

T.C. BAŞBAKANLIK
DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI

2009
MALİ YILI
PERFORMANS PROGRAMI

İÇİNDEKİLER

Bakan Sunuşu	
Üst Yönetici Sunuşu	
I- GENEL BİLGİLER	1
A- Misyon ve Vizyon	1
B- Yetki, Görev ve Sorumluluklar	1
C- Teşkilat yapısı	5
D- Fiziksel Kaynaklar	6
E- İnsan Kaynakları	8
II- PERFORMANS BİLGİLERİ	10
A- Temel Politikalar ve Öncelikler	10
B- Amaç ve Hedefler	11
C- Performans Hedef ve Göstergeleri ile Kaynak İhtiyacı	30
III- MALİ BİLGİLER	57

BAKAN SUNUŞU

Gelişmiş ülkelerde katılımcı, şeffaf ve hızlı çalışan ve dolayısıyla vatandaşı memnun etme ve hesap verebilirlik temel ilkesine dayalı bürokratik yapılar mevcuttur. Ülkemizin hızlı kalkınma ve gelişme sürecinin amacına uygun seyredebilmesi için bizde de bürokratik yeniden yapılandırma çalışmalarının bir an önce gerçekleştirilerek bürokratik yapımızın Avrupa Birliği standartlarına ulaştırılması kaçınılmazdır.

Bu kapsamda, yürürlüğe konulan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile birlikte kamu kurum ve kuruluşlarının bürokratik yapılarının stratejik planlamalara ve programlara dahil edilmesinin yasal altyapısı oluşturulmuştur. Böylece, Ülkemizdeki kamu yönetim anlayış ve işleyiş tarzının Avrupa Birliği ülkelerine uygun hale getirilerek gelişme sürecimizin en önemli ayaklarından biri olan bürokratik yapılandırma hamlesinin gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır.

Söz konusu Yasal düzenleme ile kamu kurum ve kuruluşlarına, kalkınma planları ve yıllık programlar ile teşkilat kanunları çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını kapsayacak stratejik plan ve programlar oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir.

Stratejik plan ve programlar ile kurumca önemsenen stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedeflerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Plan ve programlarda belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda hedef olarak öngörülen amaçların gerçekleştirilmesine ilişkin sürecin izlenmesi ve değerlendirilmesinin yapılması önem arz etmektedir.

Stratejik planların hayata geçirilmesi ile birlikte kamu kaynaklarının amacına uygun olarak kullanılması, kurumsal yapı üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerin zamanında fark edilmesi imkânı sağlanmış bulunmaktadır. Stratejik plan ve programlamanın sistem açısından bir diğer faydası da kamu kurumlarının dinamik bir ortamda değişimi sonucu ortaya çıkacak muhtemel riskleri önceden görme ve bu riskleri ortadan kaldıracak önlemleri alma imkanının oluşturulmasıdır.

Devlet Personel Başkanlığı stratejik önem arz eden bir kamu kurumudur. Bu stratejik önemi, özellikle Devlet teşkilatı ile kamu personel rejiminin yeniden yapılandırılması göreviyle ön plana çıkmaktadır.

Kamu yönetimi alanındaki reform çalışmalarında özellikle kadro ve teşkilat alanında Devlet Personel Başkanlığının bütüncü ve toparlayıcı çalışmaları sistemin olgunlaştırılması bakımından kuşkusuz oldukça önem arz etmektedir.

Kalkınma konusunda önemli hamleler gerçekleştiren Ülkemiz açısından kuşkusuz önemli bir vizyona sahip olan Devlet Personel Başkanlığı'nın, ulusal ve uluslararası değişime kolay ve hızlı entegre olmasını teminen, hedefleri itibari ile ileriye dönük stratejik bir plan ve program oluşturması önem arz etmektedir.

Konunun önemi itibari ile, Başkanlığın "2009 Yılı Performans Programı" ile Devlet Personel Başkanlığının yıllık programı kapsamındaki misyon, vizyon ve öncelikli amaç ve hedefleri tespit edilmiştir.

Programda gerçekleştirilmesi öngörülen amaç ve bağlı hedefler sayesinde kamu çalışanlarının geleceği açısından ve Devlet teşkilatının işlerliği ile Avrupa Birliği uyum süreci bakımından önemli gelişmelere katkı sağlanacağına inanıyorum.

Unutulmamalıdır ki, Ülkemizi bekleyen gelecek, büyük oranda bugünden belirlenen stratejik hedefler, yapılan tercihler ve benimsenen yaklaşımlara bağlıdır.

Program hazırlığında emeği geçen tüm Başkanlık çalışanlarına teşekkür eder, Devlet Personel Başkanlığının “2009 Yılı Performans Programı” kapsamında başarılı adımların atılmasını ve Programın Ülkemize hayırlı olmasını dilerim.



Murat BAŞESGİÖĞLU
Devlet Bakanı

ÜST YÖNETİCİ SUNUŞU

Kamu yönetimi ve kamu personel rejimi alanında çok önemli görevler üstlenmiş olan Devlet Personel Başkanlığı yaklaşık yarım asırdır kendisine verilen görevleri mevcut mevzuat ve bütçe olanakları çerçevesinde günün şartlarına uygun bir şekilde gerçekleştirmeye devam etmektedir.

Kamu personel rejiminin uygulanmasında kurumlar arasında koordinasyonu sağlama ve tıkanıklıkları giderme konusunda önemli işlevler yürütmektedir.

Bilgi toplumuna dönüşen ve Avrupa Birliğine uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye hedefine ulaşmada üstlendiği çok önemli rolün bilincinde olarak özellikle son beş yıl içerisinde Kalkınma Programları ve Yıllık programlarla sorumlu ve ilgili kuruluş olarak belirlenen Devlet Personel Başkanlığı Kamu Yönetimi ve Kamu Personeli Reform çalışmalarında sistemin yeniden yapılandırılmasında ve dönüşüm projelerinde önemli rol üstlenmiştir.

Şu husus bir gerçektir ki, modern ve dünya ile bütünleşen kamu yönetimi anlayışının temel ilkesi Dünyadaki modern ve çağdaş değişiklikleri takip etme ve sisteme uyarlama esasına dayanmaktadır.

Gelişmiş ülkelerce vurgulayıcı ilke olarak kabul edilen ve modern bürokratik yapılanmalarda ön planda yer alan hesap verilebilirlik, şeffaflık, kolay denetlenebilirlik, hızlı ve vatandaş odaklı kamu yönetimi anlayışının geliştirilerek kendi iç sistemimize uyarlanması kuşkusuz zaruret teşkil etmektedir.

Ülkemizde de modern, çağdaş ve özellikle şeffaf ve aynı zamanda mali alanda kolay algılanabilen ve sorgulanabilen bürokratik yapılanmanın oluşturulması yıllardan beri arzu edilen bir husus olup 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun yürürlüğe konulmasıyla bu konudaki ilk somut adım atılmıştır.

Tüm kamu kurumlarında olduğu gibi Başkanlığımızın da söz konusu Kanun kapsamında kendi iç bürokratik dinamiklerini gözden geçirerek bu konudaki stratejik planını ve yıllık programını oluşturması önem arz etmektedir.

Bu kapsamda, “sürekli gelişim” prensibine bağlı yönetim anlayışına inanan her kademedeki çalışanın geniş katılımı ile Devlet Personel Başkanlığının 2009-2013 yılları arasında kapsayacak Stratejik Planı oluşturulmuş olup söz konusu Planda belirlenen esaslar çerçevesinde “2009 yılı Stratejik Program” da hazırlanmıştır.

Planlı çalışmalar sayesinde global değişikliklere entegre olmuş, sadece yıllık değil beş yıl sonrası uygulama politikalarını da esasa bağlamış, geleceği gören ufku geniş personeliyle fiziki imkanları ve teşkilat yapısının elverdiği ölçüde dinamik bir Devlet Personel Başkanlığı yapısı içinde olmayı hedefliyoruz.

Stratejik plan çerçevesinde hazırlanan “2009 Yılı Performans Programının” çalışmalarında emeği geçen tüm Başkanlık personeline teşekkür eder, hazırlanan söz konusu Programın saydamlık ve hesap verilebilirliğin önemli bir örneğini oluşturmasını dilerim.

Jale Ü. AYGÜL
Devlet Personel Başkanı

I – GENEL BİLGİLER

A-Misyon ve Vizyon

Türk kamu personel yönetiminde öncü ve köklü değişimleri gerçekleştirmeyi amaçlayan ve 50. yılını kutlamaya hazırlanan Devlet Personel Başkanlığının misyonu:

Devlet personel rejiminin temel ilke ve politikasını, kurum ve kuruluşların teşkilat, görev ve yetkilerini; kamu görevlilerinin tabi olacakları personel rejimlerini; ülke şartlarına en uygun olacak şekilde düzenlemek, belirlenen personel politikalarını uygulamak, revize etmek, uygulamayı takip etmek ve denetlemek, personel rejimleri arasında uyum, denge ve koordinasyonu sağlamak.

Deneyimiyle, kadrosuyla geleceğe güvenle bakan, personel ve teşkilatlanma başta olmak üzere alanındaki yeni anlayışların kamu kesimine uygulanmasında liderlik eden Devlet Personel Başkanlığının vizyonu:

Kurum ve kuruluşlar ile hizmetlerden faydalanan her kesime düzenli, süratli, kaliteli hizmet sunan, şeffaf, etkili, çözüm üreten, modern, sürdürülebilir ve geliştirilebilir stratejik yönetim anlayışını benimseyen, uygulayan, değişimi yakalayan ve gerçekleştiren, öncü bir Devlet Personel Başkanlığı.

B-Yetki Görev ve Sorumluluklar

1) 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile verilen görevler şunlardır:

- Kamu personelinin hukuki ve mali statüsünün ve uygulanmasının esaslarını tespit etmek, bunların düzenlenmesi ve geliştirilmesiyle ilgili çalışmaları yapmak, gerekli kanun, tüzük ve yönetmelik tasarıları ile diğer idari metinleri hazırlamak,
- Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak için uygulanacak usul ve esasları düzenlemek ve bu konuda gerekli çalışmaları yapmak,
- Personel ve teşkilatlanma konuları ile ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşlarınca hazırlanan ve Başkanlığa sunulan kanun, tüzük ve yönetmelik tasarı ve tekliflerini incelemek, bunları görüş ve teklifleriyle birlikte Başbakanlığa sunmak,
- Personel idari usul ve esaslarla ilgili konulardaki uygulamaları takip ve değerlendirmek, kamu kurum ve kuruluşlarından raporlar ve teklifler istemek, gerektiğinde toplantılar düzenlemek, değerlendirme sonuçlarına göre alınacak tedbirleri teklif etmek, bu alanda gerekli inceleme ve araştırmaları yapmak,
- Kadro ve unvan standardizasyonu, iş analizleri de dahil olmak üzere görev alanına giren konularda gerekli her türlü araştırma ve incelemeleri yapmak veya yaptırmak, personel rejimleri arasında uyum ve denge sağlamak, bu konularda gerekli ilke ve esasları tespit etmek,
- Kamu personeli ile ilgili hususlarda her çeşit istatistiki bilgileri toplamak, umumi personel kayıtlarını merkezi olarak tutmak,

- Personel mevzuatı ve teşkilatlanma ile ilgili konularda, kamu kurum ve kuruluşlarında değişik uygulamaları önleyecek ve uygulama birliğini sağlayacak tedbirleri tespit etmek ve uygulamayı izlemek,
- Kamu kuruluşlarında, personel planlaması yapılması ve uygulamasına yardımcı olmak ve her kademedeki görevli personelin hizmet içinde eğitilmesi ve yetiştirilmesi ile ileriki kadrolara hazırlanmalarını sağlamak üzere gerekli eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması ve bunların takip ve değerlendirilmesine ait esasları düzenlemek ve bu alandaki uygulamaları denetlemek,
- Hizmet öncesi eğitim kurumlarının müfredat programlarına, kamu görevlerinin gerektirdiği niteliklerin ve bilgi ve alışkanlıklarının kazandırılmasına yararlı konuların yansıtılması için gerekli koordinasyon ve çalışmaları yapmak,
- Bu Kanun Hükmünde Kararname kapsamına dahil kurumların görevlerinde, görevlerin bölünüşünde, teşkilatında, metotlarında ve mevzuatında ortaya çıkacak aksaklıkları, bozuklukları ve eksiklikleri giderecek çalışmalar yapmak ve bu amaçla hazırlanacak tasarı ve teklifler ile yeniden kurulacak kurumların teşkilat ve görevleri hakkında görüş vermek,
- Personel rejiminin esaslarını tespit etmek, Devlet Personel Politikasının tespitinde ve uygulanmasında Bakanlar Kuruluna yardımcı olmak ve koordinasyonu sağlamak,
- Kamu personeline ait hukuki ve mali statülerin esasları ile insangücü istihdam planına ait ilke ve teklifleri tespit ederek Bakanlar Kuruluna sunmak,
- Kanunlarla ve Başbakanlıkça verilecek diğer görevleri yapmak,

2) Diğer kanunlar ve mevzuatla verilen görevler şunlardır:

- Özelleştirme programında bulunan ve özelleştirilen kuruluşlarda ve yeniden yapılandırma sürecinde bulunan kuruluşlarda istihdam fazlası veya nakle tabi olarak tespit edilen personelin Başkanlıkça diğer kamu kurumlarına nakledilmek üzere belirlenen usul ve esaslara uygun bir şekilde bildirilmesini sağlamak,
- Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut boş kadrolarınının 16/10/2003 tarihli ve 25261 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2003/46 sayılı Başbakanlık Genelgesinde belirtilen usul ve süreler içerisinde bildirilmesini temin etmek ve atama tekliflerine esas teşkil edecek boş kadrolarının güncelleştirilmesini sağlamak, nakle tabi personelin atanmasında boş kadro bulunmaması halinde 4046 sayılı Kanunun değişik 25 inci maddesi gereğince Bakanlar Kuruluna sunulacak tasarıyı hazırlamak,
- Nakle tabi olarak bildirilen 399 sayılı KHK’ye tabi memur ve sözleşmeli personel ile İş Kanununa tabi kapsam dışı statüdeki personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakillerinde durumlarına uygun unvanları tespit etmek ve bu hususta ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmek. 4046 sayılı Kanunun değişik 22 inci maddesi gereği, bu personelden 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (1) sayılı cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personelin atama tekliflerini Araştırmacı unvanlı kadrolara, (1) sayılı cetvelde yer alan ve mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonucunda göreve alınanların atama tekliflerini ise söz konusu görev unvanına uygun kadrolara yapmak,

- Diğer kamu kurum ve kuruluşlarına atama teklifi yapılan personelin atandığı kurumdaki yeni görevine başlayıncaya kadar durumunu takip etmek ve ilgili personele ilişkin ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmek, bu personele dair işlemlerin her bir aşamasında bilgisayar kayıtlarını tutmak,
- Atama tekliflerine karşı açılan davalarda savunmaya esas teşkil edecek bilgi ve belgeleri temin etmek ve yargı kararlarının gereğini yerine getirmek,
- 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki “Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar” çerçevesinde geçici personelin atama tekliflerini yapmak,
- 4046 sayılı Kanunun özelleştirme uygulamalarında personel nakline ilişkin 22 nci maddesinin uygulamasına yönelik gerekli mevzuat düzenlemelerini yapmak ve ortaya çıkabilecek hukuki boşlukları takip ederek mevzuat değişikliğine ilişkin tasarılar geliştirmek,
- 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Başkanlığın stratejik planının ve bütçesinin kalkınma planına, yıllık programlara, Kurumun stratejik plan ve performans hedefleri ile hizmet gereklerine uygun olarak hazırlanması ve uygulanmasında, sorumluluğu altındaki kaynakların etkili, ekonomik ve verimli şekilde elde edilmesi ve kullanımını öngörmüş olup, bu çerçevede, kaynakların kayıp ve israfının önlenmesinde mali yönetim ve kontrol sisteminin işleyişinin gözetilmesi, izlenmesi ve bu Kanunda belirtilen görev ve sorumluluklarını yerine getirmek,
- Başkan tarafından, kamu görevlilerinin hak, ödev ve çalışma koşullarının düzenlenmesi ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanmasına yönelik kararların alınması için yapılacak toplu görüşmelere esas olmak üzere Kamu İşveren Kuruluna görüş bildirmek ve toplu görüşmelerde belirlenen mutabakat metinlerinin uygulanmasını izlemek amacıyla oluşturulan Yüksek İdari Kurulda Kamu İşveren Temsilcisi sıfatıyla üyelik görevlerini yerine getirmek,
- Başkan tarafından, kamu işverenleri adına sendikalarla toplu görüşmeye katılacak Kamu İşveren Kurulunun üyesi sıfatıyla görevini ifa etmek,
- Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda öngörülen Kamu İşveren Kurulu, Yüksek İdari Kurul ve Uzlaştırma Kurulunun sekreteryaya hizmetlerini yürütme görevini icra etmek,
- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun 35 inci maddesinde, toplu görüşme çalışmaları ile Uzlaştırma Kurulu çalışmalarına katılacak olanların ağırlama, yolluk ve gündelikleri ile toplantı ücretlerinin Başkanlık bütçesine konulacak ödenekten karşılanacağı hükme bağlandığından, bu görevleri yerine getirmek ve Kanun kapsamında ortaya çıkabilecek sorunları gidermek,
- Sendikaların kuruluşuna ilişkin belgeler ve tüzükler, sendika ve konfederasyonların yetkili organlarına seçilen üyelere, açılan, kapatılan veya birleştirilen sendika şubelerine ilişkin bilgiler ile Kanunda öngörülen kurullara ve toplu görüşmelere katılmaya yetkili sendika ve konfederasyonların belirlenmesi açısından önem taşıyan sendika ve üye kayıtlarına ilişkin tüm bilgileri güncel olarak tutmak,

- Bakanlar Kurulunun 18/03/2002 tarihli ve 2002/3975 sayılı Kararıyla yürürlüğe konulan “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” çerçevesinde, Kamu Personel Seçme Sınavına (KPSS) ilişkin görevleri yürütmek,
- Bakanlar Kurulunun 20/08/2004 tarihli ve 2004/7754 sayılı Kararı ile yürürlüğe konulan “Özürümlerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik” çerçevesinde verilen görevleri yerine getirmek,
- Bakanlar Kurulunun 15/03/1999 tarihli ve 1999/12647 sayılı Kararı ile yürürlüğe konulan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik” ile öngörülen görevleri yerine getirmek,
- Devlet Personel Başkanlığının hasım mevkiinde bulunduğu idari yargı davalarındaki yargılama sürecine ilişkin savunma ve diğer işlemleri yürütmek,
- Başbakanlık ve bakanlıkların hukuk müşavirliklerinin, idari yargı davalarına ilişkin, savunmaya esas görüş taleplerini yerine getirmek,
- Başkanlık görev ve faaliyet alanına giren konularda yabancı ülke ve uluslararası kuruluşlarla münasebetleri yürütmek,
- Avrupa Birliği ile ilişkilerde Başkanlık hizmetlerinin süratli, düzenli, etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamak,
- Avrupa Birliğine üyelik sürecinde Başkanlık görev ve yetki alanına giren hususlarda müktesebat uyumunun sağlanması amacıyla gerekli mevzuat değişiklik çalışmalarının yürütülmesini sağlamak,
- Yabancı devletler ya da uluslararası kuruluşlarla yapılan işbirliği protokol çalışmalarına dayalı olarak Devlet Personel Başkanlığında seminerler düzenlenmesi, yurtdışından gelecek yabancı misafirlerin ağırlanması gibi Başkanlığın dış ilişkilerinin düzenli ve süratli olarak işlenmesini sağlamak,

C-Teşkilat Yapısı

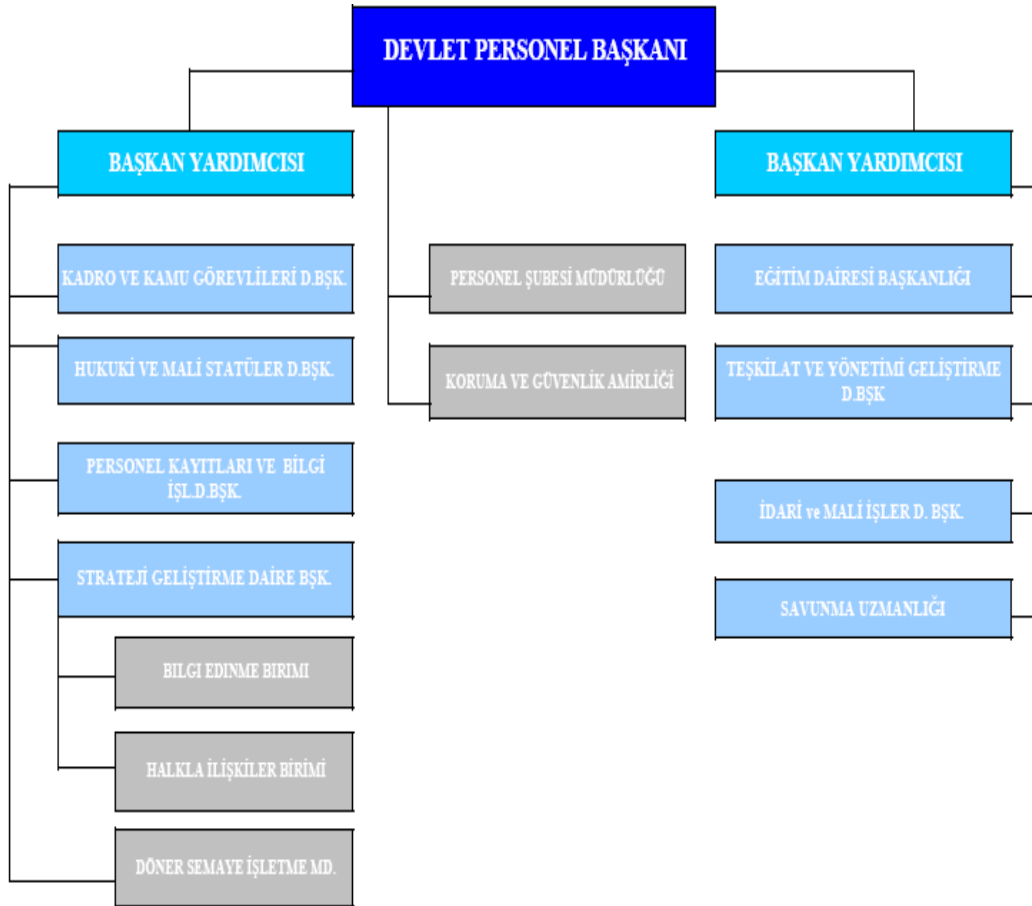
217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre Devlet Personel Başkanlığı; ana hizmet, danışma ve yardımcı birimlerden oluşmaktadır.

Başkanlığın en üst amiri olan Başkan, Başkanlık hizmetlerini Hükümet politikalarına, ulusal güvenlik ilkelerine, kalkınma planlarına, yıllık programlara ve mevzuat hükümlerine uygun olarak yürütmekle ve Başkanlığın çalışma alanına giren konularda diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliği ve eşgüdümü sağlamakla görevli ve Başbakana veya ilgili devlet bakanına karşı sorumludur. Başkanlıkta, Başkana yardımcı olmak üzere iki Başkan Yardımcısı görevlendirilebilmektedir.

Başkanlığın ana hizmet birimleri; Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı, Eğitim Dairesi Başkanlığı, Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı, Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı ile Personel Kayıtları ve Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığıdır.

Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Başkanlığın danışma birimidir.

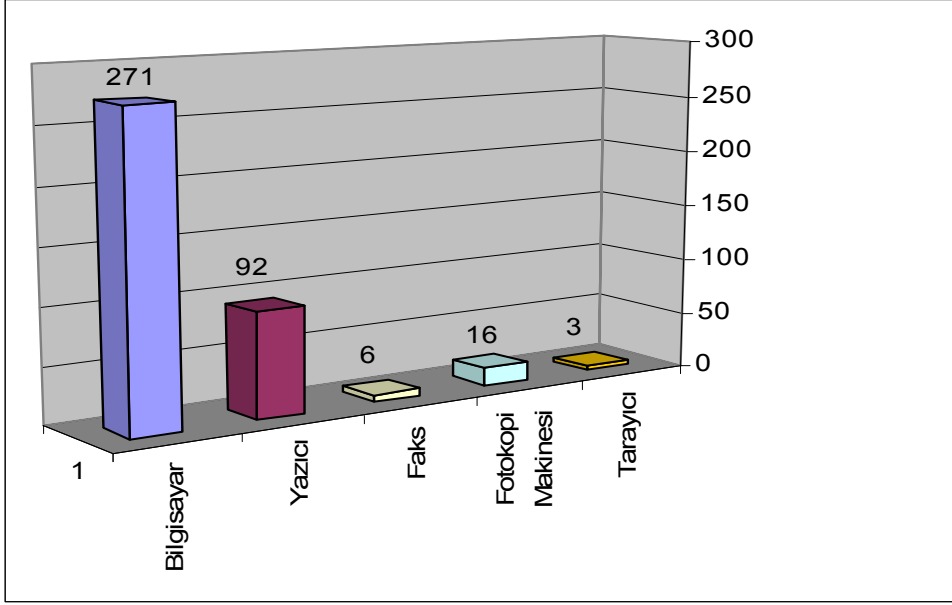
Başkanlığın yardımcı birimleri ise; İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı, Personel Şubesi Müdürlüğü ve Savunma Uzmanlığıdır.



Devlet Personel Başkanlığı Teşkilatı Organizasyon Şeması

D-Fiziksel Kaynaklar

İzmir Caddesinde yer alan 9 kat, 96 çalışma ofisi olmak üzere yaklaşık 4600 metrekare alan üzerinde faaliyet gösteren Başkanlığımızda 1 adet görev tahsisli, 7 adet sıra tahsisli olmak üzere 8 adet lojman, 1 adet makam aracı, 4 adet de hizmet aracı olmak üzere 5 adet taşıt bulunmaktadır.



Grafik 1 Teknolojik Malzeme Dağılımı

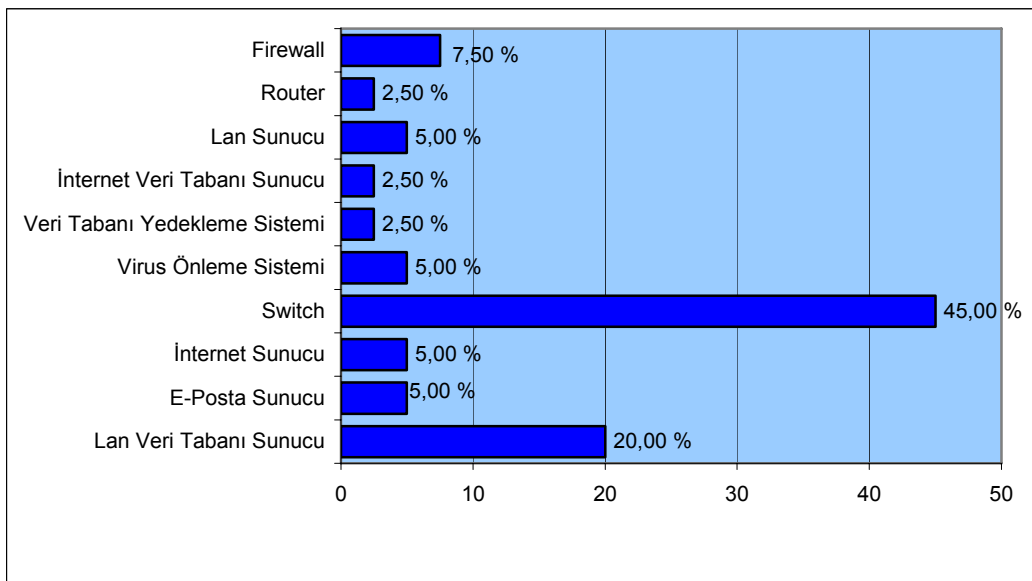
Başbakanlığın 04.12.2003 tarih ve 2003/48 sayılı Genelgesinde ise; e-Dönüşüm Türkiye Projesinin hayata geçirilmesi amacıyla, kamu kurum ve kuruluşlarınca halihazırda uygulanan ya da hazırlık çalışmaları sürdürülmekte olan çevrimiçi hizmetlerin etkin bir şekilde sunulabilmesi için gerekli işbirliği ve bilgi paylaşımını sağlayacak, birlikte çalışabilir ve güvenli altyapının oluşturulması esası temel kabul edilmiştir. Aynı Genelgenin 48. eylemi gereğince de "Kamu Personeli Kayıt Sisteminin İlgili Kuruluşlara Açılması" sorumluluğu Devlet Personel Başkanlığına verilmiştir.

Uygulamanın kısa sürede hayata geçirilebilmesi ve beklenen neticelere ulaşılabilmesi için kamu kesimi istihdam bilgilerinin MERNİS-KPS (Kimlik Paylaşım Sistemi) ve kamu kurum kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulması, T.C. Kimlik Numarası esas alınarak yürütülecek bu uygulama ile de Internet tabanlı Web servisleri yönteminin kullanılması şeklinde gerçekleştirilecek olup verilerin doğrudan PER-NET bilgi sistemine bilgi sistemine bilginin kendi sahibince aktarılması şeklinde gerçekleştirilecektir. Projenin uygulamaya geçmesi ve tüm Kamu Kurum ve Kuruluşlarının bu altyapıyı kullanmasını müteakip, projenin E-Devlet kapısı ile entegrasyonu sağlanarak, E-Devlet kapısına servis veren en önemli uygulamalardan biri olması sağlanacaktır.

İlk e-imza uygulamasının PER-NET Projesi kapsamında ele alındığında başlangıç için gereken sertifika adeti ve kart okuyucu asgari düzeyde tutulmuş, bu doğrultuda alımlar yapılmıştır. Uygulamanın aktif olarak başlaması ve sistemin tam, doğru ve eksiksiz çalıştığının tespitinden sonra ise bu sayı arttırılabilecektir. Sonuç olarak, PER-NET Projesinin e-imza uygulaması yazılımlara ilave edilerek aktif hale getirilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili projeyi belirli bir süre kullanmalarını müteakip e-imza uygulaması devreye sokulabilecektir. Ayrıca, network ortamında çalışan evrak bilgi sistemi kendi personelimizce yazılarak hayata geçirilmiş, ilerleyen

süreçlerde Başkanlığın ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleştirilecek olan doküman yönetim sistemi (EBYS) ile hali hazırda kullanılan evrak bilgi sistemi için başlangıç e-imza altyapısı oluşturulmuştur.

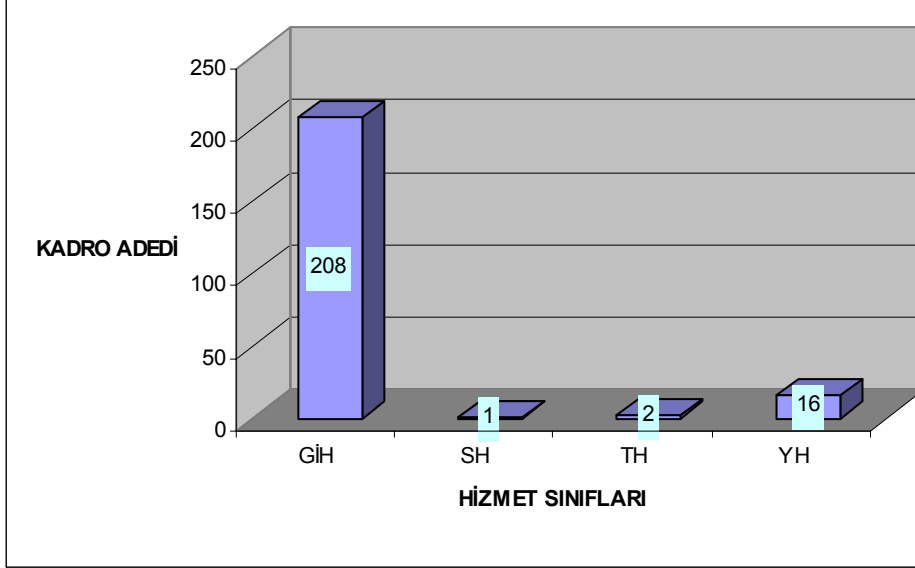
Başkanlığımız mevcut bilgisayar kapasitesi PER-NET, KADRO-NET Projeleri ve ilerleyen süreçlerde yapılması düşünülen projelere göre planlanmış olup yeterli düzeydedir.. Ayrıca sistemlerimiz için alınabilecek olan en üst düzey güvenlik donanım ve yazılımlarının alınmış olması, son teknolojik ürünlere sahip olmamız, Başkanlığımızın üstünlükleri olarak sıralanabilecek olan özellikleridir. Bu kapsamda olan fiziksel yapımızın devamlılığı açısından 2008 yılı sonu itibariyle üç yıllık garanti süresi sona erdiğinden, 2009 yılı başı itibariyle Güvenlik sistemlerinin lisans yenilenmesi ve Makine ve Teçhizata ait bakım ve onarım anlaşmalarının yapılması gerekmektedir.



Grafik_2 Sistem İletişim Alt Yapı Cihaz Dağılımı

E-İnsan Kaynakları

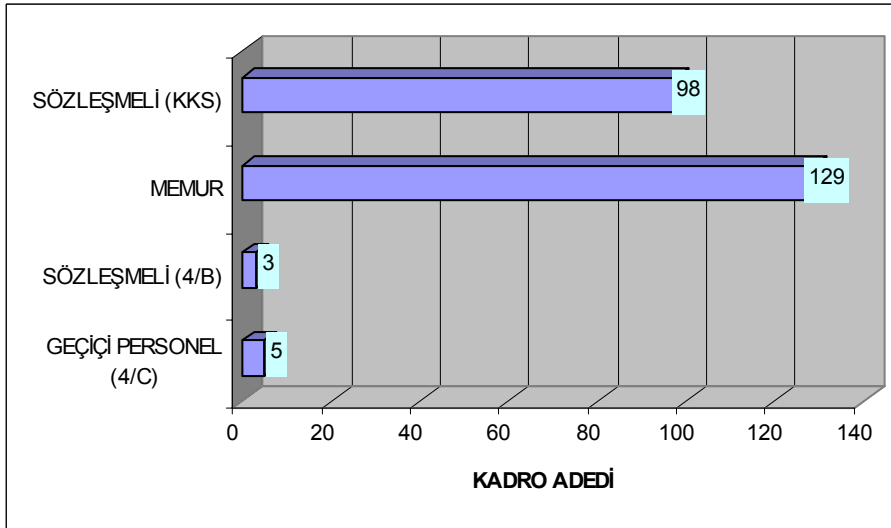
Başkanlığın 227 adet dolu, 231 adet boş olmak üzere 458 adet serbest kadrosu bulunmaktadır. Buna göre, tahsis edilen kadrolardan % 49,5 'i kullanılmıştır.



Grafik 3 DPB Personelinin Hizmet Sınıflarına Dağılımı

Başkanlık çalışanlarının hizmet yıllarına göre dağılımı; %35'i ilk dilim olan 0-10 yıl , %37'si 11-20 yıl, %21'i 21-30 yıl, %7'si de 30 yıl üstü hizmet yılı olan personel şeklindedir.

Başkanlıkta çalışan kadrolu personelin %68'i erkek, %32'si kadın personeldir.



Grafik 4 DPB Personelinin İstihdam Şekline göre Dağılımı

Program döneminde fiziki şartların uygun olması durumunda ilgili mevzuat çerçevesinde 20 adet Devlet Personel Uzman Yardımcısı alınması planlanmaktadır.

Unvan Ad	GİH			SH		TH		YH		GEÇİCİ VE SÖZLEŞMELİ			Genel Toplam
	Memur	Sözleşmeli (KKS)	Toplam	Memur	Toplam	Memur	Toplam	Memur	Toplam	4/C	(4/B)	Toplam	
DEVLET PERSONEL BŞK.		1	1										1
BAŞKAN YARDIMCISI		1	1										1
EĞİTİM DAİRESİ BAŞKANI		1	1										1
HUK.MALİ STATÜLER DAİ.BŞK.		1	1										1
İDA.VE MALİ İŞLER DAİ.BŞK.		1	1										1
KAD.VE KAMU GÖR.DAİ.BŞK.		1	1										1
PER.KAY.BİL.İŞL.DAİ.BŞK.		1	1										1
STRATEJİ GELİŞTİRME D. BŞK.		1	1										1
TEŞ.VE YÖN.GEL.DAİ.BŞK.		1	1										1
DEV.PER.UZM.(ŞB.MÜD)		11	11										11
DEVLET PERSONEL UZMANI		49	49										49
DEVLET PER.UZM.YRD.		19	19										19
ŞUBE MÜDÜRÜ	10		10										10
DÖNERSERMAYE İŞL.MD.	1		1										1
KOR.VE GÜV. AMİRİ	1		1										1
ŞEF	13		13										13
MALİ HİZMETLER UZMANI	1		1										1
AYNIYAT SAYMANI	1		1										1
ÇÖZÜMLEYİCİ	2	8	10								1	1	11
ÇÖZÜMLEYİCİ(Ö)		2	2										2
PROGRAMCI	1		1								2	2	3
MÜTERCİM	1		1										1
TEKNIKER						1	1						1
TEKNİSYEN						1	1						1
HEMŞİRE				1	1								1
MEMUR	8		8										8
MEMUR (Ö)	3		3										3
BİLGİSAYAR İŞLETMENİ	17		17										17
BİLGİSAYAR İŞLETMENİ (Ö)	5		5										5
VERİ HAZ.VE KON.İŞL.	19		19										19
VERİ HAZ.VE KON.İŞL. (Ö)	8		8										8
SANTRAL MEMURU	1		1										1
SEKRETER	1		1										1
KOR.VE GÜV.GÖREVLİSİ	12		12										12
ŞOFÖR	3		3										3
ŞOFÖR (Ö)	2		2										2
AŞÇI								1	1				1
DAĞITICI								1	1				1
HİZMETLİ								10	10	5		5	15
HİZMETLİ(Ö)								3	3				3
KALORİFERCİ								1	1				1
Genel Toplam	110	98	208	1	1	2	2	16	16	5	3	8	235

Tablo 1 Unvanlara göre Sınıf ve Statü Dağılımı

II. PERFORMANS BİLGİLERİ

A-Temel Politika ve Öncelikler

217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile yürürlükte bulunan diğer mevzuatla Başkanlığa verilen görevler etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilecektir.

Başkanlık tarafından yürütülen bütün faaliyetlerde insan merkezli bir gelişme ve yönetim anlayışı ile ifa edilen hizmetlerin sunumunda açıklık, hesap verebilirlik, katılımcılık, verimlilik ve vatandaş memnuniyeti esas alınacaktır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının memur ve sürekli işçi kadroları, sözleşmeli ve geçici iş pozisyonları ile bu kadro ve pozisyonlarda çalışanların kurumlar arası ve her bir kurum ve kuruluşun birimleri itibarıyla dengeli dağılımını sağlayacak düzenlemeler ve uygulamalar gerçekleştirilecektir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapıları göz önünde bulundurularak yürütülmeye çalışılan temel önceliklerle ilgili çalışmaların, Devletin yeniden yapılandırılması çalışmalarının tamamlanmasını müteakip hız kazanması ve sonuçlandırılması hedeflenmektedir.

Kamu personel rejimi mevzuatında uygulamada birlik ve beraberliğin sağlanması, vatandaşlarımızın kendilerini ilgilendiren konularda yaptıkları başvuruların sonuçlandırılarak vatandaş odaklı yönetim anlayışına daha fazla katkıda bulunulması ve memurlar ile diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statüsünün iyileştirilmesi hususunda Başkanlığa verilen görevler yerine getirilecektir.

İdari usul ve esaslarla ilgili konulardaki uygulamaların takip ve değerlendirilmesi suretiyle bu hususlara ilişkin gerekli iyileştirmeler sağlanacaktır.

İş analizleri de dahil olmak üzere görev alanına giren konularda gerekli her türlü araştırma ve incelemeler sonucunda gerekli ilke ve esaslar tespit edilecektir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında Başkanlığın görev alanına giren konularda değişik uygulamaları önleyecek ve uygulama birliğini sağlayacak tedbirler tespit edilecek ve uygulamalar izlenecek, mevzuatta ortaya çıkabilecek aksaklık ve eksiklikleri giderecek çalışmalar yapılacaktır.

Başkanlıkça oluşturulan PER-NET altyapısı ile kamu çalışanlarına ait bilgilerin ON-LİNE sistemle güncel olarak tutulması sağlanacaktır.

Başkanlık personelinin çalışma şartları iyileştirilerek işyeri memnuniyeti sağlanmak suretiyle iş verimi artırılabilecektir.

Stratejik plan ve performans programlarının hazırlanmasına dair çalışmalar koordine edilerek, sonuçlarına ilişkin konsolidasyon çalışmaları yürütülecektir.

B-Amaç ve Hedefler

AMAÇ 1. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemleri yapmak, uygulamaları takip ve denetlemek.

Hedef 1.1. Kadro Rejiminin, yeniden yapılandırılan Kamu Personel Rejimine uyumlaştırılmasını sağlamak.

Kamu kesiminde önemli bir açılım olarak görülen ve çalışmaları sonuçlanma aşamasında olan Kamu Personel Rejimi reformunun hayata geçirilmesi durumunda, bu rejimle paralel olarak kadro rejiminde ne gibi değişiklikler yapılacağı ve bu rejimle nasıl uyumlaştırılacağına ilişkin çalışmaların yapılması hedeflenmektedir.

Strateji 1.1. Kamu personel rejiminin yeniden yapılandırılmasını takiben yeni tesis edilecek statüye uygun kadro rejimi mevzuatı düzenlenecek, kadro ve pozisyonların uyumlaştırılması çalışmaları sonuçlandırılacaktır.

Performans göstergeleri 1.1. Yapılacak düzenleme çalışmalarına esas olarak yürütülecek araştırma ve inceleme sayısı, Kamu Personel Rejimine uyumlaştırılmasına yönelik olarak hazırlanan düzenleme sayısı, yürürlüğe giren düzenleme sayısı.

Hedef 1.2. Örgütsel büyüme ve dengesizliği gidermek, kadro ve unvan standardizasyonunun günün şartlarına uygun, dengeli hale getirilmesini sağlamak.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personelin ifa ettiği görevlere uygun unvanlara sahip kılınması ve bu unvanlarda belirli bir standardın sağlanması temel hedeftir. Bu hedefin gerçekleştirilmesi sayesinde, bir taraftan kamu hizmetinin sunumunda verimlilik artışı sağlanırken, diğer taraftan kamu personeli arasındaki ücret dengesizliğinin giderilmesi için ihtiyaç duyulan zemin hazırlanmış olacaktır.

Strateji 1.2. 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ekinde yer alan kamu kurum ve kuruluşlarına ait kadro ve unvanlar incelenecek, mükerrerlik giderilecek, kadro ve unvan standardı sağlanacaktır.

Performans göstergeleri 1.2. İncelenen, mükerrerliği tespit edilen ve standardize edilen kadro ve unvan sayısı.

Hedef 1.3. Kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımını yeniden düzenleyerek, vatandaşa doğrudan hizmet verilen noktalardaki personel açığını gidermek.

Kamu kurum ve kuruluşlarının istihdam profillerinin tam olarak analiz edilmesi, kamu personelinin merkez, bölge, il, ilçe, yurtdışı şeklindeki idari bölümler ve hizmet birimleri bazında dağılımının tespit edilmesi büyük önem arz etmektedir. Yapılacak analiz çalışması sonucunda, hangi hizmet birimlerinde hangi nitelikleri haiz personele ihtiyaç duyulduğu tespit edilebilecek, bölgeler arası ve hizmet birimlerindeki personel dağılımına dair dengesizliklerin giderilmesi sağlanmış olacaktır.

Strateji 1.3. Kamu kurum ve kuruluşlarının kadro ve pozisyon bilgilerinin merkez, bölge, il, ilçe, yurtdışı hizmet birimleri itibariyle tespit çalışması yapılacak, istihdam fazlası veya yeterli personeli bulunmayan hizmet birimleri tespit edilerek dağılımdaki dengesizliğin giderilmesine yönelik öneriler hazırlanacak ve kurumlarla müşterek çalışmalar yapılacaktır.

Performans göstergeleri 1.3. Kurum ve kuruluşlardan bölge, il, ilçe teşkilatları itibariyle kadro ve pozisyon bilgileri tespit edilenlerin sayısı, istihdam fazlası personeli olduğu tespit edilen kurum sayısı, istihdam fazlası personel sayısı, personel açığının giderilmesine yönelik işbirliği yapılan kurum sayısı, personel açığı giderilen hizmet birimi sayısı.

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

Kamu yönetiminin önemli sorunlardan birisi personel rejimi vasıtasıyla tüm kurum ve kuruluşlar arasında uyum ve dengeyi sağlamak konusudur. Dinamiklik arz eden bu husus sürekli

bir çalışmayı da gerekli kılmaktadır. Uyum ve dengenin sağlanmasına ilişkin sorunların giderilmesinde kurumsal ve kurumlar arası çalışmalara öncelik verilmesinin, önceden tedbir alınmasının önemi de büyüktür.

Modern personel yönetimi anlayışı içerisinde personel rejimini gözden geçirmek ve kamunun her kesimini içine alacak şekilde yeniden biçimlendirmek gerekliliği ortadadır. Bu ihtiyaç istikametinde kamu personel rejimi, “sürekli yenilik” parolası altında gözden geçirilerek, “değişim” ve “uyum” da devamlılık temin edilmiş olacaktır.

Strateji 1.4. Personel rejimleri konusunda yabancı ülke uygulamaları ile halen ülkemizde uygulanmakta olan farklı kamu personel rejimleri incelenecektir. Genel kamu personel rejiminin modern insan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde, hizmet icaplarına ve verimlilik prensiplerine uygun olarak ihtiyaca göre düzenlenmesi çalışmaları yapılacaktır. Düzenleme çalışmaları ile kurum ve kuruluşlar arasında husule gelmiş olan uyum ve denge sorunları giderilecektir.

Performans göstergeleri 1.4. Personel rejimi uygulamaları incelenen yabancı ülke sayısı, incelenen uygulama sayısı, incelenen yerli personel rejimi sayısı.

AMAÇ 2. Kamu kurum ve kuruluşlarında kadro unvanlarının standartlaştırılması ve kodlandırılmasını sağlamak ve görev tanımlarını yapmak, bunların yayımlanmasını sağlamak ve uygulamada rehberlik etmek.

Hedef 2.1. İş analizi ve görev tanımları yapmak ve kurumsal uygulamalarda rehberlik etmek.

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen kamu hizmetlerine yönelik olarak, iş analizleri de dahil olmak üzere gerekli ilke ve esasların tespit edilmesi, kadro unvanlarının hizmetin daha iyi sunulmasını sağlayacak sayı ve niteliğe kavuşturulması ve her bir unvanın görev tanımlarının, ifa edilen kamu hizmetinin tamamını kapsayacak şekilde yapılması veya yaptırılması hedeflenmektedir.

Strateji 2.1. Kamu kurum ve kuruluşlarında iş analizi çalışmalarını yapmak üzere komisyonlar teşkil edilecek, komisyonlar marifetiyle gerekli inceleme ve araştırmalar yürütülecek ve bunun sonucunda öncelikle pilot uygulama için seçilecek kamu kurum ve kuruluşları nezdinde hedefe ilişkin unvan standardizasyonu ve görev tanımları yapılarak tüm kamu kurum ve kuruluşlarında bu çalışmaların sonlandırılmasına ve uygulanmasına rehberlik edilecektir.

Performans göstergeleri 2.1. İş analizleri yapılan kurum sayısı, tespit edilen ilke ve esas sayısı, yapılan inceleme ve araştırma sayısı, standardize edilen, kodlanan ve görev tanımı yapılan kadro ve unvan sayısı, rehberlik edilen kurum sayısı.

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.

Hedef 3.1. Personel değerlendirme sistemini modern yönetim anlayışı çerçevesinde gözden geçirerek, personel performansını ölçmeyi sağlayacak objektif ve saydam standartlar geliştirmek.

Modern personel yönetimi çerçevesinde kurum ve kuruluşlardaki personelin performansını ölçmeye dönük objektif ve saydam standartların geliştirilmesi suretiyle mevzuatla verilen görevleri yerine getirmesinde personelin başarısının ölçülmesi hedeflenmektedir.

Strateji 3.1. Mevcut personel değerlendirme sistemi gözden geçirilecek, yabancı ülke personel değerlendirme sistemleri ve uygulamaları incelenecek, ülkemiz şartlarına en uygun şekilde personel performansını objektif ve saydam biçimde ölçmeyi sağlayacak standartlar, görev özellikleri de dikkate alınarak geliştirilecek ve bu standartların kamu kesiminde uygulanmasına yönelik çalışmalar yürütülecektir.

Performans göstergeleri 3.1. Yabancı ülkelerde performans dayalı yönetim anlayışı üzerine yapılan inceleme ve araştırma sayısı, ülkemizde incelenen performans değerlendirmeye ilişkin çalışmaların sayısı, geliştirilen standart ve oluşturulan ölçme-değerlendirmelerin sayısı, uygulamaya yönelik yapılan çalışmaların sayısı.

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.

Kamu kurum ve kuruluşlarında tüm çalışanların yetkin bir seviyeye ulaştırılması ve değişen şartlara uyum sağlanması için etkili stratejik insan kaynakları planlaması yapılması büyük önem arz etmektedir. Bu çerçevede yapılacak kapsamlı plan sayesinde beş yıllık, on yıllık öngörülerle hangi kamu kurumunun hangi nitelikleri haiz, ne kadar personele ihtiyaç duyduğu tespit edilebilecek ve bu ihtiyaçlara göre personel istihdamı yoluna gidilebilecektir.

Strateji 3.2. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılacak kurumsal insan kaynakları planlamasına ilişkin esas ve usuller geliştirilecek, insan kaynakları planlaması yapılması konusunda yabancı ülke uygulamaları yerinde incelenecek ve araştırmalar yapılacak, seminer, panel, konferans vb. etkinlikler düzenlenecek, akademisyenler ve sivil toplum kuruluşları da dahil tüm kesimler ile görüş alışverişinde bulunulacaktır. Elde edilen görüşler çerçevesinde pilot uygulama için seçilecek kamu kurum ve kuruluşları nezdinde iş analizi, görev tanımları ve iş değerlendirmesi çalışmaları yürütülecektir. Söz konusu kurumların, hizmetin gerektirdiği nicelik ve nitelikte kadro ve pozisyon sayılarıyla, çalışacak personelin nitelikleri tespit edilecektir. Pilot uygulamalarla elde edilen sonuçlar göz önünde tutularak tüm kamu kurum ve kuruluşlarının kurumsal insan kaynakları planlamalarını yapması temin edilecek ve hazırlanan kurumsal planlamalar baz alınarak ulusal insan kaynakları planı uygulamaya konulacaktır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının sahip olduğu personel profilinin envanteri çıkarılacak ve kurum ve kuruluşların hizmetlerini yürütebilmeleri için ihtiyaç duyduğu meslek dalları tespit edilecektir. Bu çerçevede, kamu yönetiminin makro düzeyde ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinin temini maksadıyla Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı başta olmak üzere ilgili kurum ve kuruluşlarla gerekli koordinasyon sağlanarak, işbirliği içerisinde projeler geliştirilip yürütülecektir.

Hazırlanacak programlar ile kamu çalışanları sürekli bir şekilde eğitim, öğretim ve geliştirme süreçlerinden geçirilerek, işlerini etkin ve verimli bir şekilde yürütecek bilgi ve beceriye kavuşturulmaları da sağlanacaktır.

Performans göstergeleri 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.

Hedef 3.3. Kamu sektöründe esnek çalışma modellerinin uygulanmasına yönelik araştırmalar yapmak ve ilgili mevzuat düzenlemelerini gerçekleştirmek.

Kamu sektöründe alternatif bir çalışma modeli olarak değerlendirilebilecek esnek çalışma modelinin hayata geçirilebilmesi için gerekli olan altyapı çalışmalarının tamamlanması hedeflenmektedir.

Strateji 3.3. Uzman kamu personelinin bilgi birikimi ve tecrübelerinden azami seviyede yararlanılarak, kamu sektöründe etkinlik ve verimliliğin artırılması amacıyla, farklı kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilmelerine imkan tanıyacak esnek çalışma modellerinin kamuda uygulanabilirliği araştırılacak ve bu şekilde istihdama imkan tanıyacak mevzuat çalışmaları yürütülecektir.

Performans göstergeleri 3.3. Esnek çalışmaya ilişkin olarak, yabancı ülke uygulamaları dahil incelenen model sayısı, esnek çalışmaya ilişkin geliştirilen alternatif model sayısı, esnek çalışma modeli kapsamına alınacak unvan sayısı, esnek çalışma modeli çerçevesinde istihdam edilecek personel sayısı, bu konuda hazırlanan mevzuat çalışmaları sayısı, uygulamaya konulan mevzuat sayısı.

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

Hedef 4.1. Özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklini gerçekleştirmek, kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarının hizmet icaplarına uygun bir seviyede kalmasını sağlayacak çalışmalar yürütmek.

Özelleştirme işlemleri dolayısıyla istihdam fazlası haline gelen personelin, diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklinde çeşitli problemlerle karşılaşmaktadır. Bu personelin, kurumların personel ihtiyaçları da gözetilmek suretiyle nakli gerçekleştirilerek, bu süreçte karşılaşılan sorunları giderecek usul ve esaslara dair çalışmaların yapılması hedeflenmektedir.

Strateji 4.1. Özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin diğer kurum ve kuruluşlara nakline ilişkin usul ve esaslar gelişen ve değişen şartlar muvacehesinde gözden geçirilerek geliştirilecektir.

Performans göstergeleri 4.1. Nakledilen personel sayısı, geliştirilen usul ve esas sayısı, personel nakledilen kamu kurum ve kuruluşu sayısı.

AMAÇ 5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili olacak şekilde düzenlenmesi suretiyle kamu personelinin niteliğini her bakımdan yükseltmek.

Hedef 5.1. Kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliğini sağlamak.

Mevzuatla eğitim ve sınav şartına bağlanan hiyerarşik kadrolar ile öğrenimle ihraz edilen unvanlı kadrolara yapılacak atamaların kariyer ve liyakat ilkeleri çerçevesinde gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

Strateji 5.1. Kurum ve kuruluşlarda çalışan personelin görevde yükselme ve unvan değişikliği şeklinde yapılacak atanmalarına ilişkin usul ve esaslar daha objektif kıstasları ihtiva edecek şekilde geliştirilecektir. Görevde yükselme eğitimi ortak ders notlarını içeren kitabın, gelişen şartlar ve mevzuat değişiklikleri çerçevesinde güncellenmesi sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 5.1. Görevde yükselme eğitimi ders notlarının güncellenme aralığı, görevde yükselme ve unvan değişikliğinde getirilen kriter sayısı, ihtiyaç duyulan alanlarda yapılan yeni mevzuat çalışmalarının sayısı, kurumlardan ve şahıslardan intikal eden bu konudaki tereddütlere verilen cevapların sayısı.

Hedef 5.2. Uluslararası kuruluşlarda staj görecekt kişiler ile yetiştirilmek amacıyla bütçe imkanları çerçevesinde Devlet memurlarının yurt dışına gönderilmesine ilişkin çalışmalar ile Ülkemize tahsis edilen bursların ilgili kurumlara dağılımını etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde yapmak.

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından bütçe imkanları çerçevesinde her yıl uluslar arası kuruluşlar ile yabancı ülkelere ait kuruluşlarda yetiştirilmek amacıyla Devlet memurlarının gönderilmesine ilişkin Bakanlar Kurulu Karar taslakları hazırlanmaktadır. Ayrıca, diğer ülke hükümetleri tarafından Ülkemize tahsis edilen bursların, kurumların görev alanları dikkate alınarak dağılımı yapılmaktadır.

Strateji 5.2. İlgili kurumların talepleri dikkate alınarak bütçe imkanları çerçevesinde yetiştirilmek üzere yurt dışına gönderileceklerle ilgili olarak Bakanlar Kurulu Karar taslağı hazırlanacak, dış bursların dağılımında etkinliğin sağlanmasına dönük olarak kurumların görev

alanları ile personel durumu dikkate alınacaktır. Ayrıca, yetiştirilmek üzere yurt dışına gönderilmiş olanların hazırlamış oldukları raporların kamu yönetiminin hizmetine sunulması sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 5.2. Kurum yöneticileriyle konu hakkında yapılacak çalışmaların sayısı, yayınlanan çalışma sayısı, çalışmalardan yararlanan kamu personeli sayısı, işbirliği yapılan uluslararası kuruluş ve yabancı ülke sayısı, yetiştirilmek amacıyla yurtdışına gönderilen personel sayısı, uygulamaya ilişkin görüşlerin sayısı.

Hedef 5.3. Kamu yönetiminde ve gerektiğinde özel kesimde görevli üst ve orta kademe yöneticilerinin Milli Güvenlik Akademisinde eğitime tabi tutulmasını sağlamak suretiyle bilgi seviyesini yükselterek niteliklerini artırmak.

Üst ve orta düzey yöneticilere Milli Güvenlik Akademisinde bilgi ve yetenek kazandırılması konusunda, yılda iki dönem halinde kurumlara kontenjan tahsisi ve sivil müdavim tespiti yapılarak söz konusu yöneticilerin eğitilmesi sağlanmaktadır.

Strateji 5.3. Milli Güvenlik Akademisi Başkanlığıyla işbirliği yapılarak kontenjan tahsisi ile eğitim programlarına aday gösterileceklere ilişkin esaslar tespit edilecek, ilgili kurum ve kuruluşlara kontenjanlarını tahsisi yapılacak ve kurumlara bildirilecektir. Kurumlardan eğitim programına katılmak üzere teklif edilen adaylar niteliklerine göre değerlendirilip uygun görülen adaylar, eğitim programına katılmalarını sağlamak için kurumlarına gerekli bildirimde bulunulacaktır. Ayrıca, eğitim faaliyetlerinin aksayan yönleri, gerek dosya üzerinde gerek yerinde yapılacak incelemelerle tespit edilerek, giderilmesi yönünde çalışmalar yapılacaktır.

Performans Göstergeleri 5.3. Yapılan mevzuat çalışmalarının sayısı, kurumlara tahsis edilen kontenjan sayısı, sivil müdavim gönderen kurum ve kuruluş sayısı ile eğitim faaliyetlerine katılanların sayısı, hedefe dönük olarak düzenlenecek olan anketler, analiz formları ve benzeri çalışmaların sayısı.

Hedef 5.4. Kurumların kendi personelini hizmet ihtiyaçlarına göre, yurt içinde etkin şekilde gerçekleştirilecek eğitim programları yoluyla yetiştirmesine katkı sağlamak ve gerektiğinde genel nitelikli eğitimler düzenlemek.

Kamu kurum ve kuruluşlarının yürütmekte oldukları hizmetlerin gerektirdiği şekilde insan gücünün niteliksel açıdan uygun hale getirilmesi, başka bir deyişle ihtiyaç duyulan niteliklerle donatılması amacıyla yurt içinde kurumlar tarafından hizmet içi eğitim programları düzenlenmesine katkı sağlanacak ve eğitimler için gerekli eğitici personel temin edilecektir.

Ayrıca, gerçekleştirilecek olan hizmet içi eğitim programlarına personelin ilgisinin artırılması suretiyle azami sayıda personelin bu faaliyetlerden istifade etmesi hedeflenmektedir.

Diğer yandan, kurumların talepleri doğrultusunda veya doğrudan Başkanlığımızca kamu personelinin verimliliğini artırmak amacıyla kamu personeli için genel nitelikli eğitim programları düzenlenecektir.

Strateji 5.4. Gerekli mevzuat çalışmaları tamamlanarak, uygulamaya dönük idari işlemler vasıtasıyla eğitimi düzenleyecek kurum idarecilerinin ve eğitime katılacakların bu yönde teşvik edilmesi sağlanacak, düzenlenecek eğitim programlarına katılımın çok olması yönünde tedbirler alınarak hizmet ihtiyaçlarına göre personelin yetişmesi sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 5.4. Yapılan mevzuat çalışmalarının sayısı, kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenecek olan eğitim faaliyetlerine katılanların sayısı, hedefe dönük olarak düzenlenecek olan anketler, analiz formları ve benzeri çalışmaların sayısı, Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı, görevlendirilen eğitici sayısı.

Hedef 5.5. Kamu personelinin eğitimiyle ilgili yeni bir teşkilat olarak kurumlar arası eğitim ve kongre merkezini kurmak.

Eğitim programlarının bir kısmının kurumlar arası nitelikte düzenlenmesi zorunluluk göstermektedir. Örneğin, kamu yönetimine ilişkin reform çalışmalarının gerek hazırlık gerek uygulama safhasında söz konusu reform çalışmalarına ait bilgilerin diğer kurumların ilgili personeline aktarılması gerekmektedir. Buna karşılık kurumlar arası nitelikte bir eğitim ve kongre merkezinin olmayışı söz konusu eğitim programlarının gerçekleştirilmesinde aksamalara sebep

olmaktadır. Belirtilen amaçlara dönük olarak faaliyette bulunacak olan bir kurumlar arası eğitim ve kongre merkezinin kurulması hedeflenmektedir.

Strateji 5.5. Kurumlar arası eğitim ve kongre merkezinin kurulması için arazi temin edilecek, uygun binanın inşası veya tahsisine yönelik girişimlerde bulunulacak ve bu işlemlerin yürütülmesi için gerekli finansal destek sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 5.5. Arsa veya binanın temin edilmesi ile finansman ihtiyacı için gerekli ödeneklerin sağlanarak eğitim ve kongre merkezinin kurulması.

Hedef 5.6. Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak.

Kamu personel rejiminin işleyişini etkileyen temel problemlerin tespit edilmesi ve saptanan sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla araştırma ve incelemelerin yapılması hedeflenmektedir.

Strateji 5.6. Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapılacak, kamu personel rejiminin işleyişini etkileyen temel problemler tespit edilecek ve saptanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri getirilecektir.

Performans Göstergeleri 5.6. Kamu yönetimi ile ilgili yapılan araştırma ve incelemelerin sayısı, tespit edilen problem sayısı, önerilen çözüm sayısı.

AMAÇ 6. Eğitim programlarına ilişkin koordinasyon, takip ve denetim yapılarak, öngörülen hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini belirlemek.

Hedef 6.1. Kurumların hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin inceleme, araştırma ve denetim faaliyetlerinin ilgili kurum yöneticileri tarafından yapılmasını sağlamak.

Uygulanacak olan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin ilgili kurum yöneticileri tarafından bizzat incelenebilmesi, araştırılması ve denetlenmesi planlanmaktadır. Böylece merkezi olarak inceleme, araştırma ve denetimin yanı sıra kurumsal açıdan da inceleme ve araştırmaların yapılması sağlanacaktır.

Strateji 6.1. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin kılavuzların oluşturularak ilgili kurumlara dağıtılması sağlanacak, kurum yöneticilerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha nitelikli hale getirilmesi hususunda aktif olmaları sağlanacak, inceleme ve araştırma yapmaları teşvik edilecektir.

Performans Göstergeleri 6.1. Kılavuzların oluşturulması, dağıtılan kurum sayısı, eğitim programlarının hedefe odaklı olarak gerçekleşme oranı, inceleme, araştırma ve denetim faaliyetlerine ilişkin toplanan sayısal veriler.

Hedef 6.2. Kurumların eğitim faaliyetlerini incelemek, araştırmak ve denetlemek suretiyle öngörülen hedeflerin gerçekleşme durumunu tespit etmek.

Kurumlar personelini daha nitelikli hale getirmek amacıyla eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından gerçekleştirilen bu faaliyetleri, Devlet Personel Uzmanlarının yerinde inceleme, araştırma ve denetleme yetkisi mevcuttur. Uzmanlarca yapılacak denetleme ile söz konusu eğitim faaliyetlerinin mevzuata uygun olarak gerçekleştirilmesinin yanında amacına daha uygun olarak gerçekleştirilmesine dönük alternatifli çalışmaların da yapılmasının sağlanması hedeflenmektedir.

Strateji 6.2. Eğitim faaliyetlerinin yerinde inceleme, araştırma ve denetlenmesi için ihtiyaç duyulan idari onaylar alınacak, belli programlar dahilinde kamu kurumlarının eğitim faaliyetlerinin etkin olarak incelenmesi, araştırılması ve denetlenmesi suretiyle hedeflere ulaşma durumu kontrol edilecek ve yapılan çalışmalar hakkında rapor düzenlenecek.

Performans Göstergeleri 6.2. İncelenen eğitim faaliyeti sayısı, incelenen kurum sayısı, inceleme yapan personel sayısı, inceleme, araştırma ve denetleme faaliyetleri sonucu oluşturulacak olan rapor sayısı.

Hedef 6.3. Kurumlarca düzenlenen eğitim programlarından diğer kurumlarında yararlanmasına yönelik koordinasyonu sağlamak.

Kurumların bilgi ve birikimlerini düzenlenen eğitim programlarında diğer kurum personeli ile paylaşımlarını sağlayacak bir organizasyon yapılması ihtiyacı ortadadır. Hizmet içi eğitim faaliyetleri hali hazırda her bir kurumun kendisi tarafından personeline dönük olarak gerçekleştirilmektedir. Eğitim programlarının yürütülmesinde aynı eğitime ihtiyaç duyan diğer kurumlardaki personel de tespit edilip, koordinasyon sağlanarak mümkün olan en çok katılımın temin edilmesi suretiyle eğitim programından azami faydanın sağlanmış olacağı değerlendirilmektedir.

Strateji 6.3. Hizmet içi eğitim faaliyetleri kurumların ve Devlet Personel Başkanlığının web sitelerinde yayınlanacak, koordinasyon ihtiyacı duyulan kurumlarla irtibata geçilerek birlikte eğitim düzenlenmesine yönelik faaliyetlerin yapılması sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 6.3. Kurumların ve Devlet Personel Başkanlığının web sitesinde yayınlanan müşterek düzenlenmiş eğitim organizasyonlarının sayısı, irtibata geçilen kurum sayısı.

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.

Kamu kurum ve kuruluşlarına ilk defa memur olarak atananlar hakkında ilgili mevzuat uyarınca çıkarılmış olan düzenlemeler çerçevesinde, temel, hazırlayıcı ve staj eğitim programlarına tabi tutulmaları zorunlu bulunmaktadır.

Eğitim programlarının gerçekleştirilmesine dair uygulamalarda kurumsal mevzuatın birliktelik ilkesi çerçevesinde genel mevzuata uygunluğunu sağlamak ve aday memurların eğitimi konusunda kurumlar arasında ortaya çıkabilecek farklılıkları engellemek hedeflenmektedir.

Strateji 7.1. Hizmete ilk defa aday olarak alınan personelin hizmetin gerektirdiği donanıma kavuşturulması amacıyla eğitimlerine dair yönetmelik taslaklarının incelenmesine esas teşkil edecek standartlar geliştirilecek, kurumlardan intikal eden taslaklar bu esaslar çerçevesinde uygulamada birliktelik ilkesine uygun olarak incelenip sonuçlandırılacaktır.

Performans Göstergeleri 7.1. Aday memurlara ilişkin olarak intikal eden, incelenen yönetmelik taslaklarının sayısı, bu konuda geliştirilen standart sayısı, eğitim ders notlarının güncellenme sıklığı, programların, sorulan soruların ve verilen görüşlerin sayısı.

Hedef 7.2. Kurumlarca hazırlanan hizmet içi eğitim yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek ve uygulamalarda etkinlik, verimlilik, tutumluluk ve terim birliğini sağlamak.

Kamu personelinin nitelik seviyesini yükseltmek, verimliliği artırmak ve çağdaş uygulamaları benimsemelerini sağlamak açısından hizmet içi eğitime tabi tutulması büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda kurum ve kuruluşların mevzuatlarında birlik sağlamak ve eğitim uygulamalarının da birliktelik ilkesi çerçevesinde gerçekleştirilmesi suretiyle hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kalitesinin yükseltilmesi hedeflenmektedir.

Strateji 7.2. Personelin hizmetin gerektirdiği donanıma kavuşturulması amacıyla hizmet içi eğitimlerine dair yönetmelik taslaklarının incelenmesine esas teşkil edecek standartlar geliştirilecek, kurumlardan intikal eden taslaklar bu esaslar çerçevesinde birliktelik ilkesine uygun olarak incelenip sonuçlandırılacaktır.

Performans Göstergeleri 7.2. Hizmet içi eğitime ilişkin olarak intikal eden, incelenen yönetmelik taslaklarının sayısı, bu konuda geliştirilen standart sayısı.

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.

Modern insan kaynakları yönetiminin gerektirdiği şekilde terfi edecek personel ile diğer görevlere atanacak personelin, hizmetin gerektirdiği şekilde eğitime tabi tutulması ile şeffaf bir ortam içinde kariyer ve liyakat ilkeleri çerçevesinde atamalarının yapılması gerekmektedir. Bu amaçla görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin usul ve esasları düzenleyen mevzuatın yalın, açık ve objektif bir hale getirilmesi hedeflenmektedir.

Strateji 7.3. Görevde yükselme ve unvan değişikliğine dair yönetmelik taslaklarının incelenmesine esas teşkil edecek standartlar geliştirilecek, bu standartların kurumsal düzenlemelerin tümüne hakim olması sağlanarak personelin daha şeffaf bir ortamda, kariyer ve liyakat ilkeleri dikkate alınarak yükseltilmesine dönük sistem oluşturulacaktır.

Performans Göstergeleri 7.3. Görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin olarak intikal eden ve incelenen yönetmelik taslakları sayısı, yönetmelik incelemesine esas teşkil etmek üzere geliştirilen standart sayısı.

Hedef 7.4. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkinliğin, verimliliğin, tutumluluğun ve mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığını dosya üzerinde ve yerinde yapılan incelemelerle tespit etmek ve aksayan yönleri gidermek.

Kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin çalışmalar, eğitim planı ve programları şeklinde periyodik olarak ilgili mevzuatta yer alan hükümler çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığına gönderilmektedir. Söz konusu faaliyetlerin gerek dosya üzerinde gerek yerinde yapılacak incelemelerle aksayan yönlerinin tespit edilerek giderilmesi hedeflenmektedir.

Strateji 7.4. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından gönderilmiş bulunan eğitim planı ve programları hem dosya üzerinde hem yerinde incelenecek, aksayan yönler tespit edilecek ve bu sorunların giderilmesi için ilgili kurumlarla işbirliği içinde çalışmalarda bulunulacak.

Performans Göstergeleri 7.4. İncelenen eğitim plan ve program sayısı, tespit edilen aksaklıklar ve bunların çözümüne ilişkin olarak yapılan yasal ve idari çalışma sayısı, bu kapsamda hazırlanan rapor sayısı.

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.

Hedef 8.1. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslaklarını hazırlamak.

Kamu personelinin ilgilendiren her türlü mevzuat düzenlemelerinin, günün gelişen ve değişen şartlarına paralel şekilde ve gittikçe farklılaşan ihtiyaçlara uyarlanması hedeflenmektedir.

Strateji 8.1. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerine ilişkin olarak mevzuatla düzenlenmesi gereken hususlar tespit edilecek ve bu konulara ilişkin değişiklik taslakları hazırlanarak Başbakanlığa sunulacaktır.

Performans Göstergeleri 8.1. Kamu personeliyle ilgili olarak, günün gelişen ve değişen şartlarına paralel şekilde hazırlanmış olan kanun, tüzük, yönetmelik ve diğer mevzuat taslaklarının sayısı, yürürlüğe girmiş olan mevzuatın ihtiyacı karşılama durumuyla ilintili olarak sivil toplum örgütleri ile kamu kurum ve kuruluşlarıyla yapılan yazışma sayısı.

Hedef 8.2. Hazırlanmış olan mevzuat değişiklik taslaklarının, birliktelik ilkesi çerçevesinde incelenerek yürürlüğe konulmasını sağlamak.

Kamu kurum ve kuruluşlarının kendi görev alanlarını ilgilendiren mevzuata dair değişiklik taslaklarının, uyulması gereken temel ilkelere göre hazırlanıp hazırlanmadığının kontrol edilip, gerekli düzeltmelerin yapılmasının sağlanması hedeflenmektedir.

Strateji 8.2. Kamu kurum ve kuruluşlarınca hazırlanan ve personel ile ilgili konuları düzenleyen mevzuatın ilgili kurumların ihtiyaçlarına binaen hazırlanıp hazırlanmadığı hususunu tespit etmek ve söz konusu mevzuatın üst hukuk normlarına uygunluğunu incelemek.

Performans Göstergeleri 8.2. Personel konularında kurumlarınca hazırlanan kanun, tüzük ve yönetmelik taslak sayısı, bu taslaklara ilişkin olarak yapılan inceleme sayısı.

Hedef 8.3. Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermek.

Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması ile ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca intikal ettirilen konularda uygulamaya esas olmak üzere mütalaa bildirilmesi hedeflenmektedir.

Strateji 8.3. Personel rejiminde uygulamada birliği sağlayacak mevzuat ve literatür tarama işlemlerini yapılacak, incelemeler tamamlandıktan sonra görüş oluşturulup ilgili taraflara uygulamaya esas görüş bildirilecektir.

Performans Göstergeleri 8.3. Devlet Personel Başkanlığına intikal ettirilen tereddüt sayısı, uygulamaya esas olmak üzere tesis edilen mütalaaların sayısı.

Hedef 8.4. Kamu personeline ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin usul ve esasları belirlemek ve ortaya çıkan tereddütleri gidermek.

Benzer statüde görev yapanlara, birbirine yakın oranlarda zam ve tazminatların ödenmesi suretiyle kurumlar arası ücret adaletsizliğinin giderilmesine ve aynı zamanda görevi dolayısıyla farklı ücret alması gereken personele de bu ödemelerin yapılmasına yönelik çalışmaların yürütülmesi hedeflenmektedir.

Strateji 8.4. Devlet memurlarına ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin mevzuat çalışmalarına iştirak edilecek ve yıl içinde ilgili mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri giderecek görüşler bildirilecektir.

Performans Göstergeleri 8.4. Zam ve tazminatlara ilişkin yapılacak mevzuat çalışmalarının sayısı, uygulama sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermeye yönelik mütalaa sayısı.

AMAÇ 9. Kamu personel rejiminin uygulanması hususunda yapılan kişisel müracaatları, vatandaş odaklı yönetim anlayışı çerçevesinde sonuçlandırmak.

Hedef 9.1. Vatandaşların kamu personel mevzuatı kapsamındaki dilekçelerinin süratle ve amaca uygun olarak cevaplandırılmasına yönelik çalışmalar yapmak.

Kuruma intikal eden kişilere ait dilekçe ve bilgi edinme taleplerinin hızlı bir şekilde sonuçlandırılması hedeflenmektedir.

Strateji 9.1. Vatandaşların yapmış olduğu başvuruların zamanında ve amacına uygun olarak cevaplandırılması için gerekli çalışmalar yapılacaktır.

Performans Göstergeleri 9.1. Vatandaşlarca yapılan müracaat sayısı, yapılan işlem sayısı, sonuçlandırılan işlem sayısı.

AMAÇ 10. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak.

Hedef 10.1. Kamu kurum ve kuruluşlarına ilk defa alınacak personele ilişkin genel esasları tespit etmek, istenilen nicelik ve nitelikteki personelin en uygun seviyede karşılanmasını sağlamak.

Kamu görevlerine ilk defa personel alımında uyulması gereken genel esasların tespit edilmesi suretiyle kurumlar arasında personel alımı konusunda ortaya çıkabilecek olan farklı uygulamaların önlenmesi, kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarına ilişkin taleplerin mevzuata ve kamu hizmeti gereklerine uyumun sağlanması ile bunun denetiminin yapılması, söz konusu taleplerin kamusal istihdam politikaları ve hizmet gerekleri açısından uygun olan tarihlere ilanının gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

Strateji 10.1. Kamu personelinin hizmete alınmasına ilişkin mevzuat sürekli gözden geçirilerek, uygulamada ortaya çıkan problemler tespit edilecek ve bu problemlerin giderilmesine yönelik çözüm önerileri oluşturulacak, kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarına ilişkin talepleri, tespit edilen esaslar dahilinde değerlendirilecek, ilanlara ilişkin tercih kılavuzları hazırlanacak ve en yaygın iletişim araçlarından istifade edilerek duyurunun yapılması sağlanacak, bu yollarla kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçları karşılanacaktır.

Performans Göstergeleri 10.1. Kamu görevlerine ilk defa alınacak personele ilişkin tespit edilen esas sayısı, kamu kurum ve kuruluşları tarafından ihtiyaç duyulan personel sayısı, merkezi yerleştirme için yapılan ilan ve bu ilanlar için yapılan müracaat sayısı, her bir ilanda yer verilen kadro ve pozisyon sayısı, kamu kurum ve kuruluşlarına ilk defa ve yeniden atanan personel sayısı.

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 Kurulu arasındaki çalışma ve iletişim konusunda verilen görevlerin yürütülmesini sağlamak.

Hedef 11.1. Sendika ve konfederasyonlara ilişkin belge ve kayıtların merkezi olarak tutulmasına yönelik çalışmalar yapmak.

Kamu görevlilerin üyesi bulunduğu çok sayıda sendika Ülkemizde faaliyet göstermektedir. Bu sendikalara ait bilgi ve belgelerin düzenli olarak tutulması büyük önem arz etmektedir. Bu sebeple, sendika ve konfederasyonlara ilişkin belge ve kayıtların merkezi olarak tutulması suretiyle sendika ve konfederasyonların kuruluşu aşamasında ortaya çıkabilecek olan hukuki ihtilafların giderilmesi hedeflenmektedir.

Strateji 11.1. Kayıtların merkezi olarak tutulması amacıyla sendika ve konfederasyonlara ait belgeler ile tüzüklerin birer örneğinin arşiv kayıtlarını ilgili konfederasyon, bu konfederasyona bağlı sendikalar şeklinde düzenli olarak tutulması sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 11.1. Kamu görevlileri sendikacılığı alanında faaliyet gösteren sendika ve konfederasyonların hizmet kolları itibariyle sayılarının belirlenmesi, yıllar ve hizmet kolları itibariyle sendikalaşma oranlarının tespiti, sendika ve konfederasyonlara üye olan kamu görevlilerinin sayısı.

Hedef 11.2. Yüksek İdari Kurul toplantılarının, Kamu İşveren Kurulu ile her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlar arasında yapılan toplu görüşmelerin ve Uzlaştırma Kurulu çalışmalarının sekreteryaya hizmetlerini yürütmek.

Yüksek İdari Kurul ile Uzlaştırma Kurulunun sekreteryaya hizmetlerinin yürütülmesi suretiyle söz konusu Kurul çalışmalarının daha hızlı bir şekilde yapılmasına katkıda bulunmak hedeflenmektedir.

Strateji 11.2. Yüksek İdari Kurul ve Uzlaştırma Kurulu toplantıları ile Kamu İşveren Kurulu ile her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı oldukları konfederasyonlar arasında kamu görevlilerinin mali ve sosyal hakları ile diğer mesleki hak ve menfaatlerinin iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve bu konuda yapılacak düzenlemelerin görüşülmesi sürecinin başarıyla yürütülmesi sağlanacak, bu kapsamda Yüksek İdari Kurul, toplu görüşmeler ve Uzlaştırma Kurulu toplantılarının yapılacağı tarih, yer ve zaman ilgili taraflara bildirilecek, toplantılar için gerekli her türlü hazırlık yapılacak, toplu görüşmeler sonucunda ortaya çıkan mutabakat metni veya uyuşmazlık konuları hakkında tutanak hazırlanacak, taraflarca mutabık kalınan hususlarla ilgili çalışmaların yapılması konusunda sendikalar ve ilgili kamu kurumları arasında gerekli koordinasyon sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 11.2. Yüksek İdari Kurul toplu görüşme toplantıları ve Uzlaştırma Kurulu çalışmalarının mevzuatın öngördüğü hedefe uygun olarak tamamlanması, Kamu İşveren Kurulu ile her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı oldukları konfederasyonlar arasında yapılan toplu görüşmelerde, taraflar arasında mutabık kalınan hususlarda gerekli olan yasal mevzuat ve idari işlemler ile ilgili olarak hazırlanan tasarı, teklif ve

raporların sayısı, mutabakat zaptının gerçekleştirilmesi ile ilgili olarak kurumlarla yapılan çalışma ve yazışma sayısı, konu hakkında yukarıdaki işlemler neticesinde uygulamaya konulmuş düzenleme sayısı.

Hedef 11.3. Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak uygulamaya dönük görüş vermek.

Kamu görevlilerinin sendikal haklarını düzenleyen mevzuatın tüm kamu yönetiminde birlik içinde uygulanması hedeflenmektedir.

Strateji 11.3. Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşları arasında ortak görüş ve uygulama birliğinin sağlanması amacıyla, Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin de katılımı ile toplantılar yapılacak, ihtiyaç duyulması halinde ilgili kurumların görüşleri de alınarak personel konularına ilişkin olarak karşılaşılabilecek sorunları gidermeye yönelik çalışmalar yapılacaktır.

Performans Göstergeleri 11.3. Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak intikal eden sorunların sayısı, bu sorunlardan çözüme kavuşturulanların sayısı, bu konuya ilişkin Başkanlık internet sayfasında yayımlanan görüş adedi, kamu kurum ve kuruluşları ile sendikalardan geri bildirim şeklinde alınan sorun sayısı, bunlara ilişkin hazırlanan öneri sayısı.

Hedef 11.4. Kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının yönetime katılımını sağlamak.

Son yıllarda dünyada ve Ülkemizde kamu yönetimi sürecine iç ve dış paydaşların katılımının artırılması eğilimi ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda, kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının yönetime katılımının sağlanması ile kurumların karar alma süreçlerine kamu görevlilerinin daha aktif bir şekilde katılımının sağlanması hedeflenmektedir.

Strateji 11.4. İyi işleyen bir kamu yönetimi kurulması hedefi doğrultusunda; kamu hizmetlerinin yürütülmesini sağlayan uygulayıcı konumundaki kamu görevlilerinin, kendileri ya da yürütmekte oldukları kamu hizmetleri ile ilgili olarak elde etmiş oldukları deneyimin, karar alıcıların dikkatine sunulmasına yönelik çalışmalar yapılacak, uygulama sorunlarının giderilmesi sağlanacak, yeni projeler hakkında kamu görevlileri sendikalarının görüşleri alınacak, karar alma süreçlerinde kamu görevlileri sendikalarının AR-GE çalışmalarından faydalanılması için uygun platformlar oluşturulacaktır.

Performans Göstergeleri 11.4. Karar alıcıların dikkatine sunulan çalışma sayısı, çözüm üretilen problem sayısı, sendikaların AR-GE çalışmalarından faydalanılmak üzere oluşturulan platform, çalışma grupları ve görevlendirilen katılımcı sayısı.

AMAÇ 12. Kamu yönetiminde rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek.

Hedef 12.1. Kamu kurum ve kuruluşları arasında mevcut görev ve yetki karmaşasını gidermek.

Aynı kamu hizmetinin yürütülmesi için farklı kamu kurumlarının veya aynı kurum içerisinde farklı birimlerin görevlendirilmiş ve yetkilendirilmiş olması söz konusu hizmetin etkin bir şekilde yerine getirilmesindeki en büyük engeldir. Kurumlar arası veya kurum içi yetki karmaşası olarak adlandırılan bu durum modern kamu yönetimi içerisinde olumsuzluk teşkil etmektedir. Yetki karmaşasının giderilmesi hem kurumlar arasında hem kurum içindeki birimler arasında hizmetin sahiplenmesi ve yürütülmesinde kolaylık, verimlilik ve yönetimde sadelik sağlayacaktır. Bu hedefle, kurum ve kuruluşlar arasındaki görev ve yetki karmaşası giderilecektir.

Strateji 12.1. Devlet teşkilatında yer alan kamu kurum ve kuruluşlarının hukuki statülerine, bağlılık veya ilgililik durumuna, merkez teşkilatında yer alan birimlerin şematik olarak gösterilmesine, mevzuatına, görev ve yetkilerine, bütçe türlerine, hiyerarşik birim ve kademelerine, yükseköğretim kurumlarının teşkilatlanmalarına esas teşkil eden mevzuat ile yükseköğretim kurumları bünyesinde yer alan akademik ve idari teşkilatının mevcut durumuna yer

veren dokümanlar geliştirilerek güncelleştirilecek, kurum ve kuruluşlar arasındaki görev ve yetki çatışmaları tespit edilecek ve var olan karmaşayı gidermek üzere çalışmalara devam edilecektir.

Performans Göstergeleri 12.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının, görevleriyle bağlantılı olarak teşkilat yapılarını göstermek üzere hazırlanan dokümanların sayısı, görev ve yetki karmaşası ile sorun noktalarını tespit etmek üzere yapılan araştırma ve incelemeler ile kurum ve kuruluşlarla yapılan yazışmaların sayısı, rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek amacıyla yürütülen çalışmaların hangi sıklıkla yapıldığı, hazırlanan çalışmaların yasal metin olarak gerçekleşme oranı.

Hedef 12.2. Kamu yönetim sistemi ve kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasının iyi yönetim çerçevesinde yeniden yapılandırılarak, görev ve yetkilerini kurumsal yapıları ile uyumlu hale getirmek.

Strateji 12.2. Teşkilatlanma ve yönetimin geliştirilmesi ile ilgili konularda yerinde inceleme ve araştırma yapılacak, tespit edilen eksiklik ve aksaklıkları ve bunlarla ilgili çözüm önerilerini, alınacak idari önlemleri ve yapılacak yasal düzenlemeleri de içeren raporlar hazırlanacak, kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve yetkileri ile teşkilat yapıları arasında uyumun sağlanması amacıyla kurumlarla işbirliği yapılacak, görev ve yetki çatışmalarını önleyecek şekilde tedbirler alınarak gerekli hukuki düzenlemelerin yapılması sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 12.2. Kamu kurum ve kuruluşlarında yapılan inceleme ve araştırmalar ile hazırlanan rapor sayısı, işbirliği yapılan kurum ve kuruluş sayısı, görev ve yetki çatışmasını önlemek üzere alınan tedbir sayısı, hazırlanan taslak sayısı, hazırlanan taslaklardan yürürlüğe konulanların sayısı.

Hedef 12.3. Teşkilatlanma ile ilgili konularda; kamu kurum ve kuruluşları arasında ortaya çıkabilecek farklı uygulamaları tespit etmek, uygulama birliğini sağlayacak yönde tedbirler almak ve uygulamaları izlemek.

Kurum ve kuruluşlar toplumsal ihtiyaçları dikkate alarak daha iyi hizmet verebilmek için kendi teşkilat yapılarını düzenlemekte, yeni birimler kurmakta, değiştirmekte ya da bazı birimlerini kaldırmakta, görevlerinde değişiklikler yapabilmektedir. Bu uygulamalar, kurumların işlevlerini yerine getirmek için üstlendikleri görevlerin benzer ya da aynı olması sonucunu doğurabilmektedir.

Mevzuatta değişiklikler yapılarak benzer ya da aynı görev ve hizmetlerin, tek bir kurum tarafından yerine getirilmesini sağlamak, görevlerin dağılımında, kaynakların kullanılış şekil ve metotlarında etkinlik sağlamak hizmetin yürütülmesi bakımından önem taşımaktadır.

Strateji 12.3. Teşkilatlanmaya dair konularda uygulama birliğini sağlamaya dönük altyapı oluşturma çalışmaları yürütülecek, görevlerde ve bunların kademeler arasında dağılımında, kaynakların kullanılış şekil ve metotlarına yönelik inceleme ve araştırmalar yapılacak, bu yönde raporlar hazırlanacak, hazırlanan bu raporlar doğrultusunda mevzuat düzenlemeleri için kurum ve kuruluşlarla işbirliğine gidilecek, benzer ya da aynı görev ve hizmetlerin tek bir kurum tarafından yerine getirilmesinin sağlanması yönünde düzenleme çalışmaları yapılacaktır.

Performans Göstergeleri 12.3. Uygulama birliğini sağlamaya dönük inceleme ve araştırma sayısı, inceleme ve araştırma neticelerine göre hazırlanan rapor sayısı, tespit edilen benzer görev ve hizmet sayısı, benzer görev ve hizmetleri yürüttüğü tespit edilen kurum sayısı, işbirliğine gidilen kurum sayısı, kamu kurum ve kuruluşlarında uygulama birliğini sağlamaya yönelik olarak yapılan mevzuat düzenlemelerinin sayısı, uygulama birliğini sağlamaya yönelik olarak hazırlanan düzenlemelerden yürürlüğe girenlerin sayısı.

AMAC 13. Kamu kurum ve kuruluşlarınca kullanılan idari usul ve metotları değerlendirmek, çalışma usullerini ve iş aksamalarını geliştirmek.

Hedef 13.1. Organizasyon ve metot araştırmaları yapılarak bu konuda kamu kurum ve kuruluşlarına danışma hizmeti sunmak.

Kamu kurumları tarafından yürütülmesi gereken hizmetlerin neler olduğunun belirlenmesi, kamu hizmetlerini yerine getirecek olan teşkilatlar ve birimlerin söz konusu hizmetleri en verimli

şekilde nasıl yerine getirileceğine ilişkin organizasyon ve metot çalışmaları ile durum tespitinin yapılması hizmetin sunumu açısından önem arz etmektedir.

Bu sebeple yapılacak olan organizasyon ve metot araştırmaları ile hizmetlerin etkin ve verimli şekilde yürütülmesi hususunda kamu kurum ve kuruluşlarına yol gösterilmesi hedeflenmektedir.

Strateji 13.1. Kamu kesiminde stratejik yönetim anlayışını geliştirip yerleştirmek amacıyla organizasyon ve metot araştırmaları yapılacak; aynı zamanda bu araştırmalar ile kamu kurum ve kuruluşlarında, amaç ve hedeflere odaklı yönetim anlayışıyla beraber yönetim kalitesinin geliştirilmesi sağlanacaktır. Bu amaçla, Devlet Personel Uzmanlarına örgütlenme ilkeleri, örgüt kurma, modern yönetim teknikleri, yönetim kalitesinin ve anlayışının geliştirilmesi konularında eğitim verilecek; kurum ve kuruluşlarda kamu yönetiminin daha verimli, kaliteli ve etkin hizmet sunumunu gerçekleştirmek üzere anketler, araştırma ve incelemeler yapıp, konuya dair raporlar hazırlanacak ve kamu yönetiminin hizmetine sunulacaktır.

Performans Göstergeleri 13.1. Yapılan organizasyon ve metot araştırması sayısı, araştırmalar sonucu hazırlanan rapor sayısı, yönetim kalitesinin geliştirilmesi, görev ve hizmetlerin daha verimli, kaliteli ve etkin yürütülmesi konularında yapılan anket sayısı ve bunların sonuçları.

AMAÇ 14. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerini; memleketin gelişen ve değişen kültürel, sosyal ve ekonomik şartlarına göre yeniden düzenlemek.

Hedef 14.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapılarını (merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye) tespit etmek ve merkezi bilgisayar ağı ile bütün kamu kurum ve kuruluşların teşkilatlanmalarındaki değişiklikleri sürekli takip etmek ve güncellemek.

Kamu yönetimini bilgisayar teknolojisinden faydalanmak suretiyle bir bütün olarak görmek, kamu kurum ve kuruluşlarında görev, yetki, teşkilat yapıları ve hizmet birimleri arasındaki uyumu sağlamaya yönelik çalışmalar yapmak ve benzer kamu hizmetlerinin birden fazla kurum ve kuruluş tarafından sunulmasını önlemek açısından önemli bir veri tabanı niteliğindedir.

Hedef ile oluşturulacak olan bu veri tabanının katkılarıyla, kurumların merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye teşkilatları ayrıntılı olarak görülebilecek, bu alandaki değişiklikler takip edilip güncelleştirmeler yapılarak ortaya çıkabilecek karışıklık ve hizmet aksaması önlenecektir.

Strateji 14.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat yapılarının, hukuki statüsünün, bağlantısının, ilgililiğinin, mevzuatının, bütçesinin, hiyerarşik birim ve görevlerinin bütüncül anlamda tespitine yönelik çalışmalar yapılacak ve söz konusu çalışmalar, gerekli yazılım ve donanım alt yapısının oluşturulmasını müteakip bilgisayar ortamına aktarılacak ve güncel olarak takip edilecek.

Performans Göstergeleri 14.1. Merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye teşkilatı incelenen kurum ve kuruluş sayısı, çalışmaların bilgisayar ortamına aktarılması için yazılım ve donanımın oluşturulması, bilgisayar ortamına aktarılan kurum sayısı, elektronik ortamda gerçekleştirilen işlem sayısı, güncellenen veri sayısı.

Hedef 14.2. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerinin, dünyada ve Ülkemizde gelişen ve değişen şartlar çerçevesinde düzenlenmesine yönelik olarak kurumlar arasında gerekli koordinasyonu sağlamak, yeni hizmet gereksinimlerini tespit etmek ve buna en uygun teşkilat yapısını oluşturmak.

Devlet Personel Başkanlığının önemli fonksiyonlarından birisi de Ülkenin değişen ve gelişen şartlara paralel olarak ve bu şartlarla uyumlu olmak üzere teşkilat yapılarında, üstlendikleri görev ve yetkilerinde değişiklikler yapmak amacıyla kurum ve kuruluşlar arasında gerekli işbirliği ve koordinasyonu sağlanarak kamu hizmetlerinin etkin ve verimli yürütülmesini temin etmektir.

Hedef ile bu fonksiyon daha da işler hale getirilerek kamu yönetiminde koordinasyonsuzluktan kaynaklanan işbirliği eksiklikleri giderilerek kamu hizmetlerinin uygun yürütümü sağlanmış olacaktır.

Strateji 14.2. Kültürel, ekonomik ve sosyal şartlar göz önünde bulundurularak, diğer ülkelerdeki kamu yönetim sistemleri ile ilgili yerinde araştırma ve incelemeleri yapıp konuya ilişkin raporlar hazırlanacak, kamu kurum ve kuruluşlarının ifa ettikleri hizmet ile mevcut görev ve yetkilerine ilişkin yerinde inceleme ve araştırma yapılacak, eksik görülen hususlar tespit edilecek ve hizmetlerin yürütülebilmesi için gerekli çalışmalar yapılacak; toplantı, seminer, panel, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlenerek taraflar bilgilendirilecek; teşkilat, görev ve yetkilerin yeniden düzenlenmesine yönelik çalışmalar yapmak üzere kurumlar arasında koordinasyon sağlanacaktır. Teşkilat yapılarının, görev ve yetkilerinin yeni hizmet gereksinimlerine uyarlanması çalışmalarında faydalanmak üzere istatistik yöntemleri kullanılacak, paydaş görüşlerine müracaat edilecektir.

Performans Göstergeleri 14.2. Diğer ülkelerdeki ve ülkemizdeki kamu yönetimi uygulamaları üzerine yapılan inceleme ve araştırma sayısı, hazırlanan rapor sayısı, düzenlenen etkinlik ve katılımcı sayısı, yapılan istatistiki çalışmaların sayısı, görüşü alınan paydaş sayısı, değişen ve gelişen şartlara göre tespit edilen yeni hizmet sayısı, kamu yönetiminin işleyişinde karşılaşılan eksiklik ve aksaklıkların giderilmesine ilişkin yapılan çalışma sayısı.

AMAÇ 15. Kamu Personeli Bilgi Sistemi (PER-NET) ve KADRO-NET projelerini gerçekleştirmek, AB müktesebatını uygulayacak altyapıyı ve DPB e-imza uygulamasının alt yapısını oluşturmak, mevcut kaynaklar ile en iyi hizmetin sunulmasını ve bilgi edinme başvurularının elektronik ortamda değerlendirilmesini sağlamak.

Hedef 15.1. Bilgi ve iletişim teknolojileri ve politikalarını gözden geçirerek yeniden düzenlemek, e-Avrupa+ projesi ve AB müktesebatını uygulayacak alt yapıyı oluşturmak.

Kaliteli ve hızlı kamu hizmeti sunabilmek amacıyla; katılımcı, şeffaf, etkin ve basit iş süreçlerine sahip olmayı ilke edinmiş bir kamu yönetimi oluşturmak, vize ve benzeri iş süreçlerinin tanımlanıp otomasyon ve oto kontrolünü sağlayarak, norm kadro ve benzeri diğer projelerin çalışmasının zeminini hazırlamak hedeflenmektedir.

Strateji 15.1. Veri akışını internet tabanlı web servisleri yönteminin kullanılmasıyla, doğrudan PER-NET bilgi sistemine bilginin kendi sahibince aktarılması şeklinde gerçekleştirilmesi sağlanacak yönde çalışmalar yapılacaktır. Kurum üst yönetimi ile paydaş kamu kurumlarınca personel yönetiminde analiz amacıyla kullanılacak, Konumsal Karar Destek Sisteminin teknik özellikleri belirlenecektir.

Performans göstergeleri 15.1. Avrupa Birliği müktesebatı çerçevesinde gözden geçirilen veya yeniden düzenlenen bilgi ve iletişim teknolojileri sayısı, Konumsal Karar Destek Sisteminin oluşturulması, tanımlanan vize ve benzeri iş süreçlerinin sayısı, merkezi bilgi işlem servisine bilgi aktaran kamu kurum ve kuruluşu sayısı ile bu amaçla yayımlanan mevzuat adedi.

Hedef 15.2. Kamu kesimi istihdam bilgilerinin MERNİS-KPS (Kimlik Paylaşım Sistemi) ve kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulmasını ve T.C. Kimlik Numarası esas alınarak uygulamanın birlikte yürütülmesini sağlamak

Kamu kurum ve kuruluşları çalışanlarının sahip oldukları T.C. kimlik numarası esas alınarak, kurumların kendileri tarafından oluşturulan kayıt sistemi üzerinden gerçekleştirilecek uygulamaya dönük çalışmaların kısa sürede hayata geçirilebilmesi ve beklenen neticelere ulaşılabilmesi hedeflenmiştir.

Strateji 15.2. İlgili kurumlarla irtibata geçilerek sistemin çalışması için gerekli olan işbirliğine yönelik koordinasyon yapılacak, uygulamanın uyumlu yürütülmesi amacıyla ilgili personelin katılımıyla kurs, seminer, panel vb. eğitime yönelik programların gerçekleştirilmesi sağlanacak, veri akışı trafiği sağlanarak, projeye uyumlu kurumsal kayıt sistemi oluşturulacaktır.

Performans göstergeleri 15.2. Düzenlenen eğitim programı ile katılımcı sayısı, işbirliğine gidilen kurum sayısı, oluşturulan kurumsal kayıt sistemi, proje kayıt sistemine aktarılan veri sayısı.

Hedef 15.3. PER-NET / KADRO-NET altyapısı ile kamu çalışanlarına ait bilgilerin on-line sistemle güncel olarak tutulmasını sağlamak.

Kamu kurumlarından personel bilgilerinin toplanması ve bu bilginin düzenli olarak üreticisi tarafından güncel tutulması sağlanarak, kamu kurumlarınca personel yönetiminde kullanabilecekleri bir doğrulama ve kontrol mekanizması oluşturulması hedeflenmektedir.

Strateji 15.3. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki personele ait bilgilerin, güncel olarak hızlı bir şekilde sisteme girilmesi için düzenlemeler yapılarak, sistemin arzu edildiği gibi çalıştırılması için ilgili taraflarla gerekli koordinasyon sağlanacaktır.

Performans göstergeleri 15.3. Personele ait bilgilerin on-line ortamda girilmesi için yapılmış olan düzenlemeler, koordinasyon sağlanan ilgili taraflar ile bu kapsamda girilen bilgi sayısı, proje kapsamında kullanılacak doğrulama ve kontrol mekanizması oluşturulan kurum sayısı.

Hedef 15.4. PER-NET / KADRO-NET 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.

e-devlet projesi, Devlet ile vatandaş ilişkisini kolaylaştıracak, uzun dönemde vatandaşa daha kaliteli ve sorunlarını çözen altyapı oluşturacaktır. Devlet kurumları ile vatandaşın bilgi alışverişi web üzerinden yapılacak, gerekli formlar web üzerinden doldurulup iletişim daha kolay hale gelecek, bilgi alışverişini kolaylaştıracaktır. Kurum ve kuruluşlardaki işlemlerin uzun sürmesinin önüne de bu şekilde geçilebilecek, bu anlamda Devlet Personel Başkanlığı'nda oluşturulan PER-NET / KADRO-NET altyapısı ile kamu çalışanlarına ait bilgilerin çevrim içi sistemle güncel olarak tutulması sağlanacaktır.

Strateji 15.4. Proje kapsamında temin edilmesi hedeflenen kamu personeli bilgilerine dönük standartlar tespit edilecektir. e-Devlet projesi kapsamında vatandaşın oluşturulan portal üzerinden bilgi alışverişine dönük sistem kurulacak, iletişim daha kolay hale getirilecektir. Kamu Personelinin dengesiz dağılımı önlenecek, norm kadro uygulamasına yardımcı olunacak, unvan standardı sağlanacak, özürlü personel ve benzeri bilgiler tutulacak, bilgiye erişim özgürlüğü sağlanacak.

Performans göstergeleri 15.4. 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.

Hedef 15.5. PER-NET iş süreçlerinin e-devlet kapısı standartları doğrultusunda bir çalışma platformu oluşturmak, TÜBİTAK' tan alınacak sertifikalar ile e-imza entegre hale getirilerek alt yapıyı oluşturmak.

Kamu personelinin e-personel (e-vatandaş) olabilmesi ve PER-NET projesinin e-devlet kapısı ile entegre çalışabilmesi için, PER-NET iş süreçleri e-devlet kapısı standartları doğrultusunda yeniden ele alınarak birleşik servisler esaslı bir çalışma platformu oluşturulması, ilgili proje TÜBİTAK' tan alınacak sertifikalarla günümüz güvenlik önlemlerinin temelini teşkil eden e-imza ile entegre hale getirilerek sağlıklı ve güvenli bir alt yapının meydana getirilmesini sağlamak hedeflenmektedir.

Strateji 15.5. TÜBİTAK ile gerekli koordinasyon sağlanacak, e-imza Destekli Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS) incelenecek, PER-NET iş süreçlerinin, bileşik servisler esaslı bir çalışma platformu oluşturularak ilgili Kurumdan alınacak sertifikalar ile sistemin güven içerisinde sağlıklı bir şekilde elektronik imzalı veri alışverişine dayalı olarak düzenli çalışması sağlanacaktır.

Performans göstergeleri 15.5. Bileşik servisler esaslı bir çalışma platformu oluşturulması, PER-NET iş süreçlerinin EBYS ile uyumlu olacak şekilde kurulması, ilgili Kurumdan gerekli sertifikanın temin edilmesi.

Hedef 15.6. Kurum personelinin iş moral ve motivasyonunu artırıcı imkanlar sunarak hizmet kalitesini yükseltmek, bilgi ve becerilerinin artırılmasıyla ilgili eğitim verilerek yetki, sorumluluk ve takım bilincini oluşturmak, makine ve teçhizata ilişkin tamamlama ve iyileştirme çalışmalarını yapmak, iş ve işyeri fiziki şartlarını modernleştirmek.

Personelin kamu hizmetlerini istenilen düzeyde yürütebilmesini sağlanması amacıyla eğitim çalışmalarının yapılması, bunun için de gerekli bilgi, beceri ve yeni bakış açılarının edinilmesiyle ilgili donanımlarının sağlanması gerekmektedir.

Aynı zamanda Kurum personelinin moral ve motivasyonun yükseltilmesi, iş verimliliğinin artırılması bakımından oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Hizmetin görülmesinde ortaya çıkabilecek isteksizlikleri ortadan kaldıracak yönde tedbirler almak; kurumlarca üzerinde ısrarla durulması gereken konulardan bir tanesidir.

Diğer yandan, hizmet kalitesini etkileyen önemli unsurlardan bir tanesi de personelin çalışmakta olduğu iş yerinin fiziki durumu ile tahsis edilen makine ve teçhizata dair donanımdır. Bunların hizmeti görmeye elverişli şekilde, bakımlarının yapılmış ve hazır vaziyette tutulması en uygun olan durumdur. Hedef ile ortaya çıkacak olumsuzlukları gidererek, iç ve dış paydaşların memnuniyet seviyelerini artırmanın yanında personelden azami fayda elde edilebileceği de değerlendirilmektedir.

Strateji 15.6. Personelin eğitim ihtiyacı duyduğu konulara ile moral, katılım ve motivasyonlarına ilişkin ihtiyaçlarının tespitine yönelik araştırmalar yapılacaktır. Eğitim programları hazırlanacak, eğitim programlarını destekleyecek gerekli fiziki ve teknolojik imkanlar sağlanarak programlar uygulanacaktır. Bunun yanında, moral, katılım ve motivasyon açısından eksikliği tespit edilen (Personelin işe gidiş ve gelişlerinde servis, kreş, sosyal tesis, konut ve benzeri gibi) hususların giderilmesi yönünde idari ve mali açıdan da gerekli çalışmalar yapılacaktır.

Başkanlık hizmet ofislerinin ihtiyaç duyulan kısımları yenilenecek, boyanacak, gerekli makine ve teçhizat tamamlanacak, iş ve işlemlerin elektronik ortamda yürütülmesine yönelik olarak yazılım ve donanım programları tamamlanacaktır.

Performans göstergeleri 15.6. Personelin; bilgi, beceri, niteliklerine ilişkin eğitim ihtiyacı duyulan konuların tespitine yönelik yapılan araştırmaların sayısı, hazırlanan eğitim programlarının sayısı, fiziki ve teknolojik imkanlar sağlanarak uygulanan eğitim programlarının sayısı.

Personelin; moral, katılım ve motivasyonlarına ilişkin ihtiyaçların tespitine yönelik yapılan araştırmaların sayısı, eksikliği tespit edilen (Personelin işe gidiş ve gelişlerinde servis, kreş, sosyal tesis, konut ve benzeri gibi) hususlar ile giderilen eksiklik sayısı.

Başkanlık bünyesinde yenilenmesine ve boyanmasına ihtiyaç duyulan hizmet ofislerinin sayısı, yenilenen ve boyanan hizmet ofislerinin sayısı, ihtiyaç duyulan makine ve teçhizat sayısı, tedarik edilen makine ve teçhizat sayısı, iş ve işlemlerin elektronik ortamda yürütülmesine ilişkin olarak tamamlanan yazılım ve donanım programı sayısı.

Hedef 15.7. Bilgi edinme başvurularının hızlı ve kolay bir şekilde yapılmasını ve sonuçlanmasını sağlamak, web tabanlı yazılımı Kurumun evrak sistemiyle entegre hale getirmek.

Vatandaşlara verilen hizmet kalitesini yükseltmek, vatandaş memnuniyetini artırmak, başvuru süreçlerini kısaltmak, hem kurum için hem başvuru sahipleri için maliyetleri azaltmak temel hareket noktalarından birisidir. Kaliteli ve hızlı kamu hizmeti sunumunu geliştirmek, yeni hizmet seçenekleri sunmak ve bunların takibini, işleyişini izlemek devamlı bir çalışmayı gerektirmektedir. Bu çerçevede elektronik ortamda verilen hizmetlerin kapsamının genişletilmesi, daha basit ve ulaşılabilir hale getirilmesi ve geliştirilmesi bu yöndeki faaliyetimizle hedeflenmektedir.

Bu amaçla, oluşturulacak yeni ve geliştirilmiş yazılım sayesinde işlemler hızlı yürütülecek, basitleştirilecek, mükerrer başvurulara cevap verilmesinin önüne geçilecek ve taraflara kapsamlı bilgi ulaştırmak daha rahat olacaktır. Bunun yanında, başvuru sahibi talebinin hangi aşamada bulunduğunu görme imkanına da sahip olacaktır.

Strateji 15.7. Bilgi edinme başvurularının elektronik ortamdaki alınabilmesi için, İnternet tabanlı web yazılımları incelenerek kurumsal yapıya en uygun yazılım seçilip sistem kurulacaktır. Vatandaşların başvuruları için bir form hazırlanacak ve bu form web sayfasına konularak vatandaşın elektronik ileti ile yapacakları başvuruların, web sayfasındaki bu form aracılığı ile yapılması sağlanacaktır.

Kurumun genel evrak sistemi ile kurulan internet tabanlı web yazılım ilişkilendirilerek, sistem içerisinde evrakların aşamaları izlenip kontrol edilebilecek ve başvurularının hangi merhalede olduğunun bilinmesi sağlanacaktır. Mükerrer başvurular tespit edilecek, başvuru sahibine kapsamlı bilgi intikali sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri 15.7. Elektronik ortamda bilgi edinme başvurusu alınmasını sağlamak amacıyla incelenen internet tabanlı web yazılımı sayısı, başvuru formu hazırlama ve web sayfasına koyma süresi, internet sayfasına erişim sayısı, vatandaşlarca form aracılığıyla yapılan başvuru sayısı, tespit edilen mükerrer başvuru sayısı, başvuruların ortalama cevaplanma süresi, vatandaşın hizmetten memnuniyet yüzdesi.

Hedef 15.8. Bilgi edinme sayfasının hızlı ve sürekli güncellenmesini sağlamak, bilgi edinme başvuruları özelinde kırtasiyeciliği ortadan kaldırmak.

Değişik kesimlerden Bilgi Edinme Birimine gelen bilgi edinme taleplerinin karşılanabilmesi bazı durumlarda Başkanlığın diğer birimlerden iletişime geçilip bilgi alınmasını ve bu paralelde karşılıklı yazışmayı gerektirmektedir. Bu durum ise zaman israfına, işlemlerin gecikmesine ve işlem maliyetinin artmasına yol açmaktadır. Başvuruya dair işlemlerin çabuk sonuçlanması bakımından bilgi edinme sayfasının güncel tutularak elektronik ortamda yapılacak yazışmalar ile sürecin kolaylaştırılıp tamamlanması hedeflenmektedir.

Strateji 15.8. Başkanlığın web sitesinin, tanımlanan kullanıcılar tarafından, sürekli güncellenmesini, bilgi edinme başvurularının diğer birimlere elektronik ortamda aktarılmasını sağlamak üzere bir yazılım geliştirilecek ve diğer sistemle ilişkilendirilme çalışmaları yürütülecektir. Sistemin işleyişi kontrol edilip gözden geçirilecek, sistemi geliştirme çalışmalarına ağırlık verilecek ve gereksiz yazışmalar önlenecektir. Bunun yanında, bilgi edinme başvurusuna konu olabilecek bilgi ve belgelerin elektronik ortamda tutulması sağlanacak ve Bilgi Edinme Biriminin erişimine açık hale getirilecektir.

Performans Göstergeleri 15.8. Web sitesinin güncellenme aralığı, diğer birimlere aktarılan elektronik bilgi edinme başvuru sayısı, aktarılan evrakların birimlerce sonuçlanma süresi, elektronik ortamda aktarmanın kazandırdığı süre, elektronik ortamda aktarmayla kalkan işlem sayısı.

Program dönemine ait (2009) öncelikli amaç ve hedefler

AMAÇ NO	HEDEF NO	HEDEFLER
1	1.2	Örgütsel büyüme ve dengesizliği gidermek, kadro ve unvan standardizasyonunun günün şartlarına uygun, dengeli hale getirilmesini sağlama konusunda gerekli çalışmaları yürütmek.
1	1.3	Kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımını yeniden düzenleyerek, vatandaşa doğrudan hizmet verilen noktalardaki personel açığını gidermek.
4	4.1	Özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklini gerçekleştirmek, kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarının hizmet icaplarına uygun bir seviyede kalmasını sağlayacak çalışmalar yürütmek.
5	5.1	Kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliğini sağlamak.
5	5.2	Uluslararası kuruluşlarda staj görececek kişiler ile yetiştirilmek amacıyla bütçe imkanları çerçevesinde Devlet memurlarının yurt dışına gönderilmesine ilişkin çalışmalar ile Ülkemize tahsis edilen bursların ilgili kurumlara dağılımını etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde yapmak.
5	5.3	Kamu yönetiminde ve gerektiğinde özel kesimde görevli üst ve orta kademe yöneticilerinin Milli Güvenlik Akademisinde eğitime tabi tutulmasını sağlamak suretiyle bilgi seviyesini yükselterek niteliklerini artırmak.
5	5.4	Kurumların kendi personelini hizmet ihtiyaçlarına göre, yurt içinde etkin şekilde gerçekleştirilecek eğitim programları yoluyla yetiştirmesine katkı sağlamak ve gerektiğinde genel nitelikli eğitimler düzenlemek.
6	6.2	Eğitim programlarına ilişkin koordinasyon, takip ve denetim yapmak.
6	6.3	Kurumlarca düzenlenen eğitim programlarından diğer kurumlarında yararlanmasına yönelik koordinasyonu sağlamak.
7	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.
7	7.2	Kurumlarca hazırlanan hizmet içi eğitim yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek ve uygulamalarda etkinlik, verimlilik, tutumluluk ve terim birliğini sağlamak.
7	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.
7	7.4	Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkinliğin, verimliliğin, tutumluluğun ve mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığını dosya üzerinde ve yerinde yapılan incelemelerle tespit etmek ve aksayan yönleri gidermek.
8	8.1	Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslaklarını hazırlamak.
8	8.2	Hazırlanmış olan mevzuat değişiklik taslaklarının, birliktelik ilkesi çerçevesinde incelenerek yürürlüğe konulmasını sağlamak.

8	8.3	Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermek.
10	10.1	Kamu kurum ve kuruluşlarına ilk defa alınacak personele ilişkin genel esasları tespit etmek, istenilen nicelik ve nitelikteki personelin en uygun seviyede karşılanmasını sağlamak.
11	11.3	Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak uygulamaya dönük görüş vermek.
12	12.1	Kamu kurum ve kuruluşları arasında mevcut görev ve yetki karmaşasını giderecek çalışmalar yapmak.
12	12.2	Kamu yönetim sistemi ve kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasının iyi yönetim çerçevesinde yeniden yapılandırılarak, görev ve yetkilerini kurumsal yapıları ile uyumlu hale getirme konusunda kamu yönetimi reform çalışmalarına paralel olarak gerekli çalışmaları yürütmek.
12	12.3	Teşkilatlanma ile ilgili konularda; kamu kurum ve kuruluşları arasında ortaya çıkabilecek farklı uygulamaları tespit edecek ve uygulama birliğini sağlayacak yönde gerekli çalışmaları yürütmek.
14	14.1	Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapılarını (merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye) tespit etmek ve kamu kurum ve kuruluşların teşkilatlanmalarındaki değişiklikleri sürekli takip etmek ve güncelleme konusunda yeniden yapılanma süreci kapsamında gerekli alt yapı çalışmalarını oluşturmak.
15	15.1	Bilgi ve iletişim teknolojileri ve politikalarını gözden geçirerek yeniden düzenlemek, e-Avrupa+ projesi ve AB müktesebatını uygulayacak alt yapıyı oluşturmak.
15	15.2	Kamu kesimi istihdam bilgilerinin MERNİS-KPS (Kimlik Paylaşım Sistemi) ve kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulması ve T.C. Kimlik Numarası esas alınarak uygulamanın birlikte yürütülmesine ilişkin gerekli çalışmalar yapmak.
15	15.3	PER-NET / KADRO-NET altyapısı ile kamu çalışanlarına ait bilgilerin on-line sistemle güncel olarak tutulmasını sağlayacak çalışmalara devam etmek.
15	15.6	Kurum personelinin iş moral ve motivasyonunu artırıcı imkanlar sunarak hizmet kalitesini yükseltmek, bilgi ve becerilerinin artırılmasıyla ilgili eğitim verilerek yetki, sorumluluk ve takım bilincini oluşturmaya ilişkin gerekli çalışmaları yapmak.
15	15.7	Bilgi edinme başvurularının hızlı ve kolay bir şekilde yapılması ve sonuçlanmasını sağlama hususunda gerekli çalışmaları yürütmek.

C-Performans Hedef ve Göstergeleri ile Kaynak İhtiyacı

Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	1. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemleri yapmak, uygulamaları takip ve denetlemek.
Hedef	1.2. Örgütsel büyüme ve dengesizliği gidermek, kadro ve unvan standardizasyonunun günün şartlarına uygun, dengeli hale getirilmesini sağlama konusunda gerekli çalışmaları yürütmek.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme 2007(%)	Tahmin 2008(%)	Hedef		
			2009(%)	2010(%)	2011(%)
1.2.1. 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararname eki kadro cetvellerinde yer alan kamu kurum ve kuruluşlarına ait toplam (1277) adet unvanda standardizasyon yapılmasını sağlamak.			10	12	15
Açıklamalar					

Performans Göstergeleri		2007	2008	2009	2010	2011
1	1.2.1.1. İncelenen kadro ve unvan sayısı			127	138	151
Açıklama: 2009 Yılında toplam (127) adet kadro ve unvan standardizasyonu çalışması yapılacaktır.						
2	1.2.1.2. Mükerrerliği tespit edilen kadro ve unvan sayısı					
Açıklama: Mükerrerliği tespit edilen kadro ve unvan sayısı 2009 Yılı çalışmaları sonucuna göre 2010 Yılı çalışmalarında değerlendirilecektir.						
3	1.2.1.3. Standardize edilen kadro ve unvan sayısı					
Açıklama: Standardize edilen kadro ve unvan sayısı ise toplam (1277) adet kadro ve unvana ilişkin değerlendirme çalışmalarının akabinde yapılacaktır.						

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	2.114.620	2.414.400	2.734.900
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	2.114.620	2.414.400	2.734.900

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	1. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemleri yapmak, uygulamaları takip ve denetlemek.
Hedef	1.3. Kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımını yeniden düzenleyerek, vatandaşa doğrudan hizmet verilen noktalardaki personel açığını gidermek

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007(%)	2008(%)	2009(%)	2010(%)	2011(%)
1.3.1. 190 sayılı KHK kapsamındaki toplam(199) adet kamu kurum ve kuruluşunun Kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımını yeniden düzenlemek.			10	12	15

Açıklamalar

Performans Göstergeleri		2007	2008	2009	2010	2011
1	1.3.1.1. Kurum ve kuruluşlardan bölge, il, ilçe teşkilatları itibariyle kadro ve pozisyon bilgileri tespit edilenlerin sayısı			20	22	24
Açıklama: 2009 Yılında İncelemesi yapılacak kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımına ilişkin çalışma sonuçlarına göre 2010 Yılında sözkonusu kurum ve kuruluşların bölge, il, ilçe teşkilatları itibariyle ihtiyaç duyulan kadro ve pozisyon bilgileri tespit edilecektir.						
2	1.3.1.2. İstihdam fazlası personeli olduğu tespit edilen kurum sayısı					
Açıklama: 2009 Yılında İncelemesi yapılacak kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımına ilişkin çalışma sonuçlarına göre 2010 Yılında sözkonusu kurum ve kuruluşların bölge, il, ilçe teşkilatları itibariyle istihdam fazlası bulunan kurum sayısı tespit edilecektir.						
3	1.3.1.3. İstihdam fazlası personel sayısı					
Açıklama: 2009 Yılında İncelemesi yapılacak kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımına ilişkin çalışma sonuçlarına göre 2010 Yılında sözkonusu kurum ve kuruluşların bölge, il, ilçe teşkilatları itibariyle ihtiyaç duyulan istihdam fazlası personel sayısı tespit edilecektir.						
4	1.3.1.4. Personel açığının giderilmesine yönelik işbirliği yapılan kurum sayısı	5	5	5	5	5
Açıklama: Personel açığının giderilmesine yönelik olarak meri mevzuat çerçevesinde ilgili kurum, Devlet Personel Başkanlığı, Maliye Bakanlığı, Başbakanlık ve TBMM arasında işbirliği yapılacaktır.						
5	1.3.1.5. Personel açığı giderilen hizmet birimi sayısı					
Açıklama: 2009 Yılında İncelemesi yapılacak kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımına ilişkin çalışma sonuçlarına göre 2010 Yılında personel açığı bulunan hizmet birimlerinin sayısı tespit edilecektir.						

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Bütçe Ödeneği	2.114.620	2.414.400	2.734.900
	Döner Sermaye			
	Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
	Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam		2.114.620	2.414.400	2.734.900

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	4. Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmetin yürütülmesinin gerektirdiği seviyede personel istihdam etmesini sağlamak ve buna ilişkin usul ve esasları tespit etmek.
Hedef	4.1. Özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklini gerçekleştirmek, kamu kurum ve kuruluşlarının kadrolarının hizmet icaplarına uygun bir seviyede kalmasını sağlayacak çalışmalar yürütmek.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007(%)	2008(%)	2009(%)	2010(%)	2011(%)
4.1.1. 190 sayılı KHK kapsamındaki toplam (199) adet kamu kurum ve kuruluşundaki kadrolarının hizmet icaplarına uygun bir seviyede kalmasını sağlamak amacıyla özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin sözkonusu kurumlara dengeli dağılımını sağlamak.			50	65	80

Açıklamalar: 190 sayılı KHK kapsamı dışındaki diğer kamu kurum ve kuruluşlarının talepte bulunması halinde, özelleştirme işlemleri neticesinde istihdam fazlası haline gelen personelin nakli sözkonusu kurumlarda yapılabilecektir.

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1 4.1.1.1. Geliştirilen usul sayısı,	2	2			
Açıklama: 08/10/2003 tarih ve 25253 sayılı Resmi Gazete'de Tebliğ ile 16/10/2003 tarih ve 25261 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Başbakanlık Genelgesi ile personel naklinin usul ve esasları düzenlenmiştir.İhtiyaç duyulması halinde sözkonusu mevzuatta usule ilişkin gerekli değişiklikler yapılacaktır.					
2 4.1.1.2. Geliştirilen esas sayısı,	2	2			
Açıklama: 08/10/2003 tarih ve 25253 sayılı Resmi Gazete'de Tebliğ ile 16/10/2003 tarih ve 25261 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Başbakanlık Genelgesi ile personel naklinin usul ve esasları düzenlenmiştir.İhtiyaç duyulması halinde sözkonusu mevzuatta esasa ilişkin gerekli değişiklikler yapılacaktır.					
3 4.1.1.3. Personel nakledilen kamu kurum ve kuruluşu sayısı,	100	79*			
Açıklama: (*) 2008 Yılı verileri 15/07/2008 tarihi itibarıyla.					
4 4.1.1.4. Nakledilen personel sayısı	1591	952*			
Açıklama: (*) 2008 Yılı verileri 15/07/2008 tarihi itibarıyla.					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	2.114.620	2.414.400	2.734.900
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	2.114.620	2.414.400	2.734.900

Eğitim Dairesi Başkanlığı

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili olacak şekilde düzenlenmesi suretiyle kamu personelinin niteliğini her bakımdan yükseltmek
Hedef	5.1. Kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliğini sağlamak.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
5.1.1. Kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliğini sağlamak	2007	2008	2009	2010	2011

Açıklamalar

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1 5.1.1.1. Görevde yükselme eğitimi ders notlarının güncellenme aralığı		2	2	2	2
Açıklama Görevde yükselme eğitimi konularına dair ders notlarının güncelliğini koruması amacıyla periyodik olarak yılda iki defa gözden geçirilmektedir.					
2 5.1.1.2. Görevde yükselmede ve unvan değişikliğinde getirilen kriter sayısı		7	10	10	12
Açıklama Personel mevzuatının temelini oluşturan kariyer ve liyakat esasına dayalı objektif, şeffaf, yalın ilkelerin oluşturulması hedeflenmektedir.					
3 5.1.1.3. İhtiyaç duyulan alanlarda yapılan yeni mevzuat çalışmalarının sayısı		2	2	2	2
Açıklama Kariyer ve Liyakat esasına dayalı yapılanmanın oluşturulması amacıyla yasal çalışmalar yapılacaktır.					
4 5.1.1.4. Kurumlardan ve şahıslardan intikal eden bu konudaki tereddütlere verilen cevapların sayısı.		600	650	700	700
Açıklama Kariyer ve Liyakat esasına dayalı yapılanmanın oluşturulması ile tereddütlerin azaltılacağına düşünülmele beraber yapının oluşturulması sürecinde az da olsa intikal eden tereddütlerde artış olacağı tahmin edilmektedir.					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Bütçe Ödeneği	763.060	826.900	896.100
	Döner Sermaye			
	Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
	Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	763.060	826.900	896.100	

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

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

Hedef	5.2. Uluslararası kuruluşlarda staj görececek kişiler ile yetiştirilmek amacıyla bütçe imkanları çerçevesinde Devlet memurlarının yurt dışına gönderilmesine ilişkin çalışmalar ile Ülkemize tahsis edilen bursların ilgili kurumlara dağılımını etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde yapmak.
-------	---

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
5.2.1. Uluslararası kuruluşlarda staj görececek kişiler ile yetiştirilmek amacıyla bütçe imkanları çerçevesinde Devlet memurlarının yurt dışına gönderilmesine ilişkin çalışmalar ile Ülkemize tahsis edilen bursların ilgili kurumlara dağılımını etkinlik ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde yapmak.		650	700	700	750

Açıklamalar

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1 5.2.1.1. Kurum yöneticileriyle konu hakkında yapılacak çalışmaların sayısı		5	5	5	5
Açıklama Devlet memurlarının yurt dışında yetiştirilmesiyle ilgili olarak yılda 5 adet müşterek çalışmanın yapılması hedeflenmektedir.					
2 5.2.1.2. Yayınlanan çalışmaların sayısı ile bunlardan istifade edenlerin sayısı		30-600	30-650	30-650	30-650
Açıklama Konuya dair yasal mevzuatın yanında tahsis edilen bursların tümü internet ortamında yayınlanmaktadır					
3 5.2.1.3. İşbirliği yapılan yabancı ülke uluslararası kuruluş sayısı		4	5	6	6
Açıklama Kariyer ve Liyakat esasına dayalı yapılanmanın oluşturulması amacıyla yasal çalışmalar yapılacaktır.					
4 5.2.1.4. Yetiştirilmek amacıyla yurtdışına gönderilen personel sayısı		450	470	500	530
Açıklama Kamu kurum ve kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu alanlarda Devlet memurlarının yurt dışında yetiştirilmesi konusunda gelişme sağlanacak olup, daha fazla personelin daha az maliyetle bundan istifade edebilmesi sağlanacaktır.					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	763.060	826.900	896.100
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	763.060	826.900	896.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili olacak şekilde düzenlenmesi suretiyle kamu personelinin niteliğini her bakımdan yükseltmek
Hedef	5.3. Kamu yönetiminde ve gerektiğinde özel kesimde görevli üst ve orta kademe yöneticilerinin Milli Güvenlik Akademisinde eğitime tabi tutulmasını sağlamak suretiyle bilgi seviyesini yükselterek niteliklerini artırmak.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
5.3.1. Kamu yönetiminde ve gerektiğinde özel kesimde görevli üst ve orta kademe yöneticilerinin Milli Güvenlik Akademisinde eğitime tabi tutulmasını sağlamak suretiyle bilgi seviyesini yükselterek niteliklerini artırmak.	2007	2008	2009	2010	2011
			133	133	140

Açıklamalar

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1 5.3.1.1. Yapılan mevzuat çalışmalarının sayısı		1	2	1	2
Açıklama Konuya dair olmak üzere her yıl Esaslar belirlenmektedir. Ayrıca, düzenlemeye esas Yönetmelik üzerinde çalışma yapılması hedeflenmektedir.					
2 5.3.1.2. Kurumlara tahsis edilen kontenjan sayısı		133	133	140	140
Açıklama Milli Güvenlik Akademisi Başkanlığının kapasitenin elverişli olduğu ölçüde kontenjan tahsisi yapılacaktır.					
3 5.3.1.3. Sivil müdavim gönderen kurum ve kuruluş sayısı		75	75	80	80
Açıklama Kariyer ve Liyakat esasına dayalı yapılanmanın oluşturulması amacıyla yasal çalışmalar yapılacaktır.					
4 5.3.1.4. Hedefe dönük olarak düzenlenecek olan anket, analiz formları ve benzeri çalışmaların sayısı		3	4	4	5
Açıklama Milli Güvenlik Akademisi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen eğimin etkinliğinin ölçülmesi amacıyla toplantılar, anketler gerçekleştirilecektir.					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	763.060	826.900	896.100
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	763.060	826.900	896.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

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

Hedef	5.4. Kurumların kendi personelini hizmet ihtiyaçlarına göre, yurt içinde etkin şekilde gerçekleştirecek eğitim programları yoluyla yetistirmesine katkı sağlamak ve gerektiğinde genel nitelikli eğitimler düzenlemek.
-------	--

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
5.4.1. Kurumların kendi personelini hizmet ihtiyaçlarına göre, yurt içinde etkin şekilde gerçekleştirecek eğitim programları yoluyla yetistirmesine katkı sağlamak ve gerektiğinde genel nitelikli eğitimler düzenlemek.		15	20	20	20

Açıklamalar

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
-------------------------	------	------	------	------	------

1	5.4.1.1. Yapılan mevzuat çalışmalarının sayısı		1	1	1
---	--	--	---	---	---

Açıklama Konuya dair olmak üzere yönetmelik, genelge ve tebliğ çalışmaları yapılacaktır.

2	5.4.1.2. Kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenecek olan eğitim faaliyetlerine katılanların sayısı		25%	25%	30%
---	---	--	-----	-----	-----

Açıklama Kamu kurum ve kuruluşlarında görevli personelden eğitimcilerin yetiştirilmesi suretiyle düzenlenecek olan eğitim programlarına artış sağlanması, eğitime katılmayı cazip hale getirilmesi hedeflenmektedir.

3	5.4.1.3. Hedefe dönük olarak düzenlenecek olan anket, analiz formları ve benzeri çalışmaların sayısı		5	8	8
---	--	--	---	---	---

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

4	5.4.1.4. Başkanlığımızdan eğitici talep eden kurum sayısı		8	10	12
---	---	--	---	----	----

Açıklama Her yıl içinde Başkanlığımız tarafından müşterek düzenlenen eğitim programları ile katkıda bulunulan eğitim programlarında anket, analiz ve benzeri çalışmalar yapılacaktır.

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
Amaç	6. Eğitim programlarına ilişkin koordinasyon, takip ve denetim yapılarak, öngörülen hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini belirlemek
Hedef	6.2. Eğitim programlarına ilişkin koordinasyon, takip ve denetim yapmak.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
6.2.1. Kurumların eğitim faaliyetlerini incelemek, araştırmak ve denetlemek suretiyle öngörülen hedeflerin gerçekleşme durumunu tespit etmek.	2007	2008	2009	2010	2011
			150	200	200

Açıklamalar

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1 6.2.1.1. İncelenen kurum ve eğitim programının sayısı		150	200	200	200
Açıklama Kamu kurumları her yıl eğitim programlarını Başkanlığımıza göndermektedir. Bu dosyaların incelenmesinin yanısıra, aynı zamanda bizzat kurumun kendisinde inceleme faaliyetleri gerçekleştirilecektir.					
2 6.2.1.2. İnceleme yapan personel sayısı		10	20	20	20
Açıklama dosya bazında yapılacak inceleme sadece Eğitim Dairesinde görevli personel tarafından gerçekleştirilecek buna karşılık, yerinde yapılacak incelemelerde gerektiğinde diğer dairelerin personelinden de istifade edilecektir.					
3 6.2.1.3. İnceleme, araştırma ve denetim faaliyetleri sonucu oluşturulacak olan rapor sayısı		3	10	10	12
Açıklama Sadece yerinde yapılacak incelemeler sonucu detaylı raporlar hazırlanacaktır. Bunun dışında dosya üzerinde yapılan incelemeler sonucu detaylı raporlar hazırlanmayacaktır.					
4					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	763.060	826.900	896.100
Ek Bütçe Ödeneği	50.000	60.000	65.000
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	813.060	886.900	961.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	6. Eğitim programlarına ilişkin koordinasyon, takip ve denetim yapılarak, öngörülen hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini belirlemek
Hedef	6.3. Kurumlarca düzenlenen eğitim programlarından diğer kurumlarında yararlanmasına yönelik koordinasyonu sağlamak

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
6.3.1. Kurumlarca düzenlenen eğitim programlarından diğer kurumlarında yararlanmasına yönelik koordinasyonu sağlamak		15	20	25	30

Açıklamalar

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011	
1	6.3.1.1. Kurumların ve Devlet Personel Başkanlığının web sitesinde yayınlanan müşterek düzenlenecek eğitim organizasyonlarının sayısı		10	20	20	30
Açıklama Kamu kurumlarının eğitim programlarının web sitelerinde yayınlanması ve gerekli koordinasyonun yapılması suretiyle müşterek eğitim programları düzenlemeleri hedeflenmektedir.						
2	6.3.1.2. Koordinasyon sağlamak üzere irtibata geçilen kurum sayısı		20	30	40	40
Hali hazırda görevde yükselme eğitimleri müşterek düzenlenmekte olup, koordinasyon mekanizmasının etkin olarak kurulması suretiyle müşterek olarak düzenlenen eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.						
3						
4						

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	763.060	826.900	896.100
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	763.060	826.900	896.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

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
-------	---

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
7.1.1. 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	2007	2008	2009	2010	2011
		15	20	25	30

Açıklamalar

Performans Göstergeleri		2007	2008	2009	2010	2011
1	7.1.1.1. Aday memurlara ilişkin olarak intikal eden, incelenen yönetmelik taslaklarının sayısı		10	100	50	30
Açıklama Kamu kurumlarının tümünün aday memurlarını yetiştirmelerine dair bir Başkanlığımızla birlikte çıkardıkları yönetmelikleri olmak zorundadır. Genel Yönetmelikte 2008 yılında yapılması planlanan değişiklik üzerine bütün kurumların yönetmeliklerini değiştirmesi söz konusu olacaktır.						
2	7.1.1.2. Koordinasyon sağlamak üzere irtibata geçilen kurum sayısı		20	30	40	40
Hali hazırda görevde yükselme eğitimleri müşterek düzenlenmekte olup, koordinasyon mekanizmasının etkin olarak kurulması suretiyle müşterek olarak düzenlenen eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.						
3	7.1.1.3. Geliştirilen standart sayısı		8	10	10	12
Tam olarak bir rakamın verilmesi mümkün olmamakla beraber yaklaşık olarak 10 adet olarak belirlenmiş olan standartların sayısının zaman içinde artırılması hedeflenmektedir.						
4	7.1.1.4. Eğitim ders notlarının güncellenmesi ile eğitim programlarının		2	3	2	2
Eğitim ders notlarının güncellenmesi ve kamu kurumlarının hizmetine sunulması suretiyle adaylık eğitim programlarını düzenlemek üzere yönlendirilmesi planlanmaktadır. İlk defa atama yapacak kurumların sayısı bilinmediği için gösterge rakamları sadece ders notlarının güncellenmesi üzerine verilmiştir.						

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	763.060	826.900	896.100
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	763.060	826.900	896.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	7. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri dikkate alınarak mevzuata uygunluklarının denetimini yapmak
Hedef	7.2. Kurumlarca hazırlanan hizmet içi eğitim yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek ve uygulamalarda etkinlik, verimlilik, tutumluluk ve terim birliğini sağlamak

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
7.2.1. Kurumlarca hazırlanan hizmet içi eğitim yönetmelik taslaklarını mevzuata uygun hale getirmek ve uygulamalarda etkinlik, verimlilik, tutumluluk ve terim birliğini sağlamak	2007	2008	2009	2010	2011
		15	20	25	30

Açıklamalar

Performans Göstergeleri		2007	2008	2009	2010	2011
1	7.2.1.1. Hizmet içi eğitime ilişkin olarak intikal eden ve incelenen taslaklarının sayısı		10	15	15	15
Açıklama Kamu kurum ve kuruluşları personelinin yetiştirilmesine ilişkin olarak hizmet içi eğitim yönetmeliklerini Başkanlığımızla birlikte çıkarmak zorundadır.						
2	7.2.1.2. Geliştirilen standart sayısı		20	20	25	25
Hali hazırda hizmet içi eğitim yönetmelikleri tamamıyla Başkanlığımız tarafından belirlenmiş olan standart yönetmelik taslaklarının kurumlara göre uyarlanması suretiyle hazırlanarak yürürlüğe konulmaktadır.						
3						
4						

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Genel Toplam		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	763.060	826.900	896.100
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	763.060	826.900	896.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

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

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.
-------	---

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
7.3.1. 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.	2007	2008	2009	2010	2011
		40	100	50	30

Açıklamalar

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1	7.3.1.1. Görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin olarak intikal eden yönetmelik taslakları sayısı,	40	100	50	30

Açıklama Kamu kurum ve kuruluşları görevde yükselme yönetmelikleri taslaklarını, mevzuata uygun olarak Başkanlığımızla birlikte çıkarmak zorundadır. Genel Yönetmelikte Başkanlığımızın hazırlamış olduğumuz Taslağın yürürlüğe girmesi durumunda, kurumların yönetmeliklerinde değişikliğe gitmelere gerekecektir.

2	7.3.1.2. Yönetmelik incelemesine esas teşkil etmek üzere geliştirilen standart sayısı	10	12	12	15
---	---	----	----	----	----

Hali hazırda kamu yönetiminde uygulamada birlikteliği sağlamak ve kariyer ve iyakat esasına dayalı bir yapılanmanın oluşturulması için Başkanlığımız ayaklaşık olarak 10 adet civarında standart tespit edilmiş olup, zaman içinde bunların geliştirilmesi hedeflenmektedir.

3					
---	--	--	--	--	--

4					
---	--	--	--	--	--

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	763.060	826.900	896.100
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	763.060	826.900	896.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	7. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri dikkate alınarak mevzuata uygunluklarının denetimini yapmak
Hedef	7.4. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkinliğin, verimliliğin, tutumluluğun ve mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığını dosya üzerinde ve yerinde yapılan incelemelerle tespit etmek ve aksayan yönleri gidermek.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
7.4.1. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkinliğin, verimliliğin, tutumluluğun ve mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığını dosya üzerinde ve yerinde yapılan incelemelerle tespit etmek ve aksayan yönleri gidermek.		30	100	40	30

Açıklamalar

Performans Göstergeleri		2007	2008	2009	2010	2011
1	7.4.1.1. İncelenen eğitim plan ve program sayısı ile tespit edilen aksaklıkların sayısı.		150	200	200	200
Açıklama Kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin bir kısmının yerinde bir kısmının dosya üzerinde yapılması hedeflenmektedir.						
2	7.4.1.2. Tespit edilen aksaklıkların çözümüne ilişkin olarak yapılan yasal çalışma sayısı		5	15	15	18
Yapılan inceleme, araştırma, analiz ve denetim faaliyetleri sonucu tespit edilen aksaklıkların giderilmesi amacıyla yönetmelik, genelge ve tebliğ çalışmaları yapılacaktır.						
3	7.4.1.3. Tespit edilen aksaklıkların çözümüne ilişkin olarak yapılan idari çalışma sayısı		5	10	10	10
Tespit edilen aksaklıkların giderilmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşları ile birlikte müşterek çalışmalar yapılacak bu amaçla toplantılar organize edilecektir.						
4	7.4.1.4. Yerinde yapılan inceleme, araştırma ve denetim faaliyetleri sonucu raporlar hazırlanarak ilgili kurumun hizmetine sunulacaktır.		5	10	10	10
Dosya üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda bir rapor hazırlanması talep edilmemekte olup, yerinde yapılan çalışmalar sonucu rapor hazırlanması talep edilmektedir.						

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Bütçe Ödeneği	763.060	826.900	896.100
	Döner Sermaye			
	Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
	Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam		763.060	826.900	896.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

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.
Hedef	8.1. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslaklarını hazırlamak.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
8.1.1. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslaklarını hazırlamak hedefine istinaden, cari yıl ve geçmiş yıl ortalamaları dikkate alınarak yaklaşık 6 adet civarında mevzuat hazırlanması hedeflenmektedir.			6	7	8

Açıklamalar İhtiyaç olması halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda hazırlanmış olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1 8.1.1.1. Hazırlanan kanun taslağı sayısı.			1	1	1
Açıklama İhtiyaç olması halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda hazırlanmış olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)					
2 8.1.1.2. Hazırlanan tüzük taslağı sayısı.					
Açıklama İhtiyaç olması halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda hazırlanmış olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilecektir.)					
3 8.1.1.3. Hazırlanan yönetmelik taslağı sayısı.			5	6	7
Açıklama İhtiyaç olması halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda hazırlanmış olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)					
4					
Açıklama					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1 Mevzuat hazırlama faaliyeti.	1.522.740	1.640.500	1.765.800
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam	1.522.740	1.640.500	1.765.800

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	1.522.740	1.640.500	1.765.800
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	1.522.740	1.640.500	1.765.800

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
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.
Hedef	8.2. Hazırlanmış olan mevzuat değişiklik taslaklarının, birliktelik ilkesi çerçevesinde incelenerek yürürlüğe konulmasını sağlamak.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
8.2.1. Hazırlanmış olan mevzuat değişiklik taslaklarının, birliktelik ilkesi çerçevesinde incelenerek yürürlüğe konulmasını sağlamak hedefine istinaden, cari yıl ve geçmiş yıl ortalamaları dikkate alınarak tahmini 150 adet mevzuat incelemesi yapılması			150	155	160

Açıklamalar İhtiyaç olması halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda hazırlanmış olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1 8.2.1.1. İncelenen kanun taslağı sayısı.			45	45	45
Açıklama: Kamu kurum ve kuruluşlarından intikal ettirilmesi halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda incelenmiş olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)					
2 8.2.1.2. İncelenen tüzük taslağı sayısı.			5	5	5
Açıklama: Kamu kurum ve kuruluşlarından intikal ettirilmesi halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda incelenmiş olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)					
3 8.2.1.3. İncelenen yönetmelik taslağı sayısı.			100	105	110
Açıklama: Kamu kurum ve kuruluşlarından intikal ettirilmesi halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda incelenmiş olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)					
4					
Açıklama					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1 Mevzuat inceleme faaliyeti.	1.522.740	1.640.500	1.765.800
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam	1.522.740	1.640.500	1.765.800

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	1.522.740	1.640.500	1.765.800
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	1.522.740	1.640.500	1.765.800

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

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.
Hedef	8.3. Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermek.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
8.3.1. Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermek hedefi çerçevesinde cari yıl ve geçmiş yıl ortalamaları dikkate alınarak tahminen 350 civarında uygulamaya esas görüş verilmesi hedeflenmektedir.			350	355	360

Açıklamalar Kamu kurum ve kuruluşları, kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında zaman zaman tereddüde düşmekte olup; söz konusu tereddütlerin giderilmesi ve uygulamada birliğin sağlanabilmesi amacıyla mütalaa talebinde bulunmakta olup; kurumların bu yöndeki talepleri Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı tarafından karşılanmaktadır.

Performans Göstergeleri		2007	2008	2009	2010	2011
1	8.3.1.1. Uygulamaya esas olarak verilen görüş adedi.			350	355	360
Açıklama: Kamu kurum ve kuruluşlarından intikal ettirilmesi halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda incelenmiş olan mütalaa talebi sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)						
2						
Açıklama						
3						
Açıklama						
4						
Açıklama						

Faaliyet-Projeler		Kaynak İhtiyacı		
		2009	2010	2011
1	Uygulamaya esas görüş verme faaliyeti.	1.522.740	1.640.500	1.765.800
2				
3				
4				
5				
Genel Toplam		1.522.740	1.640.500	1.765.800

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	1.522.740	1.640.500	1.765.800
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	1.522.740	1.640.500	1.765.800

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
Amaç	10. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak.
Hedef	10.1. Kamu kurum ve kuruluşlarına ilk defa alınacak personele ilişkin genel esasları tespit etmek, istenilen nicelik ve nitelikteki personelin en uygun seviyede karşılanmasını sağlamak.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
10.1.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının istenilen nicelik ve nitelikteki personel ihtiyacının en uygun seviyede karşılanmasını sağlanması hedefine istinaden geçmiş yıl ortalamaları dikkate alınarak, tahmini 20.000 civarında personel alınması hedeflenmektedir.	2007	2008	2009	2010	2011
			20.000	22.000	23.000

Açıklamalar Kamu kurum ve kuruluşları,açıktan atama yapacakları kadrolar ve pozisyonlar için ilgili mevzuatı uyarınca yetkili makamlardan izin alındıktan sonra, bu kadroların koşullarının belirlenmesi amacıyla Devlet Personel Başkanlığına müracaat etmekte olup; söz konusu müracaatlar Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı tarafından incelenmektedir.

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1 10.1.1.1. Personel alımına dair incelenen kadro sayısı.			20.000	22.000	23.000
Açıklama Söz konusu personel sayısı geçmiş yıllarda ilk defa kamu görevine giren personel sayısı dikkate alınarak tespit edilmiş tahmini rakamlardır.					
2					
Açıklama					
3					
Açıklama					
4					
Açıklama					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1	1.522.740	1.640.500	1.765.800
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam	1.522.740	1.640.500	1.765.800

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	1.522.740	1.640.500	1.765.800
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	1.522.740	1.640.500	1.765.800

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı	
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 Kurulu arasındaki çalışma ve iletişim konusunda verilen görevlerin yürütülmesini sağlamak	
Hedef	11.3. Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak uygulamaya dönük görüş vermek.	

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
11.3.1 Kamu görevlileri sendikaları mevzuatı ile ilgili olarak uygulamaya dönük görüş vermek hedefine istinaden cari yıl ve geçmiş yıl ortalamaları dikkate alınarak tahminen 25 civarında görüş sunulması hedeflenmiştir.	2007	2008	2009	2010	2011
			25	30	35

Açıklamalar	Kamu görevlisi sendikası üyesi ve aynı zamanda kamu personeli olan kişiler hakkında kamu görevlileri sendikaları mevzuatının uygulanması sırasında ortaya çıkan sorunlar hakkında görüş verilmekte ve söz konusu sorunlar giderilmeye çalışılmaktadır.				
-------------	--	--	--	--	--

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1	11.3.1.1. Çözümüne yönelik verilen görüş sayısı.		25	30	35
Açıklama Kamu kurum ve kuruluşlarından intikal ettirilmesi halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda incelenmiş olan mütalaa talebi sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)					
2					
Açıklama					
3					
Açıklama					
4					
Açıklama					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı			
	2009	2010	2011	
1	Sorunların çözümüne yönelik faaliyetler.	1.522.740	1.640.500	1.765.800
2				
3				
4				
5				
Genel Toplam	1.522.740	1.640.500	1.765.800	

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	1.522.740	1.640.500	1.765.800
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	1.522.740	1.640.500	1.765.800

Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
Amaç	12. Kamu yönetiminde rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek.
Hedef	12.1. Kamu kurum ve kuruluşları arasında mevcut görev ve yetki karmaşasını giderecek çalışmalar yapmak.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Lahın	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
12.1.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunları incelenerek aynı ve benzer görev ve hizmetleri yerine getiren kamu kurum ve kuruluşlarının tespit edilmesine yönelik çalışmalar yapılması.Bu aşamada (15) adet Bakanlığın,(6) adet Müsteşarlığın, (58) adet Genel Müdürlüğün, (7) adet Genel Sekreterliğin, (7) adet diğer kapsamdaki kurum kuruluşlar ile Yükseköğretim üst kuruluşları ve Yükseköğretim Kurumlarının teşkilatlanmasına ilişkin mevzuat hükümleri incelenecektir. Verilen sayısal veriler; mevzuatı incelenecek olan kurum sayısını göstermektedir.			85		

Açıklamalar

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1 12.1.1.1 Kamu kurum ve kuruluşlarının, görevleriyle bağlantılı olarak teşkilat yapılarını göstermek üzere hazırlanması planlanan dokümanların sayısı.			120		
Açıklama: Devlet teşkilatında yer alan kurum ve kuruluşlarının hukuki statülerine, mevzuatına, görevlerine, bütçe türlerine, hiyerarşik birim ve kademelerine ilişkin olarak Devlet Teşkilatı I ve II adlı çalışmalar yapılmakta olup; Devlet teşkilatı I isimli çalışmada ; kurum ve kuruluşların statüsü, niteliği, bağlılık veya ilgililik durumu, bütçesi ile mevzuatı özet bir şekilde belirtilmiş, Devlet Teşkilatı II isimli çalışmada ise Devlet teşkilatında yer alan kurum ve kuruluşlarının merkez teşkilatında yer alan birimler şema şeklinde ifade edilmiştir. Söz konusu çalışmalar, kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatına ilişkin mevzuatta yapılan düzenleme ve değişiklikler çerçevesinde yılda (2) kez güncellenmektedir.					
2 12.1.1.2 Görev ve yetki karmaşası ile sorun noktalarını tespit etmek üzere yapılan araştırma ve incelemeler ile kurum ve kuruluşlarla yapılan yazışmaların sayısı.					
Açıklama: Devlet Personel Başkanlığı tarafından Devlet Personel Başkanlığınca yürütülecek inceleme ve denetleme faaliyetlerinde uyulması gereken usul ve esaslar hakkında yönetmeliğin yürürlüğe konulması ve uzman personelin konuya ilişkin eğitimlerinin tamamlanmasının akabinde örneklem metodu ile tespit edilen kamu kurum ve kuruluşlarında yerinde inceleme ve araştırma yapılmasının sağlanarak görevlere en uygun kurumsal yapının tespit edilmesi.					
3 12.1.1.3. Rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek amacıyla yürütülen çalışmaların hangi sıklıkla yapıldığı.					
Açıklama; 1/7/2006 tarih ve 26215 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Dokuzuncu Kalkınma Planında kamu hizmetlerinde kalite ve etkinliğin artırılması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarının görev,yetki ve işlevlerinin gözden geçirileceği bu alandaki mükerrerliklerin giderileceği, kurum ve kuruluşların görev ve yetkilerine uygun teşkilat yapılarına kavuşturulacağı belirtilmiştir. 2008 yılı Programına göre kurumlararası yetki ve sorumluluklarının rasyonelleştirilmesi amaç ve hedeflerini yürütmekle Devlet Planlama Teşkilatı sorumlu kuruluş olarak belirlenmiş olup,.politika ve tedbirler için sorumlu kuruluş olarak Devlet Personel Başkanlığında ilave edilmesi durumunda söz konusu çalışmaların hangi sıklıkla yapıldığı belirtilecektir					
4					
Açıklama;					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	529.050	570.100	613.100
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	529.050	570.100	613.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	12. Kamu yönetiminde rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek.
------	---

Hedef	12.2. Kamu yönetim sistemi ve kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasının iyi yönetim çerçevesinde yeniden yapılandırılarak, görev ve yetkilerini kurumsal yapıları ile uyumlu hale getirme konusunda kamu yönetimi reform çalışmalarına paralel olarak gerekli çalışmaları yürütmek.
-------	---

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
12.2.1. Kamu yönetiminde yer alan kurumların teşkilatlarını düzenlemeye esas teşkil eden çerçeve kanunların (3046,2809,2547) ve Kanun Hükmünde Kararnamelerin (124,233) yeniden düzenlenmesinin akabinde mevcutta yer alan kurumların yapısının gözden geçirilmesi.					

Açıklamalar: Kamu yönetiminde yer alan kurumların teşkilatlarını düzenlemeye esas teşkil eden çerçeve kanunların (3046,2809,2547) ve Kanun Hükmünde Kararnamelerin (124,233) yeniden düzenlenmesinin akabinde mevcutta yer alan kurumların yapısının gözden geçirilmesi.

Performans Göstergeleri		2007	2008	2009	2010	2011
1	12.2.1. Kamu kurum ve kuruluşlarında yapılan inceleme ve araştırmalar ile hazırlanan rapor sayısı,					
Açıklama:Devlet Personel Başkanlığı tarafından Devlet Personel Başkanlığınca yürütülecek inceleme ve denetleme faaliyetlerinde uyulması gereken usul ve esaslar hakkında yönetmeliğin yürürlüğe konulması ve uzman personelin konuya ilişkin eğitimlerinin tamamlanmasının akabinde örneklem metodu ile tespit edilen kamu kurum ve kuruluşlarında yerinde inceleme ve araştırma yapılmasının sağlanarak görevlere en uygun kurumsal yapının tespit edilmesi.						
2	12.2.2. İşbirliği yapılan kurum ve kuruluş sayısı,					
Açıklama;						
3	12.2.3. Görev ve yetki çatışmasını önlemek üzere alınan tedbir sayısı,			100-120		
Açıklama;Yeni kurulacak kamu kurum ve kuruluşları ile mevcutta yer alan kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunları, bu kanunlarla ilgili değişiklik tasarı ve teklifleri ile teşkilatla ilgili yönetmelik, tasarı ve değişiklik teklifleri hakkında görüş bildirilirken görev ve yetki çatışmasını belirtir şekilde görüş tesis etmek.						
4						
Açıklama						

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı			
	2009	2010	2011	
1	Kamu kurum ve kuruluşlarında inceleme ve araştırma	529.050	570.100	613.100
2				
3				
4				
5				
Genel Toplam		529.050	570.100	613.100

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	529.050	570.100	613.100
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	529.050	570.100	613.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	12. Kamu yönetiminde rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek.
Hedef	12.3. Teşkilatlanma ile ilgili konularda; kamu kurum ve kuruluşları arasında ortaya çıkabilecek farklı uygulamaları tespit edecek ve uygulama birliğini sağlayacak yönde gerekli çalışmaları yürütmek.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
12.3.1. Yeni kurulacak kamu kurum ve kuruluşları ile mevcutta yer alan kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunları, bu kanunlarla ilgili değişiklik tasarısı ve teklifleri ile teşkilatla ilgili yönetmelik, tasarısı ve değişiklik teklifleri hakkında görüş oluşturulurken farklı uygulamaların olmaması hususuna riayet edilmesi.			120		

Açıklamalar: Yeni kurulacak kamu kurum ve kuruluşları ile mevcutta yer alan kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunları, bu kanunlarla ilgili değişiklik tasarısı ve teklifleri ile teşkilatla ilgili yönetmelik, tasarısı ve değişiklik teklifleri hakkında görüş oluşturulurken farklı uygulamaların olmaması hususuna riayet edilmesi.

Performans Göstergeleri		2007	2008	2009	2010	2011
1	12.3.1.1. Uygulama birliğini sağlamaya dönük inceleme ve araştırma sayısı.			100		
Açıklama: Daire Başkanlığımıza intikal eden teşkilatlanmaya ilişkin mevzuat, uygulama birliğini sağlama noktasında incelenerek görüş bildirilecektir.						
2	12.3.1.2. İnceleme ve araştırma neticelerine göre hazırlanan rapor sayısı.					
Açıklama: Devlet Personel Başkanlığı tarafından Devlet Personel Başkanlığınca yürütülecek inceleme ve denetleme faaliyetlerinde uyulması gereken usul ve esaslar hakkında yönetmeliğin yürürlüğe konulması ve uzman personelin konuya ilişkin eğitimlerinin tamamlanmasının akabinde örneklem metodu ile tespit edilen kamu kurum ve kuruluşlarında yerinde inceleme ve araştırma yapılırken farklı uygulamaların tespit edilmesi.						
4	12.3.1.4. Kamu kurum ve kuruluşlarında uygulama birliğini sağlamaya yönelik olarak yapılan işlem ve mevzuat düzenlemeleri.	2009 yılında yürürlüğe konulan teşkilatı ilgilien mevzuat düzenlemelerinin hepsi				
Açıklama: Yürürlüğe konulan mevzuat düzenlemeleri kamu kurum ve kuruluşları arasında uygulama birliğini sağlama açısından incelenecek ve benzer nitelik taşıyan kurumlar arasında uygulama birliğinin sağlanıp sağlanmadığı tespit edilecektir.						

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Bütçe Ödeneği	529.050	570.100	613.100
	Döner Sermaye			
	Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
	Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam		529.050	570.100	613.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	14. Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerini; memleketin gelişen ve değişen kültürel, sosyal ve ekonomik şartlarına göre yeniden düzenlemek
Hedef	14.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapılarını (merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye) tespit etmek ve kamu kurum ve kuruluşların teşkilatlanmalarındaki değişiklikleri sürekli takip etmek ve güncelleme konusunda yeniden yapılanma süreci kapsamında gerekli altyapı çalışmalarını oluşturmak.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
14.1.1. Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapılarının ve görevlerinin tespit edilmesine yönelik alt yapı oluşturmak üzere hazırlanmış bulunan Devlet Teşkilatı I, Devlet Teşkilatı II, Devlet Teşkilatı III/A ve III/B, Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşların Yurtdışı Teşkilatı, Yükseköğretim Kurumlarına İlişkin Mevzuat, Yükseköğretim Kurumlarının İdari ve Akademik Teşkilatı çalışmalarının yılda 2 kez güncelleştirilmesi.					

Açıklamalar: Kamu kurum ve kuruluşlarının mevcut teşkilat yapılarının ve görevlerinin tespit edilmesine yönelik alt yapı oluşturmak üzere hazırlanmış bulunan Devlet Teşkilatı I, Devlet Teşkilatı II, Devlet Teşkilatı III/A ve III/B, Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşların Yurtdışı Teşkilatı, Yükseköğretim Kurumlarına İlişkin Mevzuat, Yükseköğretim Kurumlarının İdari ve Akademik Teşkilatı çalışmalarının yılda 2 kez güncelleştirilmesi.

Performans Göstergeleri		2007	2008	2009	2010	2011
1	14.1.1.1 Merkez, taşra, yurtdışı ve döner sermaye teşkilatı incelenen kurum ve kuruluş sayısı,			200		
Açıklama; Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez teşkilatında genel müdürlük, kurul başkanlığı, şube müdürlüğü vb.; taşra teşkilatında ise bölge müdürlüğü, il müdürlüğü ilçe müdürlüğü ve doğrudan merkeze bağlı taşra teşkilatı vb. yeni birimlerin kurulması, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin talepler ile mevcut birimlerin kaldırılması veya bağlantı yerlerinin değiştirilmesi ile ilgili olarak kurumlardan gelen teklifleri inceleyerek görüş bildirmek.						
2	14.1.1.2. Çalışmaların bilgisayar ortamına aktarılması için yazılımın ve donanım oluşturulması,					
Başkanlığımız ile diğer kamu kurum ve kuruluşları arasında PERNET projesi kapsamında kurulan merkezi bilgisayar ağının kullanılması suretiyle, kurum ve kuruluşların hukuki statüsünün, mevzuatının, bütçesinin, teşkilat şemalarının, hiyerarşik birim ve görevlerinin, bağlantısının, ilgililiğinin, taşra,yurtdışı ve döner sermaye teşkilatı ile yükseköğretim kurumlarının akademik ve idari teşkilatlarına ilişkin bilgilerin daha hızlı, etkin ve sistematik bir biçimde yürütülerek, bu bilgilerin belirli periyotlarla ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından güncelleştirilmesinin sağlanması.						
3	14.1.1.3. Bilgisayar ortamına aktarılan kurum sayısı,			500		
Açıklama:Devletin mevcut teşkilat yapısının ve bu yapıda yer alan kurum ve kuruluşların statüsünün ve mevzuatının tespit edilmesine yönelik olarak alt yapı oluşturulması amacıyla gerçekleştirilen kurum ve kuruluşların hukuki statüsünün, mevzuatının, bütçesinin, teşkilat şemalarının, hiyerarşik birim ve görevlerinin, bağlantısının, ilgililiğinin, taşra,yurtdışı ve döner sermaye teşkilatı ile yükseköğretim kurumlarının akademik ve idari teşkilatlarına ilişkin bilgiler bilgisayar ortamına aktarılabacaktır.						
4	14.1.1.4. Elektronik ortamda gerçekleştirilen işlem sayısı,			300		
Açıklama: Devlet Teşkilatı II, Devlet Teşkilatı III/A ve III/B, Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşların Yurtdışı Teşkilatı, Yükseköğretim Kurumlarına İlişkin Mevzuat, Yükseköğretim Kurumlarının İdari ve Akademik Teşkilatı adlı çalışmalar kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatına ilişkin mevzuatta yapılan değişiklik çerçevesinde güncellenecektir.						

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Bütçe Ödeneği	529.050	570.100	613.100
	Döner Sermaye			
	Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
	Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	529.050	570.100	613.100	

Personel Kayıtları ve Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	15. Kamu Personeli Bilgi Sistemi (PER-NET) ve KADRO-NET projelerini gerçekleştirmek, AB müktesebatını uygulayacak altyapıyı ve DPB e-imza uygulamasının altyapısını oluşturmak, mevcut kaynaklar ile en iyi hizmetin sunulmasını ve bilgi edinme başvurularının elektronik ortamda değerlendirilmesini sağlamak.
Hedef	15.1. Bilgi ve iletişim teknolojileri ve politikalarını gözden geçirerek yeniden düzenlemek, e-Avrupa+ projesi ve AB müktesebatını uygulayacak altyapıyı oluşturmak.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef (%)		
15.1.1 PER-NET iş süreçlerinin e-devlet kapısı standartları doğrultusunda bir çalışma platformu ve TUBİTAK' tan alınacak sertifikalar ile e-imza entegre hale getirilerek %15 lik alt yapıyı oluşturmak.	2006,2007	2008	2009	2010	2011
	50	10	15	15	10

Vatandaşlarımıza daha kaliteli ve hızlı kamu hizmeti sunabilmek amacıyla; katılımcı , şeffaf, etkin ve basit iş süreçlerine sahip olmayı ilke edinmiş bir Devlet yapısı oluşturacak koşulların hazırlanması, bilgi ve iletişim teknolojileri ve politikalarının Avrupa Birliği müktesebatı çerçevesince gözden geçirilerek yeniden düzenlenmesi ve e-Avrupa+ kapsamında aday ülkeler için öngörülen eylem planının ülkemize uyarlanması amacıyla başlatılan e-Dönüşüm Türkiye Projesi çerçevesinde, Kamu Personeline ilişkin bütün bilgilerin bilgisayar ortamında kayıt altına alınması , güncellenmesi ve ihtiyaç duyulan kişi, kurum ve kuruluşlara yetkileri dahilinde mevcut bilgilerin sunulması hedeflenmektedir.

Performans Göstergeleri	2006,2007	2008	2009	2010	2011
1 15.1.1.1. Avrupa Birliği müktesebatı çerçevesinde gözden geçirilen veya	400	10	10	10	10
Verilen rakama mevcut serverlar,pçler ve yazıcılar dahildir.Per-Net Projesi kapsamında 2005 yılında yapılan ihale sonucunda mevcut teknolojinin sayısal olarak Firewall,Sunucular(internet veritabanı ,lan veritabanı, yedekleme sistemi, e-posta, internet vb), virüs önleme sistem, router, switchler ve kablolu altyapımız tamamlanmış olup bu sistemin devamlılığı açısından 3 yıllık garanti süresi sona erdiği için yıllık bakım anlaşması ve lisans yenilemelerine her yıl ihtiyaç olacaktır.					
2 15.1.1.2. Konumsal Karar Destek Sisteminin oluşturulması,	-	-	%15	20%	30%
3 15.1.1.3. Tanımlanan vize ve benzeri iş süreçlerinin sayısı,	15	5	2	2	2
4 15.1.1.4. Merkezi bilgi işlem servisine bilgi aktaran kamu kurum ve kuruluşu	-	-	8	20	100
Web servisleri üzerinden belirlenen pilot kurumların sayısı olarak 2009 yılı içinde yayımlanacak Bakanlık genelgesini müteakip merkez bilgi aktaran kamu kurum ve kuruluşlarının hedefine ulaşılacaktır					
5 15.1.1.5. Bu amaçla yayımlanan mevzuat adedi.	-	-	3	2	1

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	1.352.790	1.485.700	1.632.100
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	1.352.790	1.485.700	1.632.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
Amaç	15. Kamu Personeli Bilgi Sistemi (PER-NET) ve KADRO-NET projelerini gerçekleştirmek, AB müktesebatını uygulayacak altyapıyı ve DPB e-imza uygulamasının altyapısını oluşturmak, mevcut kaynaklar ile en iyi hizmetin sunulmasını ve bilgi edinme başvurularının elektronik ortamda değerlendirilmesini sağlamak.
Hedef	15.2. Kamu kesimi istihdam bilgilerinin MERNİS-KPS (Kimlik Paylaşım Sistemi) ve kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulmasını ve T.C. Kimlik Numarası esas alınarak uygulamanın birlikte yürütülmesine ilişkin gerekli çalışmalar yapmak.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
15.2.1 Kamu kesimi istihdam bilgilerinin MERNİS-KPS (Kimlik Paylaşım Sistemi) ve kamu kurum ve kuruluşlarınca oluşturulan kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulmasını ve T.C. Kimlik Numarası esas alınarak uygulamanın birlikte yazılan projelerle %30 nun yürütülmesini sağlamak			% 30	% 30	% 30

Uygulamanın kısa sürede hayata geçirilebilmesi ve beklenen neticelere ulaşılabilmesi için kamu kesimi istihdam bilgilerinin MERNİS-KPS (Kimlik Paylaşım Sistemi) ve kamu kurum kayıt sistemi ile irtibatlı olarak tutulması, T.C. Kimlik Numarası esas alınarak yürütülecek bu uygulama ile de İnternet tabanlı Web servisleri yönteminin kullanılması şeklinde gerçekleştirilecek olup verilerin doğrudan PER-NET bilgi sistemine bilgi sistemine bilginin kendi sahibince aktarılması şeklinde gerçekleştirilecektir. Projenin uygulamaya geçmesi ve tüm Kamu Kurum ve Kuruluşlarının bu altyapıyı kullanmasını müteakip , projenin E-Devlet kapısı ile entegrasyonu sağlanarak, E-Devlet kapısına servis veren en önemli uygulamalardan biri olması sağlanacaktır.

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1 15.2.1.1. Düzenlenen eğitim program sayısı,	-	-	1	1	1
2 15.2.1.2. Katılımcı sayısı,	-	-	150	250	-
190 Sayılı KHK kapsamına giren Kamu Kurum ve Kuruluşlarının ve KİT lerinin sayısı verilmiştir.					
3 15.2.1.3. İşbirliğine gidilen kurum sayısı,	-	-	150	250	350
4 15.2.1.4. Oluşturulan kurumsal kayıt sistemi,			%20	%20	%30
5 15.2.1.5. Proje kayıt sistemine aktarılan veri sayısı.	-	-	100.000	200.000	500.000
2009 yılı ve 2010 yılları için düşünülen kayıt sayısı ve kayıt sisteminin yüzdesi Devlet Personel Başkanlığına üç ayda bir manyetik ortamda kadro ve pozisyon bilgilerini gönderen kamu kurum ve kuruluşlarının on line olarak elektronik ortamda göndermesi durumunda hesaplanmıştır.(Kayıtların güncellenmesi bu sayının dışında tutulmuştur.)					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	1.352.790	1.485.700	1.632.100
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	1.352.790	1.485.700	1.632.100

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
-----------	----------------------------

Amaç	15. Kamu Personeli Bilgi Sistemi (PER-NET) ve KADRO-NET projelerini gerçekleştirmek, AB müktesebatını uygulayacak altyapıyı ve DPB e-imza uygulamasının altyapısını oluşturmak, mevcut kaynaklar ile en iyi hizmetin sunulmasını ve bilgi edinme başvurularının elektronik ortamda değerlendirilmesini sağlamak.
------	--

Hedef	15.3. PER-NET / KADRO-NET altyapısı ile kamu çalışanlarına ait bilgilerin on-line sistemle güncel olarak tutulmasını sağlayacak çalışmalara devam etmek.
-------	--

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
15.3.1. PER-NET / KADRO-NET altyapısı ile kamu çalışanlarına ait bilgilerin %30 nun on-line sistemle güncel olarak tutulmasını sağlamak.	-	-	% 30	% 30	% 30

Kadro-Net ile başkanlığın bünyesinde halen çalışmaları devam eden Per-Net projesi ile ilişkili bir yapıya kavuşturularak bütün istihdam türlerini içine alarak kadro ve pozisyon bilgilerinin hareketleri ve güncel olarak dolu-boş bilgilerinin tutulması sağlanmış olacaktır.

Performans Göstergeleri		2007	2008	2009	2010	2011
1	15.3.1.1. Personele ait bilgilerin on-line ortamda girilmesi için yapılmış olan düzenlemeler.	-	-	%30	%30	40%
2	15.3.1.2. Koordinasyon sağlanan ilgili taraflar ile bu kapsamda girilen bilgi sayısı	-	-	%30	%30	40%
3	15.3.1.3. Proje kapsamında kullanılacak doğrulama ve kontrol mekanizması oluşturulan kurum sayısı.			150	250	350

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödenegi	1.352.790	1.485.700	1.632.100
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	1.352.790	1.485.700	1.632.100

Özel Kalem

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
Amaç	15.Kamu Personeli Bilgi Sistemi (PER-NET) ve KADRO-NET projelerini gerçekleştirmek, AB müktesebatını uygulayacak altyapıyı ve DPB e-imza uygulamasının altyapısını oluşturmak, mevcut kaynaklar ile en iyi hizmetin sunulmasını ve bilgi edinme başvurularının elektronik ortamda değerlendirilmesini sağlamak.
Hedef	15.6.Kurum personelinin iş moral ve motivasyonunu artırıcı imkanlar sunarak hizmet kalitesini yükseltmek, bilgi ve becerilerinin artırılmasıyla ilgili eğitim verilerek yetki, sorumluluk ve takım bilincini oluşturmaya ilişkin gerekli çalışmaları yapmak.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
15.6.1. Personelin bilgi, beceri ve niteliklerine ilişkin eğitim ihtiyacı duyulan konuların tespitine yönelik araştırmaların yapılması	2007	2008	2009	2010	2011
			8	9	10

Açıklamalar AB ve Avrupa Birliği Müktesabat uyum süreci konusunda uzman personele eğitim verilmesi; Uzman Yardımcılarına bilimsel araştırma teknikleri ve tez hazırlama hususunda eğitim verilmesi; Yazışma, rapor yazma, inceleme, araştırma ve denetim teknikleri konularında Uzman Yardımcılarına gerekli bilgi ve yeterliliğin kazandırılmasına ilişkin eğitim verilmesi; Personel protokol ve nezaket kuralları ile kurum kültürü hususunda eğitim verilmesi; İlgili personele ihale mevzuatı, taşınır kayıt sistemi, performans ve e-bütçe uygulamaları, dosyalama ve arşivleme hususunda eğitim verilmesi

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1 15.6.1.1 Personelin bilgi, beceri ve niteliklerine ilişkin eğitim ihtiyacı duyulan konuların tespitine yönelik yapılan araştırmaların sayısı			8	9	10
Açıklama					
2					
Açıklama					
3					
Açıklama					
4					
Açıklama					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1 Eğitim Hizmeti Faaliyeti	276.980	322.000	374.000
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	1.354.380	1.482.600	1.623.300
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	1.354.380	1.482.600	1.623.300

Personel Kayıtları ve Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı ve Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı

PERFORMANS HEDEFİ TABLOSU

İdare Adı	Devlet Personel Başkanlığı
Amaç	15.Kamu Personeli Bilgi Sistemi (PER-NET) ve KADRO-NET projelerini gerçekleştirmek, AB müktesebatını uygulayacak altyapıyı ve DPB e-imza uygulamasının altyapısını oluşturmak, mevcut kaynaklar ile en iyi hizmetin sunulmasını ve bilgi edinme başvurularının elektronik ortamda değerlendirilmesini sağlamak.
Hedef	15.7. Bilgi edinme başvurularının hızlı ve kolay bir şekilde yapılması ve sonuçlanmasını sağlama hususunda gerekli çalışmalarını yürütmek.

Performans Hedefi	Yıllar				
	Gerçekleşme	Tahmin	Hedef		
	2007	2008	2009	2010	2011
15.7.1. Başvuru sayısı			3.000	3.100	3.200

Açıklamalar : İhtiyaç olması halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda hazırlanmış olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)

Performans Göstergeleri	2007	2008	2009	2010	2011
1 15.7.1.1. İncelenen web tabanlı yazılım sayısı			3	0	0
İhtiyaç olması halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda hazırlanmış olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)					
2 15.7.1.2. Başvuru sayısı			3000	3100	3200
İhtiyaç olması halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda hazırlanmış olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)					
3 15.7.1.3. Cevaplanma süresi			15 gün	15 gün	15 gün
İhtiyaç olması halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda hazırlanmış olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)					
4 15.7.1.4. İnternet sayfasına erişim sayısı			Günlük 1000	Günlük 1500	Günlük 2000
İhtiyaç olması halinde (Söz konusu rakamlar, geçmiş yıllarda ve cari yılda hazırlanmış olan taslak sayıları dikkate alınarak tespit edilmiş olan tahmini rakamlardır.)					

Faaliyet-Projeler	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
1			
2			
3			
4			
5			
Genel Toplam			

Kaynaklar	Kaynak İhtiyacı		
	2009	2010	2011
Bütçe Ödeneği	1.179.390	1.270.900	1.371.900
Döner Sermaye			
Diğer Yurt İçi Kaynaklar			
Yurt Dışı Kaynaklar			
Genel Toplam	1.179.390	1.270.900	1.371.900

ÖDENEK CETVELİ

BÜTÇE YILI : 2009

KURUM ADI : 0778 - DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI

(TL)

KURUMSAL SINIFLANDIRMA				FONKSİYONEL SINIFLANDIRMA				FİN. EKO. TİPİ SINIF.			AÇIKLAMA					2008		2009	2010	2011
																KBÖ	HAZİRAN SONU HARCAMA	BÜTÇE TEKLİFİ	BÜTÇE TAHMİNİ	BÜTÇE TAHMİNİ
I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	I	II										
			33								TEŞKİLAT VE YÖNETİMİ GELİŞTİRME DAİRESİ B					432.750	207.265	529.050	570.100	613.100
				01							GENEL KAMU HİZMETLERİ					432.750	207.265	529.050	570.100	613.100
						1					Yasama ve Yürütme Organları, Finansal ve Mali İşler, D					432.750	207.265	529.050	570.100	613.100
							1				Yasama ve yürütme organları hizmetleri					432.750	207.265	529.050	570.100	613.100
											Genel Bütçeli İdareler					432.750	207.265	529.050	570.100	613.100
										01	PERSONEL GİDERLERİ					370.750	177.968	442.100	474.400	508.900
										1	MEMURLAR					74.750	32.077	92.400	99.100	106.300
										2	SÖZLEŞMELİ PERSONEL					296.000	145.891	349.700	375.300	402.600
										02	SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARINA DEVLET PRİM					35.000	13.911	44.500	47.700	51.200
										1	MEMURLAR					15.000	5.085	17.200	18.400	19.800
										2	SÖZLEŞMELİ PERSONEL					20.000	8.826	27.300	29.300	31.400
										03	MAL VE HİZMET ALIM GİDERLERİ					27.000	15.386	42.450	48.000	53.000
										2	TÜKETİME YÖNELİK MAL VE MALZEME ALIMLARI					3.500	1.201	2.790	3.000	3.000
										3	YOLLUKLAR					5.000	0	4.230	5.000	6.000
										5	HİZMET ALIMLARI					3.000	536	2.880	4.000	4.000
										7	MENKUL MAL,GAYRİMADDİ HAK ALIM, BAKIM VE ONAR					7.500	1.033	5.850	7.000	8.000
										8	GAYRİMENKUL MAL BAKIM VE ONARIM GİDERLERİ					1.500	0	2.700	3.000	4.000
										9	TEDAVİ VE CENAZE GİDERLERİ					6.500	12.616	24.000	26.000	28.000
			34								PERSONEL KAYITLARI VE BİLGİ İŞLEM DAİRESİ					1.016.750	460.562	1.352.790	1.485.700	1.632.100
				01							GENEL KAMU HİZMETLERİ					1.016.750	460.562	1.352.790	1.485.700	1.632.100
						3					Genel Hizmetler					1.016.750	460.562	1.352.790	1.485.700	1.632.100
							2				Genel planlama ve istatistik hizmetleri					1.016.750	460.562	1.352.790	1.485.700	1.632.100
											Genel Bütçeli İdareler					1.016.750	460.562	1.352.790	1.485.700	1.632.100
										01	PERSONEL GİDERLERİ					718.750	356.698	914.900	981.300	1.053.800
										1	MEMURLAR					328.250	146.972	385.400	413.500	443.800
										2	SÖZLEŞMELİ PERSONEL					390.500	209.727	529.500	567.800	610.000
										02	SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARINA DEVLET PRİM					80.000	41.056	82.100	88.400	94.300
										1	MEMURLAR					45.000	22.521	39.700	42.600	45.700
										2	SÖZLEŞMELİ PERSONEL					35.000	18.534	42.400	45.800	48.600
										03	MAL VE HİZMET ALIM GİDERLERİ					218.000	62.808	355.790	416.000	484.000
										2	TÜKETİME YÖNELİK MAL VE MALZEME ALIMLARI					31.000	1.185	12.690	14.000	16.000
										3	YOLLUKLAR					1.000	0	900	1.000	1.000
										5	HİZMET ALIMLARI					145.500	46.826	136.800	162.000	191.000
										7	MENKUL MAL,GAYRİMADDİ HAK ALIM, BAKIM VE ONAR					9.000	2.006	167.400	199.000	234.000
										9	TEDAVİ VE CENAZE GİDERLERİ					31.500	12.791	38.000	40.000	42.000

BÜTÇE YILI: 2009

KURUM ADI: 07.78 - DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI

(TL)

KODU	AÇIKLAMA	2008		2009	2010	2011
		KBÖ	HAZİRAN SONU HARCAMA	BÜTÇE TEKLİFİ	BÜTÇE TAHMİNİ	BÜTÇE TAHMİNİ
01	PERSONEL GİDERLERİ	6.914.000	3.574.898	8.265.000	9.082.000	9.957.000
02	SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA DEVLET PRİMİ GİDERLERİ	622.000	324.230	709.000	765.000	825.000
03	MAL VE HİZMET ALIM GİDERLERİ	1.969.000	489.017	1.910.600	2.213.000	2.552.000
04	FAİZ GİDERLERİ	0	0	0	0	0
05	CARİ TRANSFERLER	38.000	19.000	50.000	50.000	55.000
06	SERMAYE GİDERLERİ	35.000	0	920.000	0	0
07	SERMAYE TRANSFERLERİ	0	0	0	0	0
08	BORÇ VERME	0	0	0	0	0
09	YEDEK ÖDENEKLER	0	0	0	0	0
GENEL TOPLAM		9.578.000	4.407.145	11.854.600	12.110.000	13.389.000

BÜTÇE YILI: 2009

KURUM ADI: 07.78 - DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI

(TL)

KODU	AÇIKLAMA	2008		2009	2010	2011
		KBÖ	HAZİRAN SONU HARCAMA	BÜTÇE TEKLİFİ	BÜTÇE TAHMİNİ	BÜTÇE TAHMİNİ
01	GENEL KAMU HİZMETLERİ	9.535.750	4.389.513	11.799.410	12.049.500	13.322.400
02	SAVUNMA HİZMETLERİ	42.250	17.632	55.190	60.500	66.600
GENEL TOPLAM		9.578.000	4.407.145	11.854.600	12.110.000	13.389.000

