T.C. SAYIŞTAY BAŞKANLIĞI
06520 Balgat / ANKARA
Tel: 0 312 295 30 00; Faks: 0 312 295 48 00
e-posta: sayistay@sayistay.gov.tr
<http://www.sayistay.gov.tr>