

**T.C.
BAŞBAKANLIK
DEVLET PERSONEL
BAŞKANLIĞI**

2010 YILI FAALİYET RAPORU

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
SUNUŞ	iii
I- GENEL BİLGİLER	
A- Misyon ve Vizyon	1
B- Yetki, Görev ve Sorumluluklar	2
C- İdareye İlişkin Bilgiler	5
1- Tarihçesi	5
2- Fiziksel Yapı	7
3- Örgüt Yapısı	8
4- Bilgi ve Teknolojik Kaynaklar	9
5- İnsan Kaynakları	10
6- Sunulan Hizmetler	14
II- AMAÇ ve HEDEFLER	
A- İdarenin Amaç ve Hedefleri	17
B- Temel Politikalar ve Öncelikler	19
III- FAALİYETLERE İLİŞKİN BİLGİ VE DEĞERLENDİRMELER	
A- Mali Bilgiler	20
1- Bütçe Uygulama Sonuçları ve Temel Mali Tablolara İlişkin Açıklamalar	20
2- Mali Denetim Sonuçları	22
B- Performans Bilgileri	22
1- Faaliyet ve Proje Bilgileri	22
a-Ana Hizmet Birimleri	22
b-Danışma Birimi	30
c-Yardımcı Birim	31
2- Performans Sonuçları Tablosu ve Değerlendirmesi	32
IV- KURUMSAL KABİLİYET ve KAPASİTENİN DEĞERLENDİRİLMESİ	
A- Üstünlükler	39
B- Zayıflıklar	39
C- Değerlendirme	40
V- ÖNERİ VE TEDBİRLER	41
EKLER	
Ek.1-İç Kontrol Güvence Beyanı	
Ek.2-Mali Hizmetler Birim Yöneticisinin Beyanı	

ÖNSÖZ

İçerisinde bulunduğumuz yüzyılda dünyamız, bilim ve teknolojinin sağladığı yeni olanaklar sayesinde, her alanda çok hızlı bir dönüşüm geçirmektedir. Dünyayı küresel bir köy haline getiren bu dönüşüm süreci rekabet ve sürdürülebilirliği çok önemli hale getirmiştir. Bu çerçevede yaşamın her alanında verimliliğin, etkinliğin ve kalitenin artırılması büyük bir önem kazanmıştır.

Küresel nitelikteki bu hızlı ve çok yönlü dönüşüm süreci kamu yönetiminde de yeni anlayışların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çerçevede klasik bürokratik anlayış ortadan kalkmakta, yönetenlerle yönetilenlerin karşılıklı etkileşimini esas alan bir anlayış hakim olmaktadır. İdare etme anlayışının yerini yönetim, bürokrasi merkezli yapının yerini birey ve toplum merkezli yapı, tek taraflı belirleyiciliğin yerini çok yönlü katılım, aşırı ve hantal bürokrasinin yerini etkinlik, kapalılık ve gizlilik kültürünün yerini saydamlık almaktadır.

Katılımcılık, şeffaflık, hesap verebilirlik, etkinlik, sonuca odaklılık, insan haklarına saygı, bürokratik işlemlerde ve mevzuatta sadelik, bilgi teknolojilerinden yararlanma gibi yönetim ilkeleri, çağdaş kamu yönetiminin vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir.

Kamu kurumlarının ilişkide olduğu tüm kesimlere karşı adil, şeffaf, sorumlu ve hesap verebilir olmasının yanı sıra, verdikleri kamu hizmetlerinin daha kaliteli, hızlı ve verimli bir biçimde yürütülmesi de büyük bir önem taşımaktadır. Öte yandan, kamu hizmetlerinin belirlenmesinde, yürütülmesinde ve denetlenmesinde vatandaş odaklı bir yönetim anlayışının benimsenmesi çağdaş kamu yönetimi anlayışının vazgeçilmez bir gereğidir.

Kamu hizmetlerinde hız, kalite, verimlilik ve etkinlik sağlanmalıdır. İş standartları geliştirilerek çalışanların performansları sürekli iyileştirilmeli ve hizmetlere yansıtılmalıdır.

Karar alma ve uygulama süreçleri katılıma açık hale getirilmeli, gereksiz gizlilik ortadan kaldırılmalı, şeffaflık ve katılım artırılmalı, sistem kendi kendini yenileyen ve geliştiren bir yapıya kavuşturulmalıdır. Tüm kamu kurumlarında nitelikli hizmet sunumu için, performans yönetimi, zaman yönetimi, toplam kalite yönetimi gibi çağdaş yönetim tekniklerinden yararlanılmalıdır. Her türlü teknolojik gelişim yakından takip edilmeli, kamu kaynakları israf edilmeden etkin ve verimli bir biçimde kullanılmalıdır.

Ülkemizi çağdaş bir kamu yönetimi anlayışına ve yapısına kavuşturmak için her türlü gayreti göstermek zorunda olduğumuz açıktır. Bu şekilde ülkemizin çok daha mutlu, çok daha müreffeh bir ülke olacağına hiç kuşku yoktur. Katılımcı, şeffaf, hesap verebilir, etkin, insan haklarına saygılı bir kamu yönetim anlayışının ülkemizdeki toplumsal barışın korunmasına çok önemli katkılarda bulunacağı unutulmamalıdır. Öte yandan, bu, hızla değişen dünyaya ayak uydurabilmemizin, uluslar arası topluluk içerisinde saygınlığımızı koruyabilmemizin de vazgeçilmez koşullarından biridir.

Devlet Personel Başkanlığı 2010 Yılı Faaliyet Raporunun, ülkemizin daha çağdaş bir kamu yönetimine kavuşmasına yönelik çalışmalara önemli katkılarda bulunacağına inanıyor, bu raporun hazırlanmasında emeği geçen herkese teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayati YAZICI
Devlet Bakanı

SUNUŞ

Kalkınma planları ve yıllık programlarla sorumlu ve ilgili kuruluş olarak belirlenen Devlet Personel Başkanlığı, Kamu Yönetimi ve Kamu Personeli Reform çalışmalarında, personel sisteminin yeniden yapılandırılmasında ve dönüşüm projelerinde önemli roller üstlenmiş, kendisine verilen görevleri mevcut mevzuat ve bütçe imkanları çerçevesinde en iyi şekilde yürütmektedir.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun yürürlüğe konulmasıyla mali saydamlık, hesap verilebilirlik, kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanımı ilkeleri benimsenmiş, bu anlayışla faaliyet ve hizmetlerini yürütmüştür.

Başkanlığımıza tahsis edilen bütçe kaynaklarının kullanımı ve yürütülen çalışmaları ihtiva eden 2010 Yılı Faaliyet Raporunu ilgili kurumlar ve kamuoyu ile paylaşmaktan mutluluk duyuyor ve bu Raporun hazırlanmasında emeği geçen Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı çalışanları başta olmak üzere tüm Başkanlık çalışanlarına teşekkür ediyorum.

Mehmet TEKİNARSLAN
Başkan

A-MİSYON VE VİZYON

MİSYONUMUZ

“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”

VİZYONUMUZ

“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-YETKİ 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 kademede 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 yansımaları 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 insan gücü 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 kadrolarının 16/10/2003 tarihli ve 25261 sayılı Resmi Gazetede 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 (I) sayılı cetveldeki kadrolarda istihdam edilmekte olanlar ile burada sayılan unvanlarla çalışan diğer statülerdeki personelin atama tekliflerini Araştırmacı unvanlı kadrolara, (I) 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,
- Başkanlık görev ve faaliyet alanına giren konularda yabancı ülke ve uluslararası kuruluşlarla münasebetleri yürütmek,

- Avrupa Birliđi ile iliřkilerde Bařkanlık hizmetlerinin sűratli, dűzenli, etkili ve verimli bir űekilde yűrűtűlmesini sađlamak,
- Avrupa Birliđine űyelik sűrecinde Bařkanlık gűrev ve yetki alanına giren hususlarda műktesebat uyumunun sađlanması amacıyla gerekli mevzuat deđiřiklik çalıřmalarının yűrűtűlmesini sađlamak,
- Yabancı devletler ya da uluslararası kuruluřlarla yapılan iřbirliđi protokol çalıřmalarına dayalı olarak Devlet Personel Bařkanlıđında seminerler dűzenlenmesi, yurtdiřından gelecek yabancı misafirlerin ađırlanması gibi Bařkanlıđın diř iliřkilerinin dűzenli ve sűratli olarak iřlemesini sađlamak,
- Bakanlar Kurulunun 20/08/2004 tarihli ve 2004/7754 sayılı Kararı ile yűrűrlűđe konulan “Ųzűrlűlerin Devlet Memurluđuna Alınma Őartları ile Yapılacak Yarıřma Sınavları Hakkında Yűnetmelik” çerçevesinde verilen gűrevleri yerine getirmek,
- 5018 sayılı Kamu Mali Yűnetimi ve Kontrol Kanunu, Bařkanlıđın stratejik planının ve bűtesinin kalkınma planına, yıllık programlara, Kurumun stratejik plan ve performans hedefleri ile hizmet gereklerine uygun olarak hazırlanması ve uygulanmasında, sorumluluđu altındaki kaynakların etkili, ekonomik ve verimli űekilde elde edilmesi ve kullanımını űngűrműř olup, bu çerçevede, kaynakların kayıp ve israfının űnlenmesinde mali yűnetim ve kontrol sisteminin iřleyiřinin gűzetilmesi, izlenmesi ve bu Kanunda belirtilen gűrev ve sorumluluklarını yerine getirmek,
- Bařkan tarafından, kamu gűrevlilerinin hak, űdev ve çalıřma kořullarının dűzenlenmesi ve kanunların kamu gűrevlilerine eřit uygulanmasına yűnelik kararların alınması için yapılacak toplu gűrűřmelere esas olmak űzere Kamu İřveren Kuruluna gűrűř bildirmek ve toplu gűrűřmelerde belirlenen mutabakat metinlerinin uygulanmasını izlemek amacıyla oluřturulan Yűksek İdari Kurulda Kamu İřveren Temsilcisi sıfatıyla űyelik gűrevlerini yerine getirmek,
- Bařkan tarafından, kamu iřverenleri adına sendikalarla toplu gűrűřmeye katılacak Kamu İřveren Kurulunun űyesi sıfatıyla gűrevini ifa etmek,
- Kamu Gűrevlileri Sendikaları Kanununda űngűrűlen Kamu İřveren Kurulu, Yűksek İdari Kurul ve Uzlařtırma Kurulunun sekreteryaya hizmetlerini yűrűtme gűrevini icra etmek,
- 4688 sayılı Kamu Gűrevlileri Sendikaları Kanununun 35 inci maddesinde, toplu gűrűřme çalıřmaları ile Uzlařtırma Kurulu çalıřmalarına katılacak olanların ađırlama, yolluk ve gűndelikleri ile toplantı űcretlerinin Bařkanlık bűtesine konulacak űdenekten karřılanacađı hűkme bađlandıđından, bu gűrevleri yerine getirmek ve Kanun kapsamında ortaya çıkabilecek sorunları gidermek,
- Sendikaların kuruluřuna iliřkin belgeler ve tűzűkler, sendika ve konfederasyonların yetkili organlarına seçilen űyelere, açılan, kapatılan veya birleřtirilen sendika űbelerine iliřkin bilgiler ile Kanunda űngűrűlen kurullara ve toplu gűrűřmelere katılmaya yetkili sendika ve konfederasyonların belirlenmesi açısından űnem tařıyan sendika ve űye kayıtlarına iliřkin tűm bilgileri gűncel 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,
- 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,
- 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,

C –İDAREYE İLİŞKİN BİLGİLER

1-TARİHCESİ

Türk kamu yönetiminin tümünü kapsayan ortak bir personel politikası ile yeni ve uygun yöntemler geliştirip bunları değişen şartların ışığı altında gözden geçirip sürdürmek amacıyla Türkiye’de merkezi bir personel örgütü kurulması fikri, **ilk olarak 1950’de hazırlanan Barker Raporunda zikredilmiş;** bu rapordan üç ay sonra James W.Martin ile Frank C.E. Cush tarafından hazırlanan raporda, **yetki alanı bütün bakanlıkları, katma bütçeli kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ile yerel yönetimleri kapsayacak merkezi bir personel Dairesinin kurulması önerilmiş;** 1952 yılında Prof. Leimgruber tarafından hazırlanan bir diğer raporda **“zat işleri”nin yerine geçecek bir örgütün kurulabileceğine yer verilmiş;** 1959 yılında ise Chailloux-Dantel tarafından hazırlanan raporda **Türk personel rejiminde göze çarpan ferdiyetçi ve ilkesiz uygulamalara son vermek amacıyla tüm kamu personelini kapsayacak genel bir personel örgütünün oluşturulması, kurulacak bu örgütün tespit edilen sorunları geniş bir bakış açısıyla ele alarak bilimsel, ekonomik, kültürel ve insani çerçeveler bakımından incelemesi gerektiği yoksa sadece bir icra bürosu olarak kalmaya mahkum olacağı** belirtilmiştir.

Türkiye’de merkezi bir personel örgütünün kurulmasını, çok önemli ve zaruri bir ihtiyaç olarak gündeme getiren bu raporlar, hiç kuşkusuz Devlet Personel Dairesinin kurulmasını hızlandıran ve ateşleyen önemli araştırmalar olmuşlardır.

Nitekim yukarıda yer verilen raporlardaki önerilerin hayata geçirilmesine yönelik bir düzenleme girişimi olarak, Türk personel rejimine ilişkin sorunlara çözüm getirmek amacıyla gerekli çalışmaları yapacak Başbakanlığa bağlı Devlet Personel Dairesi kurulması öngörülerek, 1956 yılında TBMM’ye Devlet Personel Kanunu Tasarısı sunulmuş ama kanunlaşmamıştır. Bu Tasarıya gelen eleştiriler incelediğinde, Tasarının Devlet Personel Dairesinin kurulmasına ve görevlerine ilişkin olan bölümlerinin diğer bölümlerine oranla daha önemli reform girişimi olarak algılandığı görülmektedir.

Tasarıya ilişkin akademik çevrelerin görüşlerine bakıldığında; **kamu personeline ilişkin işleri bir merkezden düzenleyecek, gerek mevzuatta gerekse uygulamalarda ortaya**

çıkabilecek uyumsuzlukların ortadan kaldırılmasına hizmet edecek merkezi bir personel dairesinin kurulması isabetli görülmüş, personel reformunun ilk adımı olarak tüm kamu personelini kapsayacak bir kanunun hazırlanması yerine gerekli tedbirleri alacak ve ilgili mevzuat hazırlayacak bir örgütün kurulmasıyla başlangıç yapılması tercihinin de uygun bir girişim olduğu belirtilerek, Dairenin Başbakanlığa bağlı olarak kurulmuş olmasının, yerinde bir karar olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda belirtilen uzman raporları ile kanunlaşmadığı halde geleceğe ışık tutan Devlet Personel Kanunu Tasarısı ve bu Tasarıya gelen eleştiriler, ülkemizde personel sorunlarını çözecek merkezi bir personel örgütünün kurulmasının artık zamanının geldiğinin işaretini vermektedir.

Kamu yönetiminin işleyişinde ciddi sıkıntılar doğuran bu boşluğun giderilmesi, aksamalara mahal verilmemesi ve karşılaşılan sorunların çözümlenmesi amacı ile 17/12/1960 tarihinde 160 sayılı Kanunla Devlet Personel Dairesi kurulmuştur. Kamu personel reformunu gerçekleştirmek üzere kurulan Devlet Personel Dairesinin kendisinden beklenen çalışmalarını gerçekleştirebilmesi için yeniden yapılanması gerektiği konusunda yaygın bir kanaat oluşmuştur. 1973 ve sonraki yılların İcra Planlarında bu kanaat dile getirilmiş, Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda bu konuya yer verilmiştir. Planda; yeniden düzenleme çalışmalarında yönetsel yapının tamamıyla gözden geçirilmesi, temel politikalara göre çalışmaların yönlendirilmesi, kurumlara bu yönde teknik yardımların sağlanması, çalışmaların izlenmesi, değerlendirilmesi, yapılmamış hizmetlerin saptanması görevlerinin daha etkili bir şekilde yerine getirilmesini sağlamak amacıyla Devlet Personel Dairesinin merkezi kamu yönetimini geliştirme birimi niteliğini de kazanacak biçimde yeniden düzenlenmesi öngörülmüştür.

27 Eylül 1980'de Milli Güvenlik Konseyinde okunan 46. Hükümet'in programında, Türk kamu yönetiminin bütünüyle gözden geçirilmesine yönelik bir çalışma yapılması öngörülmüş, bu amaçla Devlet Personel Dairesi Uzmanlarının da iştirak ettikleri çeşitli bakanlık ve kurum temsilcilerinden oluşan Kamu Yönetimini Yeniden Düzenleme Komisyonuna bir rapor hazırlanmıştır. Belli bir ivme kazanan Devlet Personel Dairesini yeniden düzenleme çalışmaları, bu Raporla daha da hızlanmıştır. 17.06.1982 tarih ve 2680 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kuruluş, Görev ve Yetkilerinin Düzenlenmesi ile ilgili Yetki Kanunuyla Bakanlar Kuruluna; kamu hizmetlerinin düzenli, süratli, etkin, verimli ve ekonomik bir şekilde yürütülmesi için kamu kurum ve kuruluşlarının görev ve yetkilerine ilişkin hususlarda kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi verilmiştir. Bu Yetki Kanunu çerçevesinde çıkarılarak yürürlüğe konulan kanun hükmünde kararnamelerden birisi de, Devlet Personel Dairesini Devlet Personel Başkanlığı olarak yeniden düzenleyen 8.6.1984 tarih ve 217 sayılı Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamedir.

Kuruluş amacı ve temel görevi, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ile ek ve değişikliklerine tabi personel dışındaki kamu görevlilerinin tabi olacakları personel rejimlerini ülkenin kültürel, sosyal ve ekonomik şartlarına ve hukuki esaslarına uygun olacak biçimde düzenlemek, personel rejimleri arasında uyum, denge ve koordinasyon sağlamak, mevzuatı değişen şartlara göre değiştirmek ve geliştirmek, kamu görevlilerinin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerini sağlamak, buna ilişkin uygulamayı izlemek ve denetlemek; kullanılan idari usul ve metotların değerlendirilmesi ve geliştirmesi için gerekli mevzuat çalışmalarını bilimsel olarak ve tarafsızlık içinde yürütmek olan "Devlet Personel Başkanlığı" 17/12/2010 tarihinde 50 inci kuruluş yıldönümünü kutlamanın mutluluğunu yaşamıştır.

2-FİZİKSEL YAPI

İzmir Caddesinde yer alan Başkanlık hizmet binası 9 kat, 96 çalışma ofisi olmak üzere yaklaşık 4600 metrekare alan üzerinde faaliyet göstermektedir.

Başkanlık hizmet binasında; Başkanlık Makamı, Başkan Yardımcıları Makamı, Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı, Kamu İktisadi Teşebbüsleri Birimi, Özelleştirme İşlemleri Birimi, Özürlü Personel İstihdamı Birimi, Eğitim Dairesi Başkanlığı, Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı, Dava Takip Mevzuat ve Merkezi Sınav Birimi, Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Kamu Görevlileri Sendikaları Birimi, Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Birimi, Personel Kayıtları ve Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı, Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Bilgi Edinme Birimi, Halkla İlişkiler Birimi, İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı, Personel Şubesi Müdürlüğü, Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü, Koruma ve Güvenlik Amirliği görev yapmaktadır.

Ayrıca Başkanlığın (8) adet sıra tahsisli lojmanı bulunmaktadır.



Devlet Personel Başkanlığı Hizmet Binası

3-ÖRGÜT YAPISI

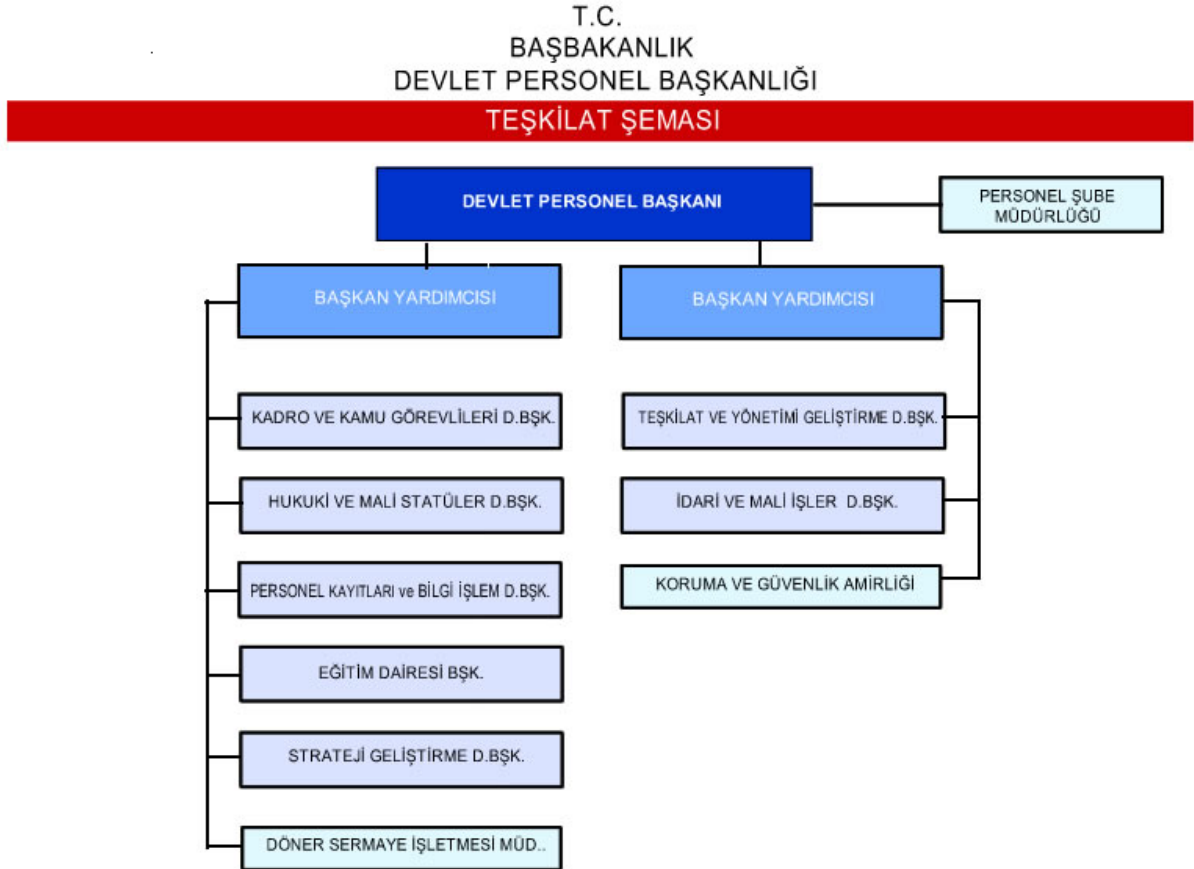
217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre Devlet Personel Başkanlığı; ana hizmet, danışma ve yardımcı birimlerden oluşmaktadır.

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 ve Personel Şubesi Müdürlüğüdür.



Devlet Personel Başkanlığı Teşkilatı Organizasyon Şeması

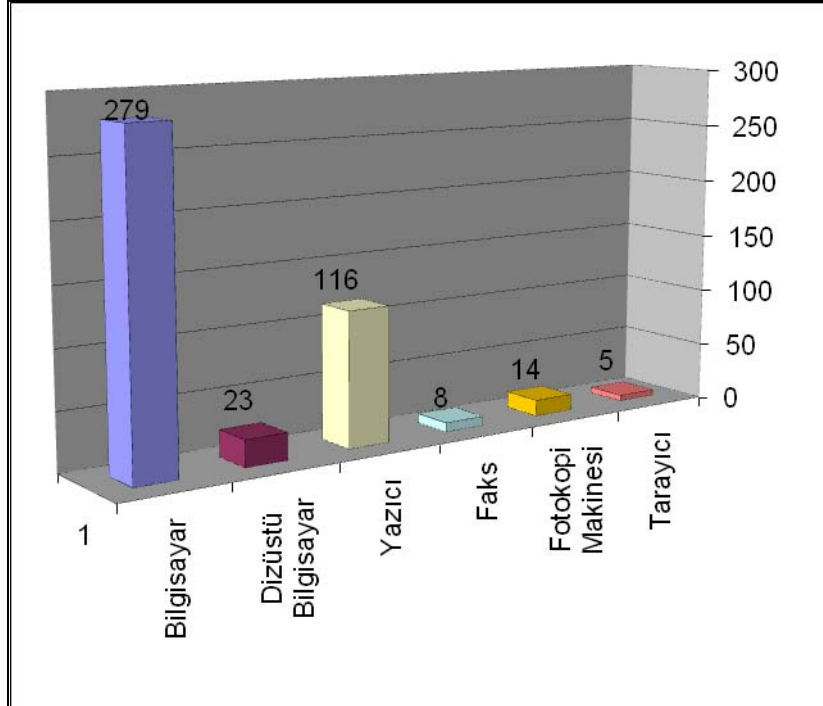
4-BİLGİ VE TEKNOLOJİK KAYNAKLAR

Başkanlığımızın iş ve işlemlerinin yürütülmesinde bilgiye erişim ve teknolojik kaynaklardan azami ölçüde faydalanılmaktadır.Bu doğrultuda oluşturulan PER-NET altyapısı ile kamu çalışanlarına ait bilgilerin ON-LİNE sistemle güncel olarak tutulması sağlanacaktır.

Verilerin doğrudan web tabanlı yazılımlarımız aracılığı ile ilgili bilgi sistemine “bilginin kendi sahibince aktarılması” şeklinde bir uygulamayla gerçekleştirilmiştir. PER-NET Projesinin belirli kısmını içeren bu modüller (Disiplin, Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışı Görevlendirme, Özürlü Personel Bilgileri) ile ilerleyen süreçlerde ve KADRO-NET (kontenjan tahsis,kadro hareketleri iptal-ihdas işlemleri,dolu-boş kadro sayılarının web tabanlı anlık takibi) projeleri de entegre hale getirilecek olup tüm kamu kurum ve kuruluşlarının bu altyapıyı kullanmasını müteakip, projelerin E-Devlet kapısı ile entegrasyonu sağlanarak, E-Devlet kapısına servis veren en önemli uygulamalardan biri olması sağlanacaktır.

Başkanlığımızı tanıtmak ve yapmış olduğu faaliyetleri kamuoyu ile paylaşmak amacıyla www.dpb.gov.tr web adresi yayımlanmaktadır.

Kurumsal faaliyetlerin yürütülmesinde kullanılan teknolojik malzemeler; (279) adet kişisel bilgisayar, (23) adet diz üstü bilgisayar, (116) adet yazıcı, (8) adet faks, (14) adet fotokopi makinesi, (5) adet tarayıcı olup, söz konusu kaynakların dağılımı aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



Grafik 1 Teknolojik Malzeme Dağılımı

5-İNSAN KAYNAKLARI

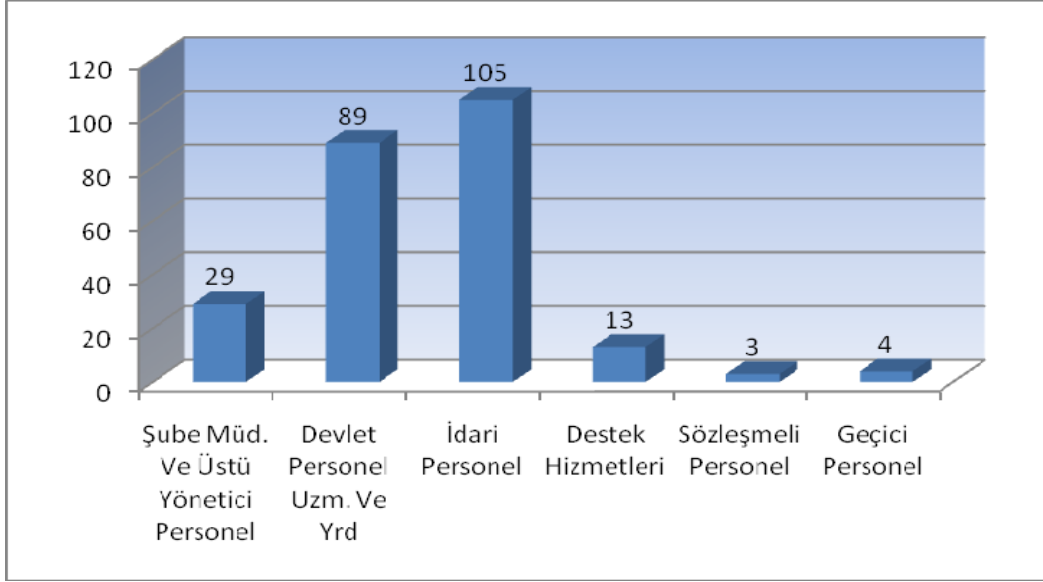
2010 Yılı sonu itibariyle Başkanlığın (236) adet dolu, (222) adet boş olmak üzere (458) adet serbest kadrosu bulunmaktadır. Buna göre, tahsis edilen kadrolardan % 51 'i kullanılmıştır.

Ayrıca, (4) adet geçici personel (4/C) ve (3) adet sözleşmeli personel (4/B) görev yapmaktadır. Başkanlıkta, kadrolu personelin unvanlara göre dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

UNVANLAR	2008 YILI İTİBARIYLA DOLU KADRO SAYISI	2009 YILI İTİBARIYLA DOLU KADRO SAYISI	2010 YILI İTİBARIYLA DOLU KADRO SAYISI
Devlet Personel Başkanı	1	1	1
Devlet Personel Başkan Yrd.	1	2	2
Daire Başkanı	7	7	7
Devlet Personel Uzmanı (Şube Müdürü)	11	8	8
Devlet Personel Uzmanı	50	59	57
Devlet Personel Uzman Yrd.	19	18	32
Şube Müdürü	10	10	10
İşletme Müdürü	1	1	1
Koruma ve Güvenlik Amiri	1	1	1
Şef	13	14	14
Mali Hizmetler Uzmanı	1	1	1
Mali Hizmetler Uzman Yrd	0	1	0
Ayniyat Saymanı	1	1	1
Çözümleyici	12	12	13
Mütercim	1	1	1
Tekniker	1	1	1
Teknisyen	1	1	1
Hemşire	1	1	1
Memur	11	8	0
Bilgisayar İşletmeni	22	25	26
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	27	28	27
Koruma ve Güvenlik Görevlisi	12	13	12
Sekreter	1	1	1
Santral Memuru	1	1	1
Şoför	5	4	4
Aşçı	1	2	2
Dağıtıcı	1	1	1
Hizmetli	14	10	9
Kaloriferci	1	1	1
TOPLAM	229	235	236

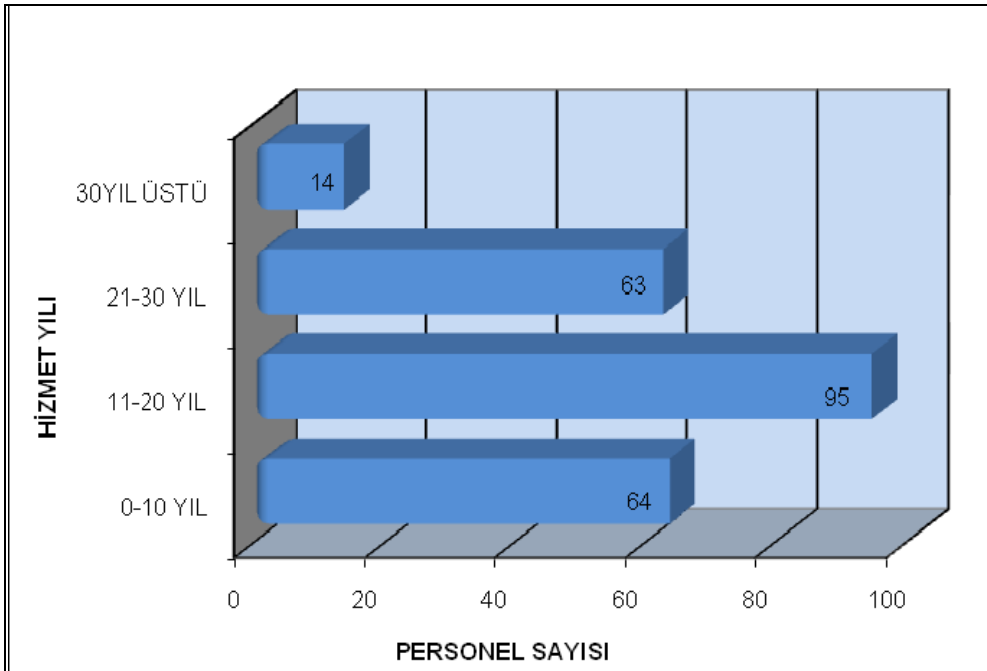
Tablo 1 Unvanların Dolu Kadroya Göre Dağılımı

Başkanlık personelinin % 97'si kadrolu, % 1'i sözleşmeli, % 2'si geçici personel statüsünde görev yapmaktadır. Kadrolu personelin ise % 11,9'u Şube Müdürü ve üstü yönetici, % 36,6'sı Devlet Personel Uzmanı ve Devlet Personel Uzman Yardımcısı, % 43,2'si İdari Personel, % 5,3'ü de Destek Hizmetleri personeli olarak çalışmaktadır.



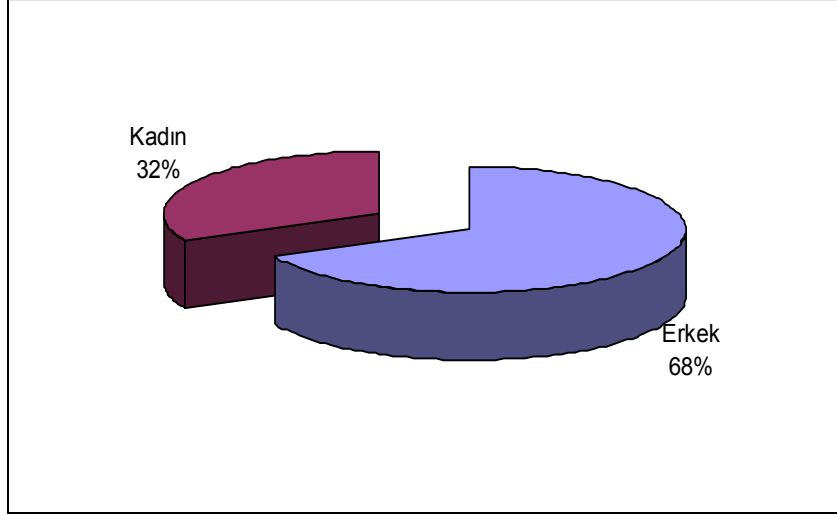
Grafik_2 Unvan Gruplarının Dolu Kadroya Göre Dağılımı

Başkanlık kadrolu çalışanlarının hizmet yıllarına göre dağılımı; %27,1'i ilk dilim olan 0-10 yıl, %40,3'ü 11-20 yıl, %26,6'sı 21-30 yıl, %6'sı da 30 yıl üstü hizmet yılı olan personel şeklindedir.



Grafik 3 Kadrolu Personelin Hizmet Yılına Göre Dağılımı

Başkanlıkta 2010 Yılı itibariyle çalışan kadrolu personelin %68'i erkek, %32'si kadın personeldir.

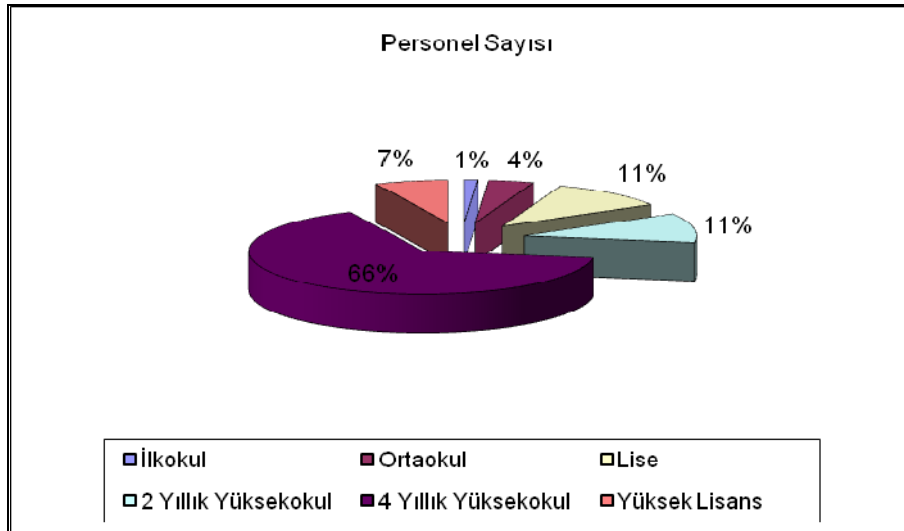


Grafik 4 Kadrolu Personelin Cinsiyete Göre Dağılımı

2010 Yılı sonu itibariyle Devlet Personel Başkanlığında hizmet veren personelin eğitim durumlarına göre detaylı dağılımı aşağıdaki tablo ve grafikte gösterilmektedir.

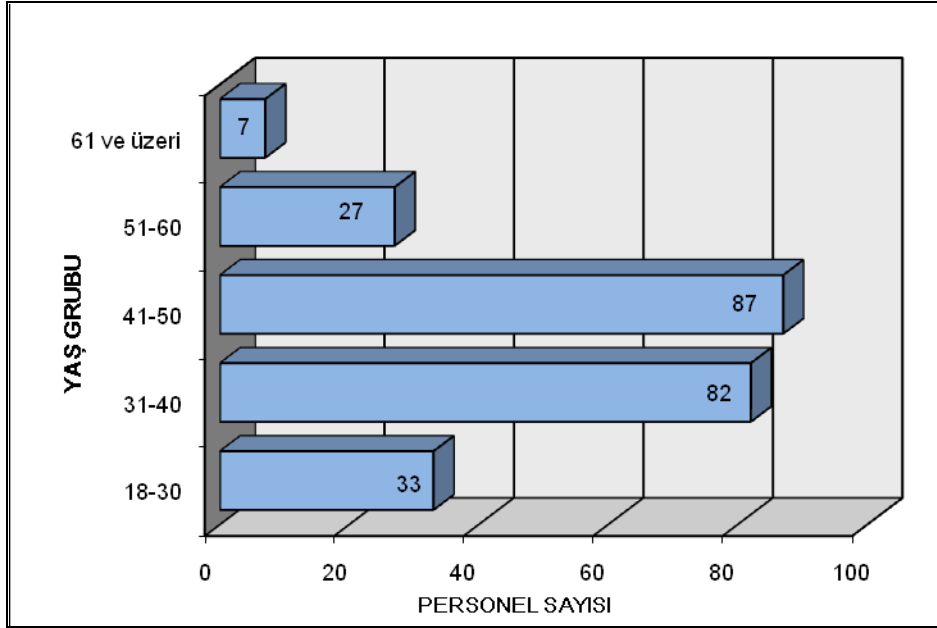
PERSONEL EĞİTİM DURUMLARI	
Eğitim Durum	Adet
İlkokul	3
Ortaokul	10
Lise	26
2 Yıllık Yüksekokul	26
4 Yıllık Yüksekokul	155
Yüksek Lisans	16
Genel Toplam	236

Tablo 2 Eğitim Durumuna Göre Personel Dağılımı



Gratik 5 Kadrolu Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımlı

Başkanlık personelinin 2010 Yılı itibariyle % 13,5'i (18–30) , %35,3'ü (31–40), %37'si (41–50), %11,1'i (51–60), %2,9'i ise 60 ve üzeri yaş grubundadır.



Gratik 6 Kadrolu Personelin Yaş Gruplarına Göre Dağılımlı

2010 Yılı içerisinde; (20) personelin Başkanlığa ataması yapılmıştır.

2010 Yılı içerisinde (19) personel çeşitli nedenlerle Başkanlıktan ayrılmıştır. Ayrılan personele ilişkin ayrıntılar Tablo 3 de belirtilmiştir.

Statü	Emekli	İstifa	Nakil	Memuriyetten Çıkarma	Genel Toplam
Memur	4	3	11	1	19
Genel Toplam	4	3	11	1	19

Tablo 3 Personelin Görevden Ayrıılma Nedenleri

6-SUNULAN HİZMETLER

Başkanlığın sunduğu hizmetler ana hizmet birimleri, danışma birimi ve yardımcı hizmet birimleri tarafından yerine getirilmektedir. Bu hizmetler şu ana başlıklar altında sıralanabilir:

- Kamu kurum ve kuruluşlarının açıktan atama izni, kadro ve pozisyon değişiklik talepleri ile fazla çalışma taleplerinin değerlendirilmesi, kadro hareketleri ve dolu-boş kadro ve pozisyonların tutulması,
- Sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin ücret tespiti ve vize işlemlerinin yapılması, geçici personel istihdamına yönelik taleplerin değerlendirmesi ile bu konuda Bakanlar Kurulu karar tasarısı hazırlanması,
- Özelleştirme ya da yeniden yapılandırma çalışmaları sonucunda istihdam fazlası haline gelen personelin diğer kamu kurum ve kuruluşlarına naklinin yapılması, özelleştirme işlemleri sonucunda işsiz kalanların diğer kamu kurum ve kuruluşlarına geçici personel statüsünde nakledilmesi ve bilgilerinin tutulması,
- Yerel yönetimlerin norm kadro çalışmalarının güncellemesine dair işlemlerin sürdürülmesi,
- Özürlülerin Devlet memurluğuna alınması için yapılacak yarışma sınavlarının duyurulması,
- Kamu personelinin yetiştirilmek amacıyla yurtdışına gönderilmesi işlemlerinin yürütülmesi,
- Kurum personelinin hizmet içi eğitimi, aday memurların eğitimi ile görevde yükselme eğitimine yönelik ders notlarının güncelleştirilmesi ve bu eğitim programlarında eğitici görevlendirilmesi işlemlerinin sürdürülmesi,
- Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavlarının (KPDS) yaptırılması işlemlerinin yürütülmesi,
- Başbakanlık ve Bakanlıklarca intikal ettirilen kanun, tüzük ve yönetmelik taslaklarının incelenerek görüş verilmesi,
- Orta ve üst düzey kamu yöneticilerinin mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine yönelik olarak düzenlenen bölgesel hizmet içi eğitimler verilmesi,
- Kamuda Yönetici Yetkinliklerinin Artırılması Eğitimi verilmesi,
- Yurtdışına kısa süreli eğitim programlarına gönderilen ya da yurtiçinde uluslararası kuruluşlar tarafından sağlanan eğitimlere katılan kamu personeline yönelik envanter çalışması,
- Kamu personeline ilişkin olarak kurum ve kuruluşlarca tereddüde düşülen çeşitli konularda uygulamaya esas olmak üzere mevzuat çerçevesinde görüşler verilmesi,

- Türkiye Büyük Millet Meclisi Komisyonlarında, Başbakanlıkta ve ilgili bakanlıklarda kanun tasarıları ile ilgili görüşmelere iştirak edilmesi,
- Özelleştirme, merkezi sınav, görevde yükselme konuları ile Başkanlığın görev alanına giren diğer konularda Başkanlığın taraf olduğu davalarda yargılama sürecine ilişkin işlemler ve Başbakanlık Hukuk Müşavirliğinin savunmasına esas teşkil etmek üzere görüş tesis edilmesi,
- Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarına ilişkin taleplerinin, mevzuata ve kamu hizmeti gereklerine uyumunun sağlanması ile bunun denetiminin yapılması,
- Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarına ilişkin taleplerinin kamu istihdam politikaları ve hizmet gerekleri açısından uygun olan tarihlerde ilan işlerine dair Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığıyla (ÖSYM) gerekli koordinasyonun sağlanması,
- Kamu Personeli Seçme Sınavının (KPSS) uygulanmasıyla ilgili kurum ve kuruluşlar ile vatandaşları bilgilendirme faaliyetlerinin yürütülmesi,
- Kamu görevlileri sendikaları ile ilgili işlemlerin yürütülmesi,
- 9-10-11 Şubat 2010 tarihinde “Kamu Görevlilerinin Sendikal ve Demokratik Hakları Çalıştayı” düzenlenmesi,
- 2-3 Mart 2010 tarihinde Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları konulu TAIEX semineri düzenlenmesi,
- Kamu yönetiminin iyileştirilmesi ve yeniden yapılandırılması ile Devlet teşkilatının ayrıntılı bir şekilde tespitine yönelik çalışmaların yapılması,
- Avrupa Birliği müktesebatına uyumun sağlanması amacıyla kamu personel mevzuatında gerekli çalışmaların yapılması,
- Kamu Personeli Kayıt Sisteminin tek bir veri tabanında toplanarak ilgili kuruluşlara açılması olarak tanımlanan Per-Net Projesi ve Kadro-Net projesinin hayata geçirilmesi işlemlerinin yürütülmesi,
- DPB Web sayfası ve DPB intranet hizmetlerinin sunulması,
- Kamu personeline ilişkin istatistiki bilgilerin derlenmesi ve tutulması,
- 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çerçevesinde Başkanlığın stratejik yönetim ve planlama işlemleri, mali yönetim ve kontrol sisteminin işleyişi ve raporlama işlemlerinin yürütülmesi,

- Halkla İlişkiler Birimi tarafından Başkanlık görev alanına giren konularda vatandaşları bilgilendirme işlemlerinin sürdürülmesi,
- Bilgi edinme başvurusu yapan vatandaşlardan ve Başbakanlık İletişim Merkezinden (BİMER) gelen dilekçelerin cevaplandırılması,
- Başkanlık hizmetlerinin sürdürülebilmesi için gerekli araç, gereç ve malzemenin temini işlemlerinin yürütülmesi.

II – AMAÇ VE HEDEFLER

A- İdarenin Amaç ve Hedefleri

- * Kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemleri yapmak, uygulamaları takip ve denetlemek.
 - Örgütsel büyüme ve dengesizliği gidermek, kadro ve unvan standardizasyonunun günün şartlarına uygun, dengeli hale getirilmesini sağlama konusunda gerekli çalışmaları yürütmek.
 - Kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımını yeniden düzenleyerek, vatandaşa doğrudan hizmet verilen noktalardaki personel açığını gidermek.
- * Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmetin yürütülmesinin gerektirdiği seviyede personel istihdam etmesini sağlamak ve buna ilişkin usul ve esasları tespit etmek.
 - 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.
- * Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili olacak şekilde düzenlenmesi suretiyle kamu personelinin niteliğini her bakımdan yükseltmek.
 - Kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliğini sağlamak.
 - 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.
 - Üst ve orta kademe kamu yöneticilerinin hizmet içi eğitime tabi tutulmasını sağlamak suretiyle bilgi seviyesini yükselterek niteliklerini artırmak.
 - Kurumların kendi personelini hizmet ihtiyaçlarına göre, yurt içinde etkin şekilde gerçekleştirilecek eğitim programları yoluyla yetiştirmesine katkı sağlamak ve gerektiğinde genel nitelikli eğitimler düzenlemek.
 - Kamu personelinin eğitimiyle ilgili yeni bir teşkilat olarak kurumlar arası eğitim ve kongre merkezini kurmak.
 - Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak.
- * Eğitim programlarına ilişkin koordinasyon, takip ve denetim yapılarak, öngörülen hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini belirlemek.
 - Kurumların eğitim faaliyetlerini incelemek, araştırmak ve denetlemek suretiyle öngörülen hedeflerin gerçekleşme durumunu tespit etmek.
- * Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri dikkate alınarak mevzuata uygunluklarının denetimini yapmak.
 - 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.
 - 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.

- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkinliğin, verimliliğin, tutumluluğun ve mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığını dosya üzerinde ve yerinde yapılan incelemelerle tespit etmek ve aksayan yönleri gidermek.
- * 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.
- Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslaklarını hazırlamak.
 - Hazırlanmış olan mevzuat değişiklik taslaklarının, birliktelik ilkesi çerçevesinde incelenerek yürürlüğe konulmasını sağlamak.
 - Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermek.
- * Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak.
- Kamu kurum ve kuruluşlarına ilk defa alınacak personele ilişkin genel esasları tespit etmek, istenilen nicelik ve nitelikteki personelin en uygun seviyede karşılanmasını sağlamak.
- * Kamu yönetiminde rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek.
- Kamu kurum ve kuruluşları arasında mevcut görev ve yetki karmaşasını giderecek çalışmalar yapmak.
 - Kamu yönetim sistemi ve kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasının iyi yönetim çerçevesinde yeniden yapılandırılarak, görev ve yetkilerini kurumsal yapıları ile uyumlu hale getirmek..
 - Teşkilatlanma ile ilgili konularda; kamu kurum ve kuruluşları arasında ortaya çıkabilecek farklı uygulamaları tespit etmek, uygulama birliğini sağlayacak yönde tedbirler almak ve uygulamaları izlemek.
- * Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerini; memleketin gelişen ve değişen kültürel, sosyal ve ekonomik şartlarına göre yeniden düzenlemek.
- 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 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.
- * 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.
- 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.
 - PER-NET / KADRO-NET altyapısı ile kamu çalışanlarına ait bilgilerin on-line sistemle güncel olarak tutulmasını sağlayacak çalışmalara devam etmek.
 - 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.

B.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/KADRO-NET altyapısı ile kamu çalışanlarına ait bilgilerin On-Line sistemle güncel olarak tutulması sağlanacaktır.

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

Stratejik plan çevresinde, performans programlarının hazırlanmasına dair çalışmalar koordine edilip, sonuçlarına faaliyet raporunda yer verilerek kurum hizmetlerinin etkili, verimli, saydam, ekonomik ve hesap verilebilir olarak sunulmasına imkan verilecektir.

III – FAALİYETLERE İLİŞKİN BİLGİ VE DEĞERLENDİRMELER

A – Mali Bilgiler

1-Bütçe Uygulama Sonuçları ve Temel Mali Tablolara İlişkin Açıklamalar

Devlet Personel Başkanlığına 2010 Yılında bütçe kanunu ile tahsis edilen 12.201.000-TL’lik ödeneğin 10.857.793,81-TL’ lik kısmı (% 89) mevzuatına uygun olarak harcanmıştır.

Gider türleri itibariyle ekonomik kodlara göre ödenek ve harcamaların dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

TERTİP	KESİNTİLİ BAŞLANGIÇ ÖDENEĞİ	TOPLAM ÖDENEK	HARCAMA	GERÇEKLEŞME (%)
PERSONEL GİDERLERİ	8.260.000	8.240.900	8.195.915,69	99,45
SOSYAL GÜV.KUR.DEVLET PRİMİ GİD.	1.093.000	1.112.100	1.096.909,52	98,63
MAL VE HİZMET ALIM GİDERLERİ	1.788.000	1.800.009	1.504.968,60	83,60
CARİ TRANSFERLER	60.000	60.000	60.000	100,00
SERMAYE GİDERLERİ	1.000.000	700.000	0	0
KURUM TOPLAMI	12.201.000	11.913.009	10.857.793,81	91,14

Tablo 4 2010 Mali Yılı Ekonomik Kodlara Göre Ödenek ve Harcama Dağılımı

Personel Giderleri: Harcama kaleminde 8.240.900-TL ‘lik yıl sonu ödeneğinin 8.195.915,69-TL’ si harcanmıştır. Gerçekleşme oranı % 99,45’ dir.

Sosyal Güvenlik Kurumları Devlet Primi Giderleri: Harcama kaleminde 1.112.100-TL ‘lik yıl sonu ödeneğinin 1.096.909,52-TL’ si harcanmıştır. Gerçekleşme oranı % 98,63’ dir.

Mal ve Hizmet Alımı Giderleri: Harcama kaleminde 1.800.009-TL’ lik yıl sonu ödeneğinin 1.504.968,60-TL’ si harcanmıştır. Gerçekleşme oranı % 83,60’ dir.

Cari Transferler: Harcama kalemine 60.000-TL ödenek konulmuş olup, bu ödeneğin tamamı harcanmıştır. Gerçekleşme oranı % 100,00 ’dür.

Sermaye Giderleri: Harcama kalemine 1.000.000-TL ödenek ayrılmış olup, 300.000-TL ödenek Bayındırlık ve İskan Bakanlığına aktarılmış karşılığında yeni hizmet binasının proje etüt işi yaptırılmıştır.

Başkanlığımız harcama birimleri itibari ile ödenek ve harcamaları:

KURUMSAL KOD	HARCAMA BİRİMLERİ	KESİNTİLİ BAŞLANGIÇ ÖDENEĞİ	TOPLAM ÖDENEK	HARCAMA	GERÇEKLEŞME (%)
07.78.00.02	ÖZEL KALEM	1.729.500	1.674.401	1.577.977,06	94,24
07.78.00.04	İDARİ VE MALİ İŞLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	3.136.500	2.703.702	1.911.502,55	70,69
07.78.00.23	STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANLIĞI	1.191.000	1.215.201	1.192.335,29	98,11
07.78.00.30	KADRO VE KAMU GÖREVLİLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI	2.045.500	1.941.401	1.929.416,55	99,38
07.78.00.31	EĞİTİM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	727.500	620.051	592.593,53	95,57
07.78.00.32	HUKUKİ VE MALİ STATÜLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI	1.624.500	1.677.651	1.653.387,83	98,55
07.78.00.33	TEŞKİLAT VE YÖNETİMİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANLIĞI	467.500	829.151	824.917,78	99,48
07.78.00.34	PERSONEL KAYITLARI VE BİLGİ İŞLEM DAİRESİ BAŞKANLIĞI	1.279.000	1.251.451	1.175.663,22	93,94
	KURUM TOPLAMI	12.201.000	11.913.009	10.857.793,81	91,14

Tablo 5 2010 Mali Yılı Ödenek ve Harcama Dağılımı

Özel Kalem Harcama Biriminde, 1.674.401-TL' lik yılsonu ödeneğinin 1.577.977,06 -TL' si harcanmıştır. Gerçekleşme oranı % 94,24' dür.

İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı Harcama Biriminde, 2.703.702-TL' lik yılsonu ödeneğinin 1.911.502,55-TL' si harcanmıştır. Gerçekleşme oranı % 70,69' dur.

Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı Harcama Biriminde, 1.215.201-TL' lik yılsonu ödeneğinin 1.192.335,29-TL' si harcanmıştır. Gerçekleşme oranı % 98,11' dir.

Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı Harcama Biriminde, 1.941.401-TL' lik yıl sonu ödeneğinin 1.929.416,55-TL' si harcanmıştır. Gerçekleşme oranı % 99,38' dir.

Eğitim Dairesi Başkanlığı Harcama Biriminde, 620.051-TL' lik yıl sonu ödeneğinin 592.593,53-TL' si harcanmıştır. Gerçekleşme oranı % 95,57' dir.

Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı Harcama Biriminde, 1.677.651-TL' lik yıl sonu ödeneğinin 1.653.387,83-TL' si harcanmıştır. Gerçekleşme oranı % 98,55' dir.

Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı Harcama Biriminde, 829.151-TL' lik yıl sonu ödeneğinin 824.917,78-TL' si harcanmıştır. Gerçekleşme oranı % 99,48' dir.

Personel Kayıtları ve Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı Harcama Biriminde, 1.251.451-TL' lik yıl sonu ödeneğinin 1.175.663,22-TL' si harcanmıştır. Gerçekleşme oranı %93,94' dür.

Devlet Personel Başkanlığı Bütçesinden yıllar itibariyle fonksiyonel bazda tahsis edilen ödenek miktarı ve harcama tutarlarına ilişkin karşılaştırmalı tablo aşağıda gösterilmiştir.

AÇIKLAMA	2008			2009			2010		
	YIL SONU ÖDENEĞİ	HARCAMA	ORAN (%)	YIL SONU ÖDENEĞİ	HARCAMA	ORAN (%)	YIL SONU ÖDENEĞİ	HARCAMA	ORAN (%)
Genel Kamu Hizmetleri	9.525.750	8.943.920	93,89	11.810.210	9.409.387	79,67	12.149.500	10.854.997	89,34
Savunma Hizmetleri	52.250	40.545	77,60	44.390	22.983	51,78	51.500	2.796	5,42
TOPLAM	9.578.000	8.984.465	93,80	11.854.600	9.432.370	79,57	12.201.000	10.857.794	88,99

Tablo 6 Yıllar İtibariyle Karşılaştırmalı Fonksiyonel Bazda Dağılımı

Buna göre;

01 Genel Kamu Hizmetleri 2008 Mali Yılı gerçekleşme oranı % 93,89 iken 2009 Mali Yılı gerçekleşme oranı % 79,67 olmuş, 2010 yılında ise bu oran % 89,34 olmuştur.

02 Savunma Hizmetleri 2008 Mali Yılı gerçekleşme oranı % 77,60 iken 2009 Mali Yılında gerçekleşme oranı % 51,78 olmuş, 2010 yılının ilk altı ayı ise bu oran % 5,42 olmuştur.

2. Mali Denetim Sonuçları

Devlet Personel Başkanlığı Sayıştayın dış denetimine tabi olup, 2010 Yılı harcamaları için sorguya ve ilama bağlanmış borcu bulunmamaktadır.

B.Performans Bilgileri

1. Faaliyet ve Proje Bilgileri

Devlet Personel Başkanlığı tarafından 2010 Yılında yürütülen faaliyet ve projeler; ana hizmet birimleri, danışma birimi ve yardımcı birimler tarafından yerine getirilmiştir.

a) Ana Hizmet Birimleri

i) **Kadro ve Kamu Görevlileri Dairesi Başkanlığı:**

Yıl içinde (137) adet kamu kurum ve kuruluşunun (5.137) adet kadro için açıktan atama izni talebi değerlendirilmiş ve bu taleplerden (4.512) adedi uygun görülmüştür.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B maddesine göre istihdam edilen sözleşmeli personel pozisyonlarına ilişkin ücret tespiti yapılmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarınca (75.529) adet sözleşmeli personel pozisyonunun ilk defa tahsisi talep edilmiş, (56.854) adedi uygun görülmüştür.

İlgili mevzuat değişiklik ve düzenlemeleri konusunda görüş tesis edilmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının serbest bırakma ve dolu-boş kadro değişikliklerine ilişkin talepleri incelenmiştir. Başkanlığımızda Genel Bütçeli İdarelerle ve Üniversitelerle aralıksız toplantılar yapılmış ve (44.656) dolu kadro değişikliği, (38.861) adet boş kadro değişikliği ve (870) adet serbest bırakma işlemi yapılmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarından (13.188) adet kadro iptali (75.592) adet kadro ihdası yapılmış, bu iptal ve ihdas işlemlerinden görüş sorulan taleplere görüş verilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarının serbest memur kadrolarına (21.000) adet, yükseköğretim kurumlarına ise (4.000) adet ilave atama kontenjan dağılımı yapılmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının fazla çalışma talepleri değerlendirilmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının özürlü memur alımına ilişkin sınav duyurusu talepleri; genel mevzuat, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 50 ve 53 üncü maddeleri ve mezkur 53 üncü maddeye istinaden yürürlüğe konulan “Özürümlerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları İle Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmeler neticesinde; 2010 yılında (70) adet kurum ve kuruluşa ait toplam(7.735) adet kadroya özürlü memur alımına ilişkin sınav duyurusu Resmi Gazete, ülke çapında tirajı yüksek bir gazete ve Başkanlığımıza ait www.dpb.gov.tr internet adresinde ilan edilmiştir.

Sözleşmeli personele giyecek yardımı, iş sonu tazminatı verilecek haller, fazla çalışma, 4 sayılı cetvelle sözleşmeli personel pozisyonları belirlenmesi, bir yıllık bekleme süresine tabi olmaksızın yeniden hizmete alınma, sözleşmenin feshi halleri hakkında “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslarda Değişiklik Yapılmasına Dair Esaslar” Taslağı hazırlanmış ve 22/11/2010 tarihli ve 2010/1169 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe girmiştir.

Özelleştirme programına alınan, özelleştirilen, kapatılan, tasfiye edilen veya yeniden yapılandırılan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memur, sözleşmeli personel ve kapsam dışı personelden istihdam fazlası olarak bildirilen (5.233) adet personel için işlem tesis edilerek bu personelden (3.316) adedi diğer kamu kurum ve kuruluşlarında göreve başlamış, (857) adedinin atanması yapılmış, (756) adedinin atama teklifleri gerçekleştirilmiş, (2) adedi onay beklemektedir. Eşitli sebeplerle (Emeklilik, İstifa, Ölüm, Sözleşme feshi vb.) atanamayan kişi sayısı (302) adettir.

Özelleştirme işlemleri sonucu iş akitleri feshedilen ve Başkanlığımıza ismi bildirilen (9.997) adet işçi için işlem tesis edilmiş; bu personelden (4.205) adedi göreve başlamış, (880) adedinin atanması yapılmış, (4.701) adedinin atama teklifleri gerçekleştirilmiş, (61) adedi için Danıştay kararı beklenmektedir. Çeşitli sebeplerle atanamayan (Başlamayan, başvurmayan, emeklilik, istifa, ölüm, sözleşme feshi vb.) kişi sayısı (150) adettir.

2008 yılında yayımlanan 5747 sayılı Kanun çerçevesinde mahalli idarelerde (4216) adet ihtiyaç fazlası personelin merkezi kamu kurum ve kuruluşlarının taşra teşkilatlarındaki boş

kadrolara yerleştirilmesi için gereken personel işlemleri Başkanlığımızca yapılmış ve sürecin sonuna gelinmiştir.

Kamu iktisadi teşebbüslerinde 2010 Yılı içerisinde (22) kurumun kadro iptal ve ihdasına ilişkin talebi değerlendirilerek toplam (1.893) kadro ve pozisyonun iptali, toplam (1.549) kadro ve pozisyonun ihdası uygun görülmüştür.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları ile düzenleyici ve denetleyici kurumların kadro ve pozisyonlarına ilişkin açıktan atama izin talepleri değerlendirilerek sonuçlandırılmıştır.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarının fazla çalışma talepleri değerlendirilerek sonuçlandırılmıştır.

Kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında çalışan personel ile yönetim ve denetim kurulu başkan ve üyelerinin ücretlerine ilişkin toplantılara iştirak edilerek Yüksek Planlama Kurulu kararı taslakları hazırlanmış ilgili mercilere sevk edilmek suretiyle sonuçlandırılmıştır.

ii) Eğitim Dairesi Başkanlığı:

Yetiştirilmek amacıyla yurtdışına gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde; (37) adet kurumdan (652) adet memurun yetiştirilmek amacıyla yurtdışına gönderilmesine dair kontenjan ayrılmasına ilişkin Bakanlar Kurulu Karar Taslağı hazırlanmış ve Bakanlar Kurulu Kararının istihali için Başbakanlığa gönderilmifir.

Yabancı hükümetlerce ve kurum/kuruluşlarca ölkemize ayrılan (135) adet dış bursla ilgili (577) adet resmi yazının kurum ve kuruluşlara dağıtımı yapılmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının personeline yönelik görevde yükselme eğitim programları hazırlanarak uygulamaya konulmuş; eğitici ve eğitimlerin gerçekteştirileceği salonlar temin edilerek (3) adet kurum ve kuruluşun (289) adet personeline eğitim verilmiştir.

İlgili kurumlar tarafından düzenlenen toplam (18) adet eğitime (temel eğitim, hazırlayıcı eğitim, görevde yükselme eğitimi ve diğer hizmet içi eğitimler) (38) adet Devlet Personel Uzmanı eğitici olarak görevlendirilmifir. Takriben (2.500) personele hizmet içi eğitim verilmiştir.

Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik'te öngörölen temel eğitimle ilgili ders notlarının güncelleştirilmesi çalışmaları Temel Eğitim Kurulunca gerçekteştirilen toplantılar ve yürütölen çalışmalar neticesinde 2007 yılı içerisinde tamamlandığından "Aday Memurların Temel Eğitim Ders Notları-1", "Aday Memurların Temel Eğitim Ders Notları-2" ve "Aday Memurların Temel Eğitim Programı ve Soruları" kitapları 2010 yılı içerisinde yenilenmiş ve güncellenmiş olup, söz konusu kitapların Nisan ve Aralık aylarında sekizinci ve dokuzuncu baskıları yapılmış ve toplam (5.000) takım (3'lü set) kitap (998) sayfa olarak kamu kurumlarının ve ilgili kamu personelinin hizmetine sunulmuştur. 2002-2010 yılları arasında aday memurların eğitimine ilişkin kitapların baskı toplamı 2010 yılı itibariyle 17.000 takım (51.000) adede ulaşmıştır.

Mayıs ve Kasım aylarında Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavının yapılmasına ilişkin esasları düzenleyen mevzuatı çerçevesinde, Devlet Personel Başkanlığının

başkanlığında Maliye Bakanlığı ve ÖSYM temsilcilerinin katılımı ile Sınav Kurulu toplanarak Mayıs ve Haziran aylarında Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavının yapılmasına ilişkin usul ve esaslar belirlenmiş ve sınavın uygulanmasına esas (2) adet Kılavuz incelenerek uygulamaya konulmuş, Mayıs ve Kasım aylarında söz konusu sınavların yapılması sağlanmıştır.

Görevde yükselme ve unvan değişikliğine ilişkin Genel Yönetmelikte yer alan görevde yükselme eğitimi ortak ders konularını içeren “Görevde Yükselme Eğitimi Ders Notları” adlı kitap, kamu kurum ve kuruluşlarının ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla 2010 yılı içerisinde de güncellenmiştir. Söz konusu notlara “399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve İlgili Mevzuat” ve “Etik Davranış İlkeleri” konulu ders notları toplam (56) sayfa eklenmiştir. Mezkûr kitabın Nisan ve Ağustos aylarında on beş ve on altıncı baskıları yapılmış ve toplam 20.000 kitap (310) sayfa olarak kamu kurum ve kuruluşlarının ve ilgili kamu personelinin hizmetine sunulmuştur. 2002-2010 yılları arasında görevde yükselme eğitimine ilişkin ders notlarının baskı toplamı 2010 yılı itibariyle (87.000) adede ulaşmıştır.

Taşrada görev yapan orta ve üst düzey (müdür ve daha üstü) kamu yöneticilerinin mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi amacıyla **Rize** (Rize, Trabzon, Gümüşhane, Bayburt, Artvin, Gümüşhane), **Çanakkale** (Çanakkale, Bursa, Edirne, Balıkesir, Tekirdağ, Kırklareli), **Antalya** (Antalya, Konya, Burdur, Isparta, Mersin, Karaman) ve **Hatay** (Hatay, Gaziantep, Adana, Kahramanmaraş, Osmaniye) İli merkezlerinde olmak üzere toplam (23) İl’de görevli orta ve üst düzey kamu yöneticilerine merkez olarak belirlenen İl Valiliklerinin de katkılarıyla eğitim verilmiştir. Söz konusu eğitimlere katılımın sağlanması amacıyla ilgili Valiliklere (1810) kontenjan ayrılmış olup, bu eğitimlerden (1352) personel faydalanmış ve eğitime katılan kamu yöneticilerine, eğitim materyali olarak bloknot ve dosya dağıtılmış, eğitime devam edenlere “Katılım Sertifikası” verilmiştir.

Devlet Personel Başkanlığı ile Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü arasında imzalanan Protokol gereğince en az müdür veya şube müdürü kademesinden genel müdür yardımcısına (genel müdür yardımcısı dahil) kadar yönetim kademesinde görev yürüten kamu personeline “Kamuda Yönetici Yetkinliklerinin Artırılması Eğitim Programı” adı altında eğitim verilmiştir. Söz konusu eğitimler 2010 yılı Ekim Kasım ve Aralık ayları içerisinde toplam 3 eğitim programı olarak gerçekleştirilmiş olup, (21) adet kamu kurum ve kuruluşundan yaklaşık (90) orta ve üst düzey yönetici bu eğitim programından faydalanmış ve ilgili personele “Katılım Sertifikası” verilmiştir.

Resmi Gazete’nin 01/11/2009 tarihli ve 27393 sayılı nüshasında (mükerrer) yayımlanan 2010 Yılı Programının eki cetvellerinde gösterilen 292’nci tedbirde; “yurtdışına kısa süreli eğitim programlarına gönderilen ya da yurtiçinde uluslararası kuruluşlar tarafından sağlanan eğitimlere katılan kamu personeline yönelik envanter kaydı toplanacak ve düzenli olarak bu kaydın tutulduğu bir sistem oluşturulacaktır.” hükmü gereğince Başkanlığımız, sorumlu kuruluş; Başbakanlık, Dışişleri Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı ve Avrupa Birliği Genel Sekreterliği ise işbirliği yapılacak kuruluşlar olarak görevlendirilmiştir. Bu itibarla, 08/04/2010 tarihinde Devlet Personel Başkanlığı’nda yapılan toplantıda son 5 yılda yurt dışına kısa süreli eğitim programlarına gönderilen ya da yurt içinde uluslararası kuruluşlar tarafından sağlanan eğitimlere katılan kamu personelinin kayıtlarına ilişkin bilgilerin toplanmasına karar verilmiştir. Bunun üzerine kamu kurum ve kuruluşlarına dağıtımli yazı yazılarak bilgi istenmiş; gelen bilgiler doğrultusunda rapor hazırlanmasına ilişkin çalışmalar başlatılmıştır.

Genel Yönetmelik hükümlerinin birlik ve beraberlik içinde uygulanmasına, bazı tereddütlerin giderilmesine, personelin etkinliğinin ve verimliliğinin sağlanmasına yönelik olarak “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Taslağı” hazırlanmış ve yürürlüğe konulmasına yönelik Bakanlar Kurulu Kararının istihali için Başbakanlığa intikal ettirilmiştir. Başkanlığımızdaki daire başkanlıklarından, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarından ve kamu görevlileri sendikalarından görüşler alınmış ve “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik Taslağı” yürürlüğe konulması için Bakanlar Kurulu kararının istihali için Başbakanlığın takdir ve tensiplerine sunulmuştur. Yaklaşık iki yıllık bir çalışma sonucunda “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik” 01/03/2010 tarihli ve 2010/192 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı olarak 12/03/2010 tarihli ve 27519 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

“Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Taslağı” hazırlanmış ve kamu kurum ve kuruluşlarının görüşlerini almak üzere gönderilmiştir. Kurumlardan gelen görüşler doğrultusunda söz konusu taslağa son şekli verilmiştir.

“Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Taslağı” hazırlanmış ve kamu kurum ve kuruluşlarının görüşlerini almak üzere gönderilmiştir. Kurumlardan gelen görüşler doğrultusunda söz konusu taslağa son şekli verilmek üzere çalışmalar devam etmektedir.

iii) Hukuki ve Mali Statüler Dairesi Başkanlığı:

217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 10 uncu maddesi ile diğer mevzuat gereğince, kamu kurum ve kuruluşlarınca gönderilen (25) adet kanun tasarısı taslağı, (10) adet kanun teklifi, (4) adet Tüzük Taslağı, (123) adet yönetmelik taslağı olmak üzere toplam (162) adet mevzuat taslağı incelenerek görüş tesis edilmiştir.

Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarına, kamu personeline ilişkin olarak tereddüde düşülen konularda (632) adet mütalaa verilmiştir. Vatandaş odaklı yönetim anlayışının bir uzantısı olarak, vatandaşlarımızdan gelen (601) adet şahıs dilekçesine en geç 30 gün içinde cevap verilmiş, vatandaşlarımızın dilekçe hakkını ve bilgi edinme hakkını etkin bir şekilde kullanmaları sağlanmıştır.

Öte yandan, takip edilen dava dosyalarına ilişkin olarak mahkemelerden intikal eden (2.330) adet evrak hakkında işlem yapılmış, (340) adet dava dosyası hakkında Başbakanlık Hukuk Müşavirliğine bilgi verilmiştir.

Bunların yanı sıra, kamu personel rejiminde görülen aksaklık ve eksikliklerin giderilmesi, kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi amacıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda değişiklik yapılması çalışmaları yönlendirilmiş, hazırlanan 21 maddelik değişiklik taslağı ile ilgili olarak, Başbakanlık ve TBMM Komisyonlarındaki çalışmalara iştirak edilmiştir.

Ayrıca, Devlet memurlarına ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin Bakanlar Kurulu Kararında (yan ödeme kararname) değişiklik yapılmasına ilişkin olarak hazırlanan taslak Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliğinde de değişiklik yapılmıştır.

iv) Teşkilat ve Yönetimi Geliştirme Dairesi Başkanlığı:

217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 11 inci maddesi gereğince, kamu kurum ve kuruluşlarınca gönderilen (24) adet kanun tasarısı taslağı ve teklifi, (5) adet Bakanlar Kurulu karar taslağı, (13) adet yönetmelik taslağı incelenerek ilgili kurumlara görüş verilmiştir. Ayrıca Kanun Tasarısı Taslağı ve Kanun Teklifleri ile ilgili olarak T.B.M.M., Başbakanlık, Başkanlığımız ve diğer kurumlarda gerçekleştirilen toplam (53) adet toplantıya iştirak edilmiştir. Ayrıca görev alanına giren konularda (5) adet Araştırma ve İnceleme Raporu, (2) adet Teşkilat Analiz ve Yerinde İnceleme Raporu hazırlamıştır.

Kamu kurum ve kuruluşların merkez, taşra teşkilatları ile Yükseköğretim kuruluşlarının idari ve akademik teşkilatlarına ilişkin kurulma, kaldırılma ve değişiklik tekliflerini içeren talepler incelenerek görüş tesis edilmiştir.

Devlet Teşkilatının çeşitli açılardan elektronik ortamda görülebilmeye imkan sağlayan Devlet Teşkilatı Bilgi Bankası internet ortamında kullanıcıların hizmetine sunulmuş ve her bir kamu kurumunda çalışan personelin tabi olduğu statünün yasal dayanakları ilave edilmiş, Devlet Teşkilatı Bilgi Bankası'ndaki bilgilerin güncelliği sağlanmıştır.

Kamu Görevlileri Sendikaları mevzuatı ile ilgili uygulamaya dönük olarak (66) adet görüş verilmiştir.

Her yıl kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile Kamu İşveren Kurulu arasında yapılan toplu görüşmelerde üzerinde mutabık olunan veya eğer imzalanmışsa mutabık metninde yer alan taleplerden görev alanına girenleri azami ölçüde yerine getirmeye çalışan Başkanlığımız, bu defa 2009 yılı toplu görüşmeleri sonunda imzalanan "Mutabat Metninde" yer alan Kamu Görevlilerini toplu sözleşme ve grev hakkı talebini enine boyuna tartışmak maksadıyla, gerçekleştirilen 9-10-11 Şubat 2010 tarihlerinde "Kamu Görevlilerinin Sendikal ve Demokratik Hakları Konusunda Çalıştay" düzenlenmiştir. Çalışmaya katılan değerli katılımcıların konuşmaları kitap halinde yayımlanmıştır.

15-29 Ağustos 2010 tarihleri arasında Devlet Bakanımız Sayın Hayati YAZICI'nın başkanlığında 2010 yılı toplu görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Toplu görüşme toplantılarında oluşturulan bir komisyon Başkanlığımız koordinatörlüğünde çalışmalarını tamamlamış, toplu görüşme heyetine (2) adet sunuş gerçekleştirilmiştir. 03-04 Eylül 2010 tarihlerinde Uzlaştırma Kurulu toplantıları yapılmış ve 05 Ekim 2010 tarihinde Devlet Bakanımız Sayın Hayati YAZICI'nın başkanlığında Kamu İşveren Kurulu ile Türkiye Kamu-Sen Konfederasyonu temsilcilerinin katıldığı Uzlaştırma Kurulu Kararının Değerlendirilmesine İlişkin Toplantı gerçekleştirilmiştir.

2011 Yılı Toplu Görüşme Tutanağında mutabakata varılan konulara ilişkin olarak gerekli çalışma ve yazışmalar yapılmıştır.

Sendikal gelişmelerle ilgili olarak 2010/2 ve 2010/26 sayılı Başbakanlık Genelgesi hazırlanmış ve onayı müteakip yayımlanmaları sağlanmıştır.

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda yapılacak değişikliklerle ilgili olarak Başkanlığımız koordinatörlüğünde Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Memur-Sen, Türkiye Kamu-Sen, KESK temsilcilerinin katıldığı (5) adet toplantı yapılmıştır.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde kamu görevlilerinin sendikal hakları, bu hakların nasıl düzenlendiği ve uygulandığı konularında bilgi ve tecrübe paylaşımının sağlanması amacıyla Başkanlığımızca 2-3 Mart 2010 tarihlerinde Ankara'da TAIEX semineri düzenlenmiştir. Seminerde; sendikal haklara AB'nin genel bakış açısı, sendikal hakların uygulanmasına yönelik AB üyesi ülkelerin karşılaştırılması, sendikal haklara ilişkin ILO Sözleşmeleri, ülkemizde kamu görevlilerinin sendikal haklarına ilişkin yaşanan sorunlar ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin değerlendirilmesi gibi konular ele alınmıştır.

Azerbaycan Cumhurbaşkanlığına bağlı Devlet Kulluğu Meselelerinden Sorumlu Komisyon ile Başkanlığımız arasında imzalanan İşbirliği Protokolü'nün uygulanmasına ilişkin olarak 21/12/2009 tarihinde imzalanan 2010-2011 Yılları Çalışma Planı kapsamında; Başkanlığımızdan (5) kişilik bir heyet, 17-21 Mayıs 2010 tarihlerinde Azerbaycan Cumhuriyetini ziyaret etmiş, gerekli inceleme ve bilgi alışverişinde bulunmuştur. Azerbaycan Cumhuriyetinde (5) kişilik bir heyet de 20-24 Eylül 2010 tarihinde ülkemizi ziyaret etmiş, kendilerine ülkemizin kamu yönetimi ve kamu personel sistemine ilişkin sunuşlar yapılmıştır. İşbirliği Protokolü gereğince Ülkemizden (10) farklı kurumu (İçişleri, Sağlık, Milli Eğitim, Enerji ve Tabii Kaynaklar ve Ulaştırma Bakanlıkları ile Gümrük ve Dış Ticaret Müsteşarlıkları, Toplu Konut İdaresi Başkanlığı, TODAİE Genel Müdürlüğü ve Devlet Personel Başkanlığı) temsilen (15) kişilik bir heyet, 28 Kasım- 4 Aralık 2010 tarihlerinde Azerbaycan Cumhuriyetine bir çalışma ziyaretinde bulunmuş, muadil kurumlarda incelemeler yapmıştır. Azerbaycan Cumhuriyetinin farklı kurumlarından (15) kişilik bir heyetin ülkemizi ziyaretine ilişkin gerekli yazışma ve koordinasyon faaliyetleri yürütülmüştür.

Hindistan Kamu Yönetimi Enstitüsündeki eğitimleri çerçevesinde Genel Müdür ve Genel Müdür Yardımcısı düzeyinde toplam (26) katılımcı 17-19 Ocak 2010 tarihlerinde, Çin Halk Cumhuriyeti Zhejiang Eyaleti İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bölümü görevlilerinden oluşan (6) kişilik bir heyet, 6 Mayıs 2010 tarihinde, İran İslam Cumhuriyeti Yönetimin Geliştirilmesi ve İnsan Kaynaklarından Sorumlu Cumhurbaşkanı Yardımcısı başkanlığındaki (6) kişilik heyet ülkemizi ziyaret etmiş, kendilerine ülkemizin kamu yönetimi ve kamu personel sistemine ilişkin sunuşlar yapılmıştır.

Kamu yönetimi yapı ve anlayışlarının analiz edilebilmesi amacıyla (32) ülkenin kamu yönetimi ve insan kaynaklarından sorumlu kurumlarıyla işbirliği yapılmasına yönelik olarak Dışişleri Bakanlığı aracılığıyla yazışmalar yapılmış, hazırlanan Protokol Taslağı Dışişleri Bakanlığına sunulmuştur.

Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi başlıklı AB Eşleştirme Projesine ilişkin faaliyetler yürütülmüştür. Proje 2010 Yılı Ağustos ayında imzalanmıştır.

v) Personel Kayıtları ve Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı:

Devlet Bakanlığının 2008/1 sayılı Genelgesi kapsamında verilerin doğrudan web tabanlı yazılımları aracılığı ile ilgili bilgi sistemine “bilginin kendi sahibince aktarılması” şeklinde bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Buna göre (Disiplin, Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışı Görevlendirme, Tahsis Kontenjan,) projeleri aktif olarak devam ettirilmiştir.

Ayrıca web tabanlı uygulamalara ilave edilebilecek yazılım çalışmaları kapsamında KADRO-NET uygulamalarında yer alacak şekilde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabii kurumların (KİT) 1 ve 2 sayılı cetvele ait Kadro Hareketleri ile Dolu Boş bilgilerinin tutulmasına dair bilgi sisteminin yazılım çalışması bitirilmiş, bu projenin bir modülü olan 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren kamu kurum ve kuruluşlarının Kadro Hareketlerinin tutulmasına dair İptal_İhdas Bilgi Sistemine ait web tabanlı uygulamanın yazılımı da tamamlanmıştır.

PER-NET yazılımı tüm kamu kurum ve kuruluşlarına açılmış olup yazılım üzerinde de bir takım revize çalışmaları devam ettirilmektedir.

Devlet veritabanının temelini teşkil edecek kamu kurum ve kuruluşlarının, kuruluş ve teşkilat yapısını içerik olarak ihtiva eden yazılım çalışması bitirilmiş olup hizmete açılmıştır

Başkanlığımızda halen kullanılan (.NET teknolojisi ile yazılan) Evrak Bilgi Sistemi üzerinde barkodu sistemine geçilerek evrak numarasının barkodu üzerinden okunması ve arşivleme işlemlerinde kolaylık sağlanmış olup talep edilen ilave modüllerin yazılımı ve revize işlemleri de sürdürülmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının belirli periyotlarda bildirdikleri veriler derlenerek istatistikî bilgiler elde edilmiştir.

Üst Yönetim Karar Destek Bilgi Sistemiyle, Devlet Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığı Makamlarının istediği anlık bilgileri içerecek yazılımlar gerçekleştirip hizmete sunulmuştur.

Başkanlık web sayfasında ilgili kurum ve kuruluşlar ile vatandaşların yararlanması amacıyla personel mevzuatının uygulanması, Devlet teşkilatlanması, kamu personelinin eğitimi, görevde yükselme, kamu görevlileri sendikaları ve istihdam fazlası personel nakli ile ilgili Başkanlık mütalaalarına yer verilmiş, ilgililerin Başkanlık hizmetlerinden daha hızlı bir şekilde yararlanmasının sağlanması ve kırtasiyeciliğin azaltılması amacıyla Başkanlık web sayfası yenilenmiş ve hizmeti sunumunda etkin olarak kullanılmaya başlanmıştır.

İnternet ortamından yapılan Bilgi Edinme Başvurularının, kolay ve hızlı cevaplandırılması amaçlı arama modülü ilave edilmiştir.

b) Danışma Birimi

i) Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı:

Kamu İdarelerince Hazırlanacak Performans Programı Hakkında Yönetmelik gereği Başkanlığımız program dönemine ilişkin temel stratejisini oluşturan hususlar üst yönetici ve harcama yetkililerince tespit edilmiş, belirlenen amaç ve hedefler doğrultusunda bütçeyle ilişkilendirilerek Başkanlığımız 2011 Mali Yılı Performans Programı hazırlanarak ilgili kurumlara gönderilmiştir.

5018 sayılı Kanun kapsamında öngörülen mali yönetim sürecindeki aşamalar gerçekleştirilmiş; 2009 Mali Yılı Kesin Hesap Kanun Tasarısı, Mali Durum ve Beklentiler Raporu hazırlanmıştır.

2011–2013 Dönemi Bütçe ve Yatırım Programı Hazırlama Rehberinde belirtilen ilke ve esaslara göre harcama birimlerinin bütçe ve yatırım teklifleri konsolide edilerek Temmuz ayı içerisinde ilgili kurumlara gönderilmiş, kesinleşen yatırım programı Ekim ayında Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına vize ettirilmiştir.

Başkanlığın 2010 Mali Yılı bütçesinde yer alan ödeneklerin aylık dağılımı yapılarak ayrıntılı harcama programı oluşturulmuştur.

Vize edilen ayrıntılı harcama programında belirlenen ödeneklerle ilgili revize, kurum içi aktarma ile serbest bırakma ve ödenek talepleri Maliye Bakanlığına iletilmiştir. Bunlarla ilgili olarak tenkis belgesi ve ödenek gönderme belgesi icmalleri hazırlanmıştır.

Personel hareketliliğinden kaynaklanan (16) adet kamu zararı dosyası için işlem gerçekleştirilmiştir.

Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığının hazırladığı Kamu Yatırımları Proje Bilgi Sistemine dönemsel yatırım gerçekleştirme girişleri yapılarak 2010 yılı raporları hazırlanmış ve 2009 yılı Başkanlık Yatırım Projelerinin Gerçekleşme ve Uygulama Sonuçlarına İlişkin Yıllık Yatırım Değerlendirme Raporu ise 2010 Mart ayında hazırlanarak ilgili idarelere gönderilmiştir. 2010 yılı programında yer alan ve Başkanlığımızın sorumlu olduğu tedbirlerin uygulama durumlarıyla ilgili raporlar üçer aylık dönemler itibariyle Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına gönderilmiştir.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Nakit Taleplerinin Tespitine İlişkin Yönetmelik çerçevesinde her ayın 21'ine kadar, izleyen üç ayı kapsayacak şekilde Başkanlığımız nakit talepleri Başbakanlık Hazine Müsteşarlığına bildirilmiştir.

2007 yılı içinde Başkanlığımızın Taşınır Yönetim Bilgi Sistemi elektronik ortamda takip edilmeye başlanmış olup, 2010 yılında ambar kodları ve taşınır kayıt kontrol yetkilileri Sayıştay Başkanlığına bildirilmiş, tüketim malzemelerinin kullanılan kısmının üçer aylık dönemler itibariyle çıkış işlemleri yapılarak Saymanlığa bildirilmiş, bedelsiz devir, hurdaya ayırma işlemleri yapılmış ve yönetmelikte sayılan cetveller düzenlenerek Sayıştay Başkanlığına gönderilmiştir.

Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmelik çerçevesinde Devlet Personel Başkanlığı 2009 Yılı İdare Faaliyet Raporu hazırlanarak Sayıştay Başkanlığına ve Maliye Bakanlığına gönderilmiş olup www.dpb.gov.tr adresinde kamuoyuna ilan edilmiştir.

26/06/2008 tarihli ve 12297 sayılı olur ile onaylanan Başkanlığımız Ön Mali Kontrol Yönergesi çerçevesinde harcamaların ön malî kontrol görevi yürütülmüştür.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı ve ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından cevaplandırılması istemiyle Devlet Personel Başkanlığına yöneltilen, milletvekillerine ait 150 adet soru önergesi gerekli yazışmalar yapılarak cevaplandırılmıştır.

Devlet Personel Başkanlığına ait “2011 Yılı Eylem Planı” ilgili birimlerle yapılan yazışmalar çerçevesinde oluşturulmuştur.

Merkezi sınav uygulaması başta olmak üzere kamu personel rejimi ve yönetimi ile özelleştirilen kuruluşlardan diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakledilen istihdam fazlası personel konusunda ortaya çıkan sorun ve tereddütler vatandaşlarımızla telefonla ya da yüz yüze yapılan görüşmelerle giderilmeye çalışılmıştır.

4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununun 31 inci maddesine göre 27/04/2004 tarih 25445 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Bilgi Edinme Hakkı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik gereği 2010 yılında toplam (7.163) adet bilgi edinme başvurusunun, (4.186) adedi olumlu cevaplandırılmış, (2.956) adedi reddedilmiş, (21) adedi ise diğer kamu kurum ve kuruluşlara yönlendirilmiştir.

Başbakanlığın 20/01/2006 tarihli ve 2006/3 sayılı Genelgesi ile Başbakanlık İletişim Merkezi-Doğrudan Başbakanlık (BİMER) olarak isimlendirilen düzenleme gereğince, BİMER den gönderilen ve Başkanlığımız görev alanına giren toplam (9.500) adet dilekçenin tamamına cevap verilmiştir.

Başkanlık kütüphanesinde 2010 yılı itibariyle (7.185) adet kitap ve (2.187) adet çeşitli süreli yayın mevcut olup, müracaat eden okuyucuların talepleri karşılanmıştır.

c) Yardımcı Birim

i) İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı:

Başkanlığın tamamını ilgilendiren bina küçük onarımı, ısıtma-aydınlatma, santral, asansörlerin ve taşıtların bakım ve onarımları ile yedek parça ve hizmetleri satın alınmış, sigorta vergi ve diğer harçları ödenmiştir.

Temizlik hizmeti ihale yoluyla satın alınmış, temizlik hizmetlerinin şartnameye ve sözleşmeye uygun olarak yürütülmesi sağlanmıştır.

Başkanlığın konut tahsis işlemleri ve bununla ilgili diğer hizmetler yürütülmüştür.

Başkanlığımıza 2010 Yılında (26.611) adet evrak girişi, (15.590) adet evrak çıkışı olmuştur.

Daire tabipliği bünyesinde tanımlanabilen rahatsızlıklarla ilgili tanıların konup reçetelerin yazılması, kayıtlarının tutulması işlemleri yapılmıştır.

2. Performans Sonuçları Tablosu ve Değerlendirmesi

KADRO VE KAMU GÖREVLİLERİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI

İdare Adı	07.78 - DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI			
Amaç	Kamu kurum ve kuruluşlarının personel kadroları ile ilgili işlemleri yapmak, uygulamaları takip ve denetlemek. Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmetin yürütülmesinin gerektirdiği seviyede personel istihdam etmesini sağlamak ve buna ilişkin usul ve esasları tespit etmek.			
Hedef	Örgütsel büyüme ve dengesizliği gidermek, kadro ve unvan standardizasyonunun günün şartlarına uygun, dengeli hale getirilmesini sağlamak. Kurum içi, kurumlar arası ve bölgeler arası personel dağılımını yeniden düzenleyerek, vatandaşla doğrudan hizmet verilen noktalardaki personel açığını gidermek. 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	Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet icaplarına uygun olarak personel ihtiyaçlarının karşılanması			
Performans Göstergeleri		2010 HEDEF	GERÇEKLEŞEN	HEDEFTEN SAPMA (%)
1	İncelenen kadro ve unvan sayısı	110150	95.433	-13,37
2010 yılında (172) adet kamu kurum ve kuruluşlarına ait *-Bakanlar Kururlu Kararıyla değişiklik yapılan kadro sayısı *-açıktan atama izni *-özürlü memur alımına ilişkin yapılan sınav duyurusu *-istihdam fazlası olarak bildirilen memur,sözleşmeli ve kapsam dışı personel *-KİT ve bağlı otaklıkları ile düzenleyici denetleyici kurumların ihdas edilen kadro ve pozisyonlarından oluşmaktadır.				
2	Kadro ve pozisyon bilgileri tespit edilen kurum sayısı	159	172	8,17
2010 yılına ait kadro işlemleri esnasında kadro bilgileri gözden geçirilen kamu kurum ve kuruluşu sayısı				
3	İstihdam fazlası personeli olduğu tespit edilen kurum sayısı	8	8	-
Özelleştirme kapsamında bulunan kurumlara ait istihdam fazlası ve nakle tabi personel, hizmet ihtiyaçları da dikkate alınarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarına nakli gerçekleştirilenlerin sayısı				
4	Personel açığının giderilmesine yönelik işbirliği yapılan kurum sayısı	172	180	4,65
Personel açığının giderilmesine yönelik işbirliği yapan kurum sayısı,ilave atama izni verilen kamu idare,kurum ve kuruluşları ile yükseköğretimdir .				

HUKUKİ VE MALİ STATÜLER DAİRESİ BAŞKANLIĞI

İdare Adı	07.78 - DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI			
Amaç	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. Kamu kurum ve kuruluşlarının personel ihtiyaçlarını karşılamak.			
Hedef	Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin hukuki ve mali statülerini belirleyen kanun, tüzük ve yönetmeliklerle ilgili ihtiyaç duyulan değişiklik taslaklarını hazırlamak. Hazırlanmış olan mevzuat değişiklik taslaklarının, birliktelik ilkesi çerçevesinde incelenerek yürürlüğe konulmasını sağlamak. Kamu personeline ilişkin mevzuatın uygulanması sırasında ortaya çıkan tereddütleri gidermek. 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	Etkin ve verimli bir kamu personel sistemi için gerekli mevzuat altyapısının oluşturulması.			
Etkin ve verimli bir kamu personel rejiminin kurulması ve işletilmesi Devlet Personel Başkanlığının temel kuruluş ve amacıdır.				
Performans Göstergeleri		2010 HEDEF	GERÇEKLEŞEN	HEDEFTEN SAPMA (%)
1	Hazırlık çalışması yapılan mevzuat sayısı	3	5	66,6
2	İncelenerek görüş bildirilen mevzuat sayısı	150	162	8
Bu mevzuatlar: - 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda değişiklik yapılmasına ilişkin 21 maddelik tasarı, - Devlet memurlarına ödenecek zam ve tazminatlara ilişkin Bakanlar Kurulu Kararında değişiklik yapılmasına ilişkin tasarı, - İhtiyaç fazlası belediye işçilerinin devrine ilişkin 2010/9 sayılı Başbakanlık Genelgesi, - Giyecek Yardımı Yönetmeliği değişikliği, - Kamu Görevlerine İlk Defa Alınacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik Taslağı, Olarak sıralanabilir.				

**TEŞKİLAT VE YÖNETİMİ GELİŞTİRME DAİRESİ
BAŞKANLIĞI**

İdare Adı	07.78 - DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI			
Amaç	Kamu yönetiminde rasyonel bir yönetimi gerçekleştirmek.			
Hedef	Kamu kurum ve kuruluşları arasında mevcut görev ve yetki karmaşasını gidermek. Kamu yönetim sistemi ve kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasının iyi yönetim çerçevesinde yeniden yapılandırılarak, görev ve yetkilerini kurumsal yapıları ile uyumlu hale getirmek. Teşkilatlanma ile ilgili konularda; kamu kurum ve kuruluşları arasında ortaya çıkabilecek farklı uygulamaları tespit etmek, uygulama birliğini sağlayacak yönde tedbirler almak ve uygulamaları izlemek.			
Performans Hedefi	Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilatlanmasına ilişkin taslak, tasarı ve tekliflerin, Devlet teşkilatlanmasına temel teşkil eden kurallar ve içtihatların yanısıra mevcut teşkilatlanma ve uygulama ile uyumunu gözetmek.			
Kamu kurum ve kuruluşlarının amaç ve görevlerinin, teşkilatlanmalarıyla uyumlu olup olmadığının anlaşılmasına ilişkin olarak kurumlar itibariyle münferit inceleme ve değerlendirmeler yapılması sözkonusudur.Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve taşra teşkilatlarının yanı sıra yurt dışı teşkilatlarının ve işleyişlerinin tespit edilerek, görülecek sorun, eksiklik ve aksaklıkların giderilmesine yönelik tedbirler ve öneriler geliştirilmesi söz konusudur.Belirtilen çalışmalar, yapılacak planlama çerçevesinde, Daire Başkanlığımızda görevli / görevlendirilecek Devlet Personel Uzman ve Uzman Yardımcılarınca yürütülecektir. Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)' nda Kamu hizmetlerinde Kalite ve Etkinliğin Artırılması başlığı altında yer alan "Kamu kurum ve kuruluşlarının görev, yetki ve işlevlerinin gözden geçirilerek, bu alandaki mükerrerliklerin giderilmesi"ne ilişkin tedbirin gerçekleştirilmesine katkı sağlamak üzere durum tespiti yapılması öngörülmektedir. Keza bahsedilen çalışma sonucunda, elde edilen bilgi ve verilerin, 60. Hükümet Eylem planı'nda yer alan "Vatandaş ve Sonuç Odaklı Yönetim" başlığı altında belirtilen faaliyetlerin sağlıklı ve doğru bir şekilde planlanması ve yürütülmesinde de doğrudan kullanılabilceği düşünülmektedir.				
Performans Göstergeleri		2010 HEDEF	GERÇEKLEŞEN	HEDEFTEN SAPMA (%)
1	Görüş bildirilen taslak/tasarı/teklif sayısı	63	37	-41,27
2	Görüş bildirilen diğer konuların sayısı	98	139	41,83

**TEŞKİLAT VE YÖNETİMİ GELİŞTİRME DAİRESİ
BAŞKANLIĞI**

İdare Adı	07.78 - DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI			
Amaç	Kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat, görev ve yetkilerini; memleketin gelişen ve değişen kültürel, sosyal ve ekonomik şartlarına göre yeniden düzenlemek.			
Hedef	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 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.			
Performans Hedefi	Kamu yönetiminin iyileştirilmesi ve yeniden yapılandırılmasına ilişkin çalışmalara katkı sağlamak ve yol göstermek.			
Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)' nda Kurumlararası Yetki ve Sorumlulukların Rasyonelleştirilmesi başlığı altında öngörülen " kamu yönetim sisteminin iyi yönetim yaklaşımı çerçevesinde yeniden yapılandırılması, merkezi yönetim bünyesindeki kamu kurum ve kuruluşlarının teşkilat kanunlarının görev ve yetkili çatışmalarını önleyecek şekilde yeniden düzenlenmesi ve tüm kamu kurum ve kuruluşlarının asli görevlerini yerine getirebilmeleri için görev ve yetkileri ile teşkilat yapıları arasında uyum sağlanması" na yönelik çaba ve faaliyetlere katkı sağlanması söz konusudur. Yine aynı çalışma ile , 60. Hükümet Programı Eylem Planı'nda öngörülen adalet, yargı, sağlık ve sosyal yardım sistemi ile yükseköğretim kurumlarının yeniden yapılandırılmasına ilişkin faaliyetlere de katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Öte yandan, bu çalışmanın, gerek Dokuzuncu Kalkınma Planında gerekse 60.Hükümet Eylem Planında yer alan amaçlar, ilkeler ve politikalar ile yapılması öngörülen hukuki ve kurumsal düzenlemeler dikkate alınarak yürütülecek faaliyet ve projelerde, ihtiyaç duyulacak bilgi ve veriye kolaylıkla ve bütünlük içerisinde ulaşılmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bahsedilen bilgi ve verilerin güncelleştirilmesinin yanı sıra ayrıntılandırılarak ve genişletilerek sürdürülebilmesi büyük önem taşımaktadır.				
Performans Göstergeleri		2010 HEDEF	GERÇEKLEŞEN	HEDEFTEN SAPMA (%)
1	Güncelleştirilen yayın sayısı.	2	2	-
2	Değerlendirme sayısı	211	1.805	755,45
Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde 1517 adet şube müdürlüğü kurulmasından dolayı hedefden sapma olmuştur.				
3	Rapor Sayısı	1	5	400
Kamu Kurum ve Kuruluşlarında araştırma ve inceleme yapılması sebebiye sapma olmuştur.				

ÖZEL KALEM HARCAMA BİRİMİ

İdare Adı	07.78 - DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI		
Amaç	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	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.		
Performans Hedefi	Bilgi ve becerilerin artırılmasıyla ilgili eğitim verilerek yetki, sorumluluk ve takım bilincini oluşturmak.		
Performans Göstergeleri	2010 HEDEF	GERÇEKLEŞEN	HEDEFTEN SAPMA (%)
1 Uygulanacak eğitim programlarının sayısı	21	1	-95,24

EĞİTİM DAİRESİ BAŞKANLIĞI

İdare Adı	07.78 - DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI		
Amaç	Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili olacak şekilde düzenlenmesi suretiyle kamu personelinin niteliğini her bakımdan yükseltmek Eğitim programlarına ilişkin koordinasyon, takip ve denetim yapılarak, öngörülen hedeflerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini belirlemek. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri dikkate alınarak mevzuata uygunluklarının denetimini yapmak.		
Hedef	<p>Kamu personelinin kariyer ve liyakat ilkeleri esas alınarak görevde yükselme ve unvan değişikliğini sağlamak. 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. Üst ve orta kademe kamu yöneticilerinin hizmet içi eğitime tabi tutulmasını sağlamak suretiyle bilgi seviyesini yükselterek niteliklerini artırmak. Kurumların kendi personelinin hizmet ihtiyaçlarına göre, yurt içinde etkin şekilde gerçekleştirilecek eğitim programları yoluyla yetiştirmesine katkı sağlamak ve gerektiğinde genel nitelikli eğitimler düzenlemek. Kamu personelinin eğitimiyle ilgili yeni bir teşkilat olarak kurumlar arası eğitim ve kongre merkezini kurmak. Kamu yönetimi ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak. Kurumların eğitim faaliyetlerini incelemek, araştırmak ve denetlemek suretiyle öngörülen hedeflerin gerçekleşme durumunu tespit etmek. Aday memurların yetiştirilmesine ilişkin eğitim programları, eğitim ders notları ve kurumlarca hazırlanan yönetmelik tasarımlarını mevzuata uygun hale getirmek suretiyle uygulamada ve kullanılan terimlerde birlik sağlamak. Kurumlar tarafından hazırlanan görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmelik tasarımlarının modern insan kaynakları yönetimi anlayışı çerçevesinde mevzuata uygun, yalın, açık ve objektif bir hale getirilmesini sağlamak. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde etkinliğin, verimliliğin, tutumluluğun ve mevzuata uygunluğun sağlanıp sağlanmadığını dosya üzerinde ve yerinde yapılan incelemelerle tespit etmek ve aksayan yönleri gidermek.</p>		
Performans Hedefi	Kamu kurum ve kuruluş personelinin etkinlik, verimlilik ve tutumluluk ilkeleri çerçevesinde, hizmetiçi eğitim faaliyetleri ile yetiştirmelerini sağlamak için gerekli çalışmaları yürütmek ve bu konularla ilgili inceleme, araştırma ve denetleme yapmak.		
217 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve ilgili mevzuatla verilen görevlerin yapılması, memurlar ve diğer kamu personelinin yetiştirilmesi ve geliştirilmesi ile personelin hukuki ve idari statülerini etkileyen hususların geliştirilmesi			
Performans Göstergeleri	2010 HEDEF	GERÇEKLEŞEN	HEDEFTEN SAPMA (%)
1 Talepte bulunan kurum sayısı	48	96	100
2 Düzenlenen eğitim programlarının sayısı	5	10	100
3 Eğitime tabi tutulan personel ve görevlendirilen eğitici sayısı	3.600	4.000	11,1
4 Hazırlanan ders notları ile bunların güncelleme sayısı	200	200	-
5 Kamu kurumlarınca yetiştirilmek amacıyla yurt dışına gönderilen personel sayısı	850	787	-7,42
6 Hazırlanan Bakanlar Kurulu Karar Tasarısı	2	2	-
7 Kurum ve kuruluşlarla şahısların konuya ilişkin olarak cevaplandırılan tereddütlerin sayısı	550	226	-58,91
8 İncelenen eğitim programları ve Taslakların sayısı	450	1.174	160,88

**PERSONEL KAYITLARI VE BİLGİ İŞLEM DAİRESİ
BAŞKANLIĞI**

İdare Adı	07.78 - DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI			
Amaç	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	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 PER-NET / KADRO-NET altyapısı ile kamu çalışanlarına ait bilgilerin on-line sistemle güncel olarak tutulmasını sağlamak.			
Performans Hedefi	Kamu Personeli Bilgi Sistemi (PER-NET) / KADRO-NET projelerini gerçekleştirerek, Kamu Kurum ve Kuruluşlarında çalışan kamu personeline ait bilgileri on-line tutmak.			
Performans Göstergeleri	2010 HEDEF	GERÇEKLEŞEN	HEDEFTEN SAPMA (%)	
1	Tanımlanan vize ve benzeri iş süreçlerinin sayısı	2	2	-
2	İşbirliğine gidilen kurum sayısı,	200	200	-
3	Personele ait bilgilerin on-line ortamda girilmesi için yapılmış olan düzenlemelerin sayısı	2	1	50
4	Merkezi bilgi işlem servisine bilgi aktaran kamu kurum ve kuruluşu sayısı	200	200	-
5	Proje kayıt sistemine aktarılan veri sayısı	500000	250.000	50
6	İş süreci olarak protokoller sonrası anlaşma yapılan kamu kurum ve kuruluşlarının personel sistemlerinin Per-Net/Kadro-Net ile irtibatlı olması için yazılacak web servis yazılımları sayısı	10	-	-
7	Konumsal Karar Destek Sisteminin oluşturulması	1	1	-
8	İhale çalışmaları için hazırlanacak idari,teknik şartnameler	2	2	-
9	Projelerin uygulanabilirliği için hazırlanacak genelgeler	1	-	-
10	MERNİS üzerinden kayıtların T.C.Kimlik Numarası ile irtibatı için yapılacak anlaşmalar sonrası sözleşme protokolü	1	-	-
11	Web servisleri üzerinden güncel olarak online akışını sağlayacak büyük kurumlar (10-15) kurum ile yapılacak protokoller	10	-	-
12	İş süreci olarak protokoller sonrası anlaşma yapılan kamu kurum ve kuruluşlarının personel sistemlerinin Per-Net ile irtibatlı olması için yazılacak web servis yazılımları	10	-	-
13	Koordinasyon sağlanan ilgili taraflar ile bu kapsamda yapılan protokol (sözleşme) sayısı	10	-	-
14	Düzenlenen interaktif eğitim ve görsel eğitim sayısı	4	2	50

IV- KURUMSAL KABİLİYET ve KAPASİTENİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Devlet Personel Başkanlığının 2010 Yılı faaliyetlerini yürütürken sahip olduğu üstünlükler ve zayıflıklara ilişkin bilgiler aşağıda ilgili başlıklar altında verilmektedir.

A-ÜSTÜNLÜKLER

Devlet teşkilatı içerisinde önemli fonksiyonlara sahip yerleşik temel değerleri olan, saygın, güvenilir, köklü ve merkezi bir Kurum olması

Görev ve yetkilerimiz ile bağlantılı olarak etki alanımızın geniş olması neticesinde kamu yönetimi ve personel rejimi üzerinde önemli bir rolümüzün olması

Kurum meslek personelinin kamu yönetimi ve kamu personel rejimi alanlarında yüksek mesleki formasyona sahip olması

Küresel bilgi teknolojilerindeki değişim ve gelişimi takip edebilecek altyapıya sahip olmamız ve yeniliklere uyum kolaylığımızın bulunması

Değişim inancına sahip, toplumsal ve kurumsal etik değerleri özümsemiş, mesleki donanımı haiz, vizyon sahibi, özverili, yüksek nitelikli personel kaynağımızın bulunması

Görev alanı ile ilgili mevzuatın oluşturulması, günün değişen şartlarına göre yenilenmesi, uygulanması ve yorumlanmasında belirleyici bir role sahip olması

B-ZAYIFLIKLAR

Mevzuatla yeni görev ve yetkiler verilmesine karşın, mevcut teşkilat yapısında bu görev ve yetkileri ifa etmek üzere yeni birim oluşturulamaması sebebiyle, Kurumun artan hizmetlerinin istenilen düzeyde yürütülememesi

Personelin hizmet ifa ettiği fiziki alanların yetersiz olması

Kurum Personelinin mali ve sosyal haklarının emsali kamu kurumlarına göre daha düşük seviyede olmasının personelin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemesi

Görev alanına giren hizmet ve faaliyetlerin verimlilikle icra edilebilmesi için ihtiyaç duyulan mevzuat değişikliklerinin yürürlüğe konulmasında güçlüklerle karşılaşılması

Kamu personelinin yetiştirilmesi için çeşitli hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenlenebileceği bir “kurumlar arası eğitim ve kongre merkezi” ne sahip olmaması

Başkanlığın yürüttüğü bazı hizmetlerin birkaç kamu kurumunca da yürütülmesi sonucunda yetki çatışmasının ortaya çıkması

C- DEĞERLENDİRME

217 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameyle yeniden yapılandırılan Devlet Personel Başkanlığının teşkilat yapısında hiçbir değişiklik yapılmaksızın özellikle son 15 yıl içinde muhtelif mevzuatla Başkanlığa yeni ve farklı görevler verilmiştir.

Yıllar içinde yürütülen görevlerde sayısal ve çeşitlilik bakımından ortaya çıkan bu artışlar karşısında Kurumun teşkilat ve personel yapısında gerekli değişiklikler yapılamamış, mevcut birimler ve personel eliyle tüm bu görevlerin üstesinden gelinmeye çalışılmıştır.

İstihdam ya da ihtiyaç fazlası nakle tabi personelin diğer kurum ve kuruluşlara nakil işlemleri, Kamu Personel Seçme Sınavına dair işlemler, bu konularda idare aleyhine açılan davalara ilişkin işlemler, kamu görevlileri sendikalarına dair işlemler, Avrupa Birliği ve dış ilişkiler konusundaki hizmetler, halkla ilişkilere yönelik hizmetler, bilgi edinme taleplerine ilişkin hizmetler, BİMER işleri ve son olarak da kamu mali yönetimi ve kontrolüne ilişkin düzenlemelerin gerektirdiği iş ve işlemler bunların en belli başlılarıdır.

Bu bakımdan, Devlet Personel Başkanlığının, hizmetlerini en iyi şekilde yürütmesi ve günümüz şartlarına uygun bir yapılanmaya kavuşmasına yönelik çalışmaları sonucunda hazırlanmış olan ve başkan yardımcılığı, daire başkanlıkları ve hukuk müşavirliği kurulmasını öngören teşkilat kanunu taslağının kanunlaşmasının büyük önem arz ettiği düşünülmektedir.

Başkanlığın fiziksel yapısında belirlenen eksiklikler giderilerek, yürütülen çalışmaların daha sağlıklı ve süratli bir şekilde sonuçlandırılmasının sağlanması için en uygun yol olacaktır.

Ayrıca kurumlar arası eğitim ve kongre merkezinin faaliyete başlaması halinde, kamu kurumları personelinin yetiştirilmesi ve daha verimli bir kamu hizmeti yürütülmesi sağlanmış olacaktır.

Personelin özlük haklarının, muadili kurumlar ve personel düzeyine çıkarılması, fiziki çalışma şartlarının daha da iyileştirilmesi durumunda hizmetlerin daha etkili ve verimli sunulabileceği değerlendirilmektedir.

V- ÖNERİ VE TEDBİRLER

Başkanlığın temel politikaları ve öncelikleri çerçevesinde amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için, teşkilat yapısında öngörülen düzenlemelerin bir an önce gerçekleştirilmesi ve mali ve sosyal haklarının muadili kurumlar ve personel seviyesine çıkarılması suretiyle Kurum hizmetlerinin etkililiği ve verimliliğinin yükseltilmesi sağlanmalıdır.

Özellikle, bütçe kanunları, Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Kamu İhale Kanunu ve bunların ikincil mevzuatları gereğince harcama birimlerine verilen mali hizmetlerin gereği gibi yürütülebilmesi ve bu hizmetlerin ana hizmet birimlerinin asli ve sürekli görevlerinin yürütülmesine engel teşkil etmemesi için öncelikle harcama birimlerinin yeterli sayıda, bu konularda bilgi ve deneyim sahibi personelle desteklenmesinin bir zorunluluk olduğu düşünülmektedir.

Diğer taraftan, son derece karmaşık bir hale gelmiş olan kamu personel rejiminin uygulamasında karşılaşılan tereddütlerde yol gösterici olmaya yönelik faaliyetlerden ziyade, günün gereklerine ve ülkemiz şartlarına uygun, etkin ve verimli bir kamu personel rejimi oluşturulmasına yönelik çalışma ve çabalara ağırlık verilmesinin, Devlet Personel Başkanlığının misyonunun da bir gereği olduğu düşünülmektedir.

İÇ KONTROL GÜVENCE BEYANI

Üst yönetici olarak yetkim dahilinde;

Bu raporda yer alan bilgilerin güvenilir, tam ve doğru olduğunu beyan ederim.

Bu raporda açıklanan faaliyetler için bütçe ile tahsis edilmiş kaynakların, planlanmış amaçlar doğrultusunda ve iyi mali yönetim ilkelerine uygun olarak kullanıldığını ve iç kontrol sisteminin işlemlerin yasallık ve düzenliliğine ilişkin yeterli güvenceyi sağladığını bildiririm.

Bu güvence, üst yönetici olarak sahip olduğum bilgi ve değerlendirmeler, iç kontroller, iç denetçi raporları ile Sayıştay raporları gibi bilgim dahilindeki hususlara dayanmaktadır.

Burada raporlanmayan, idarenin menfaatlerine zarar veren herhangi bir husus hakkında bilgim olmadığını beyan ederim. Ankara 25/04/2011


Mehmet TEKİNARŞLAN
Başkan

MALİ HİZMETLER BİRİM YÖNETİCİSİNİN BEYANI

Mali hizmetler birim yöneticisi olarak yetkim dahilinde;

Başkanlığımızda, faaliyetlerin mali yönetim ve kontrol mevzuatı ile diğer mevzuata uygun olarak yürütüldüğünü, kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde kullanılmasını temin etmek üzere iç kontrol süreçlerinin işletildiğini, izlendiğini ve gerekli tedbirlerin alınması için düşünce ve önerilerimin zamanında üst yöneticiye raporlandığını beyan ederim.

İdaremizin 2010 yılı Faaliyet Raporunun "III/A- Mali Bilgiler" bölümünde yer alan bilgilerin güvenilir, tam ve doğru olduğunu teyit ederim. Ankara 25/04/2011



Ali GÜLER

Strateji Geliştirme Daire Başkanı