



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
**DANIŞTAY BAŞKANLIĞI**



**2024-2028**

**STRATEJİK**

**PLANI**





TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
**DANIŞTAY BAŞKANLIĞI**

# STRATEJİK PLANI

**2024 - 2028**



# BAŞKAN SUNUŞU

Danıştay, Anayasal düzenimiz içinde görev alanına giren idari davaları ilk derece mahkemesi sıfatıyla görmeyen yanı sıra, idari yargı mahkemelerinin temyiz mercii ve Devletin inceleme ve danışma organı olarak faaliyetlerini; hukukun üstünlüğü, hukuk güvenliği, insan hakları gibi evrensel ilkelerin hayata geçirilmesi ve adil yargılanma hakkının güvence altına alınması için mevcut insan kaynağı ve fiziki alt yapısıyla büyük bir özveriyle sürdürmektedir.

Kurumumuzun geleceğe bakışını gösteren 2024-2028 Stratejik Planında, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile idari sistemimize kazandırılan stratejik yönetim anlayışı çerçevesinde belirlenen amaçlar ve bu amaçlara hizmet edecek şekilde tespit edilen ulaşılabilir gerçekçi hedefler ile Başkanlığımız vizyonuna ulaşmayı amaçlamaktayız.

Bir önceki stratejik planımız döneminde mevzuatta ve ulusal politika belgelerinde meydana gelen değişiklikler ile Başkanlığımızın güncel ihtiyaçları ve paydaşlarımızın beklentileri gözeteilerek, geçmiş planlar dönemindeki kurumsal tecrübemizi de yansıtacak biçimde hazırlanan 2024-2028 Stratejik Planında; yargılama faaliyetinin niteliğinin artırılması, danışma ve inceleme fonksiyonunun güçlendirilmesi ve kurumsal kapasitenin geliştirilmesi temel amaçlarımız olarak belirlenmiştir.

Stratejik Planımız, yargılama, danışma ve inceleme faaliyetinde niteliğin artırılması ile Başkanlığımıza tahsis edilen kamu kaynaklarının verimli ve etkili kullanımını sağlayacak şekilde, ilgili mevzuat ve ulusal politika belgeleri ile uyumlu olarak hazırlanmıştır.

Stratejik plan çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen anketler ve görüşmeler vasıtasıyla iç ve dış paydaşlarımızın planlama sürecine etkin katılımı sağlanarak, sunulan görüş ve önerilerden planlama çalışmalarında azami ölçüde faydalanılmıştır. Geniş bir katılımı hazırlanan Başkanlığımız 2024-2028 Stratejik Planı, Başkanlığımızın vizyonunu gerçekleştirme, amaçlarına ve hedeflerine ulaşma noktasında paydaşlarımıza ve kamuoyuna bir rehber ve yol gösterici olarak tüm paydaşlarımızın ve kamunun bilgisine sunulmaktadır.

Uzun zaman ve yoğun emek gerektiren bir çalışmanın neticesinde hazırlanan ve önümüzdeki beş yıllık döneme ışık tutacak Danıştay Başkanlığı 2024-2028 Stratejik Planının hazırlanma aşamasında emeği geçen tüm mesai arkadaşlarıma, katkı sunan tüm iç ve dış paydaşlarımıza teşekkür eder, Planın ülkemize ve adalet sistemimize hayırlı olmasını temenni ederim.

**Zeki YİĞİT**  
**Türkiye Cumhuriyeti**  
**Danıştay Başkanı**



# İÇİNDEKİLER

## ***BİRİNCİ BÖLÜM***

### **BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN VE HAZIRLIK SÜRECİ**

I- BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN .....	9
II- TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ .....	11
III- STRATEJİK PLAN HAZIRLIK ÇALIŞMALARI.....	11
A- STRATEJİK PLANIN SAHİPLENİLMESİ VE PLANLAMA SÜRECİNİN ORGANİZASYONU .....	11
B- EĞİTİM, ÇALIŞTAY VE HİZMET ALIM İHTİYAÇLARININ TESPİTİ.....	12
C- ZAMAN PLANI VE HAZIRLIK PROGRAMI.....	12

## ***İKİNCİ BÖLÜM***

### **DURUM ANALİZİ**

I- KURUMSAL TARİHÇE.....	15
II- 2019-2023 STRATEJİK PLANININ DEĞERLENDİRİLMESİ .....	16
III- MEVZUAT ANALİZİ .....	18
IV- ÜST POLİTİKA BELGELERİNİN ANALİZİ .....	19
V- PROGRAM-ALT PROGRAM ANALİZİ .....	23
VI- FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ.....	24
VII- PAYDAŞ ANALİZİ.....	25
A- PAYDAŞLARIN TESPİTİ .....	25
B- PAYDAŞLARIN ÖNCELİKLENDİRİLMESİ .....	26
C- PAYDAŞLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ .....	27
D- PAYDAŞ GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ.....	28
VIII- KURUM İÇİ ANALİZ.....	33
A- GENEL OLARAK KURUMSAL YAPI.....	33
B- İNSAN KAYNAKLARI YETKİNLİK ANALİZİ .....	34
C- KURUM KÜLTÜRÜ ANALİZİ .....	37
D- FİZİKİ KAYNAK ANALİZİ .....	37
E- TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM ALTYAPISI ANALİZİ .....	39
F- MALİ DURUM .....	41
IX- POLİTİK, EKONOMİK, SOSYAL, TEKNOLOJİK, YASAL VE ÇEVRE ANALİZİ (PESTLE) .....	42
X- GÜÇLÜ VE ZAYIF YÖNLER İLE FIRSAT VE TEHDİTLER ANALİZİ (GZFT) .....	47
XI- TESPİTLER VE İHTİYAÇLARIN BELİRLENMESİ .....	50

# İÇİNDEKİLER

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **GELECEĞE BAKIŞ**

I- MİSYON .....	61
II- VİZYON .....	61
III- TEMEL DEĞERLER.....	61

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **STRATEJİ GELİŞTİRME**

I- HEDEF KARTLARI .....	65
II- HEDEFLERDEN SORUMLU BİRİMLER.....	77
III- HEDEF RİSKLERİ VE KONTROL FAALİYETLERİ .....	78
IV- MALİYETLENDİRME.....	82

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **İZLEME, DEĞERLENDİRME VE RAPORLAMA SÜRECİ**

I- İZLEME VE DEĞERLENDİRME.....	85
A- KAPSAMI .....	85
B- SORUMLULUK .....	85
II- İZLEME VE DEĞERLENDİRME RAPORLARI VE TOPLANTILARI .....	86



# *BİRİNCİ BÖLÜM*

## **BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN VE HAZIRLIK SÜRECİ**



## BİRİNCİ BÖLÜM

### BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN VE HAZIRLIK SÜRECİ

#### I- BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

##### MİSYONUMUZ

“İdari uyuşmazlıkları, evrensel hukuk değerleri ve hukukun üstünlüğü ilkesi ışığında, insan haklarını esas alan, bağımsız, tarafsız, adil bir yargılama yapmak suretiyle makul sürede nihai şekilde çözümlenerek içtihat birliğini sağlamak, danışma ve inceleme görevini etkin bir şekilde yerine getirmek”

##### VİZYONUMUZ

“İdari yargının evrensel öncüsü ve adaletin güvencesi olmak”

##### TEMEL DEĞERLERİMİZ

- » Adalet
- » Hukukun üstünlüğü
- » Bağımsızlık ve tarafsızlık
- » Evrensel hukuk ilkelerine bağlılık
- » İnsan haklarına saygı
- » Ehliyet, liyakat ve meslek etiği ilkelerine bağlılık
- » Saygınlık ve güvenilirlik
- » İş disiplini ve kurumsal kültüre bağlılık
- » Şeffaflık ve hesap verebilirlik
- » İyi yönetim ve yeniliğe açıklık

### AMAÇ 1: Yargılama faaliyetinin niteliğini artırmak

**HEDEF 1:** Yargılama faaliyetini makul sürede tamamlamak

**HEDEF 2:** Danıştayın içtihat mahkemesi rolünü güçlendirmek

**HEDEF 3:** Karar gerekçelerinin niteliğini artırmak

**HEDEF 4:** Danıştay yargı etiği ilkelerini belirlemek ve ilkelerin etkinliğini sağlamak

**HEDEF 5:** İş yükünü azaltmak

### AMAÇ 2: Danışma ve inceleme fonksiyonunu güçlendirmek

**HEDEF 1:** Danışma ve inceleme fonksiyonunun etkinliğini artırmak

### AMAÇ 3: Kurumsal kapasiteyi geliştirmek

**HEDEF 1:** Danıştay personelinin niteliğini ve mesleki yetkinliğini artırmak

**HEDEF 2:** Çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmak

**HEDEF 3:** Kurumsal iletişimi ve işbirliğini güçlendirmek

**HEDEF 4:** Bilişim altyapısını ve yönetim bilgi sistemini geliştirmek

**HEDEF 5:** Yayın ve kütüphane hizmetlerinin niteliğini artırmak

## II- TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Planda belirlenen performans göstergelerinden sonuç ve politika odaklı olan Kurumumuzun faaliyet alanına ilişkin önemli görülen temel performans göstergelerine aşağıda yer verilmiştir.

**Tablo 1.** Temel Performans Göstergeleri

Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	Temel Performans Göstergeleri	Plan Dönemi Sonu Hedeflenen Değeri (2028)
520	Dosyaların ortalama karara bağlanma gün sayısı	420
70	Kararların ortalama yazılma, imzalanma ve tebligata çıkarılma gün sayısı	35*
1,05	Dosyaların temizlenme oranı	1,10
121.000	Devreden dosya sayısı	80.000
200.000	Danıştay internet sitesinde, Danıştay kararlar dergisinde ve yıllık raporda yayımlanan karar sayısı	500.000

\* Plan döneminde hedeflenen değer; kararların ortalama yazılma, imzalanma süresi 30 gün, tebligat süresi 5 gün olmak üzere 35 gün olarak belirlenmiştir.

## III- STRATEJİK PLAN HAZIRLIK ÇALIŞMALARI

### A- STRATEJİK PLANIN SAHİPLENİLMESİ VE PLANLAMA SÜRECİNİN ORGANİZASYONU

Başkanlığımızın ikinci stratejik planı olan 2019-2023 Stratejik Planının ardından, takip eden beş yıllık döneme ilişkin amaç ve hedeflerini belirleyecek 2024-2028 Stratejik Planı hazırlık çalışmaları, Başkanlık Makamının stratejik plan yaklaşımının kurumsal olarak benimsendiğine ve bütün kurum çalışanlarının bu sürece katılımının sağlanmasına yönelik iradesi ve desteğini içeren 2.6.2022 tarihli ve 3215 sayılı "Stratejik Plan Hazırlık Çalışmaları Genelgesi" ile Strateji Geliştirme Müdürlüğü koordinasyonunda başlatılmış ve bu durum tüm teşkilatımıza duyuru olarak bütün birimlerimizin ve çalışanlarımızın bilgi, deneyim, görüş ve önerileriyle çalışmalara katkı sağlamalarının beklendiği bildirilmiş, ayrıca planlama sürecinin ana aşamalarını, çıktılarını kontrol etmek ve üst düzeyde yönlendirilmesini sağlamak üzere Strateji Geliştirme Kurulu oluşturulmuştur.

Bu Genelgeyi takiben Genel Sekreterlik Makamının 17.6.2022 tarihli ve 3519 sayılı Olurları ile stratejik plan hazırlık programını oluşturmak, hazırlık çalışmalarını bu programa uygun olarak yürütmek, gerekli faaliyetleri koordine etmek ve elde edilen sonuçları derleyerek nihai çalışmayı Strateji Geliştirme Kurulu'na sunmak üzere, Strateji Geliştirme Müdürlüğü'nden sorumlu Genel Sekreter Yardımcısının başkanlığında iki kıdemli tetkik hâkimi ve dört tetkik hâkiminden müteşekkil "Stratejik Planlama Ekibi" oluşturulmuştur.

Ekip Başkanı, çalışmaların planlanması, ekip içi ve birim görevlendirmelerinin yapılması, ekip motivasyonunun sağlanması, ekip ile Strateji Geliştirme Kurulu ve Üst Yönetim arasında eşgüdümü sağlamıştır.

### **B- EĞİTİM, ÇALIŞTAY VE HİZMET ALIM İHTİYAÇLARININ TESPİTİ**

Plan hazırlıklarının başlangıç aşamasında, çalışmaları yönlendirmek üzere görevlendirilen Strateji Geliştirme Kurulu ve Stratejik Planlama Ekibi üyeleri ile koordinasyon görevi bulunan Strateji Geliştirme Müdürlüğü personeline yönelik olarak Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı işbirliğiyle "Kamuda Stratejik Yönetim" konulu bilgilendirme toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Planlama sürecinde yürütülen anketlerin hazırlanması, yorumlanması ve analizi ile hedef kartlarının oluşturulması çalışmalarına ilişkin herhangi bir hizmet alımına ihtiyaç duyulmamış olup söz konusu aşamalar, Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlar ve Performans Programları ile Faaliyet Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendine uygun olarak, Strateji Geliştirme Kurulu, Stratejik Planlama Ekibi, Strateji Geliştirme Müdürlüğü ile toplantılara ve çalışmalara katılan yargısal ve idari birim temsilcileri tarafından gerçekleştirilmiştir.

### **C- ZAMAN PLANI VE HAZIRLIK PROGRAMI**

Stratejik planın hazırlık çalışmaları başlangıcından planın sonuçlandırılmasına kadar geçen süreçte takip edilecek "hazırlık", "durum analizi", "geleceğe bakış", "strateji geliştirme", "izleme ve değerlendirme" aşamaları ile plana nihai şeklinin verilmesine ilişkin olarak yapılacak iş, işlem, faaliyetler ve bunların gerçekleştirilme zamanı ile gerçekleştirilmesinden sorumlu grup ve birimler belirlenerek hazırlık programı oluşturulmuştur ve çalışmalar bu program çerçevesinde yürütülmüştür.

# *İKİNCİ BÖLÜM*

## **DURUM ANALİZİ**





## İKİNCİ BÖLÜM

### DURUM ANALİZİ

#### I- KURUMSAL TARİHÇE

Danıştayın temelleri 1838’de Sultan II. Mahmut tarafından kurulan Meclisi Vâlâ-yı Ahkâmı Adliye’ye dayanmaktadır. O dönemde Danıştay, adeta bir danışma meclisi, bir ön parlamento işlevi görmektedir.

Sultan Abdülaziz, Fransa’ya 1867 yılında yaptığı resmi ziyaret sırasında, Fransız devlet sistemini inceleyerek Osmanlı İmparatorluğunda Conseil d’État benzeri bir meclisin kurulması fikrine öncülük yapmış, Şûra-yı Devlet’in oluşumuyla bizzat ilgilenmiş ve kuruluş toplantılarında başkanlık yapmıştır.

Danıştay, Sultan Abdülaziz’in kuvvetler ayrılığı ilkesine de değinen ünlü nutkunun Bâb-ı Âlî’de Sadrazam Mehmet Emin Âli Paşa tarafından okunmasıyla 10 Mayıs 1868 tarihinde Şûra-yı Devlet adıyla hukuk sisteminde yerini almıştır.

Şûra-yı Devlet’in kurulması, Osmanlı İmparatorluğu’nda 19. yüzyılın ilk yarısında başlayan modern devlet düşüncesinin gelişmesini ve yenileşme hareketlerini hızlandıran itici bir güç olmuştur.

Kurum binasının, Osmanlı İmparatorluğu’nun hükümet merkezi Bâb-ı Âlî’nin tam ortasında, Dâhiliye ve Hariciye Nezaretleri’nin arasında yer alması, Kurucu Başkanlığı’na da Mithat Paşa’nın atanması Şûra-yı Devlet’e atfedilen önemi vurgulamaktadır.

Kurumun görevleri, on dört maddelik bir nizamname ile belirlenmiştir. Görevleri arasında, ‘Yasa tasarılarını, tüzükleri incelemek, devlet memurlarını yargılamak, talep ettikleri takdirde padişah ve nazırları her konuda bilgilendirmek’ sayılmıştır.

Şûra-yı Devlet; her birinde 1 (bir) Başkan ve 10 (on) Üyenin görev yaptığı Mülkiye, Nafi’a, Adliye, Maarif ve Maliye olmak üzere 5 (beş) daireye ayrılmıştır.

Danıştay, Osmanlı İmparatorluğu döneminde 54 yıl hizmet verdikten sonra 4 Kasım 1922’de İstanbul’daki bütün merkez kuruluşlarının TBMM Hükümeti’nin yönetimine geçmesiyle TBMM bünyesinde işlevini sürdürmeye devam etmiştir.

Mustafa Kemal Atatürk, Danıştayın tarihteki önemini ve rolünü vurgularken, “Hükümetin idari şubelerinden Danıştayın ülkenin idari ve ekonomik yaşamı ile ilgili önemli bir kurum olması ne-

deniyle gün geçtikçe artan bir ihtiyacı gidermek amacıyla bir an önce kurulması için yüce Meclis tarafından, İçişleri Komisyonunca hazırlanmış olan kanun tasarısının gereğinin yapılmasını ve bunun ihtiyacı ile orantılı bir şekilde kanunlaşmasını dilerim.” ifadesini kullanmıştır.

6 Temmuz 1927 tarihinde çıkarılan 669 sayılı Kanun’la kuruluşu yeniden düzenlenen Danıştay, yeni yapısıyla kurumsallaşmıştır. Teşkilat ve kuruluş şeması; Tanzimat, Mülkiye, Maliye - Nafia ve Deavi adlarıyla sınıflandırılarak, 3 (üç) idari, 1(bir) dava dairesi olarak oluşturulmuştur.

1924, 1961 ve 1982 Anayasaları’nda yer alan Danıştay, 1982 yılında ilk derece idari yargı mercileri olan bölge idare, idare ve vergi mahkemelerinin kurulmasıyla, danışma görevi yanında, aynı zamanda temyiz mercii olarak yüksek mahkeme sıfatını da kazanmıştır.

18 Haziran 2014 tarih ve 6545 sayılı Kanun’la getirilen ve fiilen 20 Temmuz 2016 tarihinden itibaren uygulamaya konulan istinaf kanun yolu ile idari yargılama usulündeki mevcut iki dereceli yargılama sistemi, Kanun’da sayılı uyuşmazlıklar yönünden üç dereceli sisteme dönüşmüştür.

Ayrıca, 6771 sayılı Kanun’la Anayasa’da yapılan değişiklikle, askeri idari yargı lağvedilmiş ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesinde mevcut kanun yolu inceleme aşamasındaki dosyaların Danıştaya devredilmesine karar verilmiştir. Bundan böyle askeri idari yargı yolunun kaldırılmasıyla artık idari yargılama faaliyeti tek elden yürütülmektedir.

Hukukumuzda 155 yıllık geçmişe sahip olan Danıştay, idari kararların oluşturulmasında, idare hukuku ilkelerinin yerleşmesinde ve hukukun üstünlüğünün benimsenmesinde etkili olmuş, hukuk sistemi içinde vazgeçilmez bir yer edinmiştir.

## II- 2019-2023 STRATEJİK PLANININ DEĞERLENDİRİLMESİ

2019-2023 Stratejik Planının uygulanmış olan dönemlerine ilişkin olarak Planda yer alan 4 amaç, 16 hedef ve 52 performans göstergesinin gerçekleşme düzeyi ile başarı ve başarısızlık nedenleri irdelenerek;

- » Amaç hedef ve göstergelerin mevcut çevre şartları / iç ve dış faktörler, riskler ve üst politika belgelerinden gelen sorumluluklar ile uyumu,
- » Amaçların farklı açılardan iyileştirilmesi ihtiyacının değerlendirilmesi,
- » Yeni hedef ve performans göstergelerinin belirlenmesi ihtiyacı,
- » Hedef ve performans göstergeleri ile bunlara ilişkin değerlerin doğru belirlenip belirlenmediği, hususlarında Planın değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir.

Söz konusu değerlendirme sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

- » Mevcut Planda yer alan amaçların Başkanlığımız misyon ve vizyonuna ulaşılmasını destekleyen, ihtiyaçları karşılamaya yönelik, temel değerlerimizle uyumlu ve faaliyet alanımıza giren hizmetlerin gerçekleştirilmesiyle elde edilecek sonuçları içerecek şekilde belirlendiği gözlemlenmiştir.
- » Hedeflerin amaçların gerçekleştirilmesine yönelik ihtiyaçları karşılamaya katkı sağlayıcı, açık, anlaşılabilir, sonuç ve çıktı odaklı olduğu büyük bölümünde istenilen düzeye getirildiği gözlemlenmekle birlikte, “Yargılama hizmetini makul sürede tamamlamak” hedefinde özellikle 2020 yılında meydana gelen ve etkisini 2021 ve 2022 yıllarında da gösteren COVID-19 salgını tedbirleri çerçevesinde uygulanan idari izin, esnek çalışma ve toplu ortamlarda bulunmamaya gösterilen özenin sonucunda istenilen düzeye ulaşamadığı, ayrıca “İş yükünü azaltmak”, “Danışma ve inceleme fonksiyonu konusunda kamu idarelerinin farkındalıklarını artırmak” ve “Danışma ve inceleme fonksiyonunun etkinliğini artırmak” hedeflerinde ise dış faktörler ile paydaşların etkisiyle hedeflenen düzeye ulaşamadığı, dolayısıyla yeni planda bu hedeflere yer verilmesi halinde hedeflere yönelik risk ve kontrol faaliyetleri ile stratejilerin gözden geçirilerek etkinliğinin artırılmasının faydalı olacağı değerlendirilmiştir.
- » Mevcut Planda hedefler arasında yer alan “İç kontrol sistemine uyumu artırmak” hedefinde beklenen başarı elde edildiğinden yeni Plana dâhil edilmeksizin Kurumun hazırlayacağı eylem planları ve raporlar vasıtasıyla izlenmesinin, “Karar yazım şeklini geliştirmek ve karar gerekçelerini güçlendirmek” hedefinin ise “Karar gerekçelerinin niteliğini artırmak” olarak devam ettirilmesinin faydalı olacağı değerlendirilmiştir.
- » Mevcut Planda yargılama süreçlerine ilişkin olarak ayrı ayrı belirlenen dosyaların ortalama karara bağlanma süresi, kararların ortalama yazılma, imzalanma ve tebligata çıkarılma süreleri performans göstergelerinin son yıllarda uygulamaya konulan performans esaslı program bütçe yapısına uygun olarak düzenlenen performans programı ve bütçe belgelerinde birleştirilerek “Dosyaların ortalama sonuçlanma süresi” gibi tek bir gösterge adı altında izlenmesi nedeniyle stratejik planın diğer belgeler ile uyumunun sağlanması ve göstergelerin bütünlük arz etmesi açısından, yeni planda tek bir gösterge olarak belirlenmesi ile bu gösterge hedef değerlerinin belirlenmesinde; her bir daire veya kuruldaki dosyaların sayısı ve bekleme sürelerine bağlı olarak ortalama sonuçlanma süresi farklılık gösterdiğinden, daire ve kurul bazındaki ortalamalara, geçmiş veri analizlerine ve çözüm önerilerine ağırlık verilerek tespit edilen hedeflerin dikkate alınması veya “Dosyaların ortalama karara bağlanma süresi” ile karar yazma, imzalanma süreleri ile tebligata çıkarma sürelerinin mevzuata uygunluğu ve bu aşamalardaki aksaklıkları takip edebilmek amacıyla “Kararların ortalama yazılma, imzalanma ve tebligata çıkarılma süresi” olarak iki ayrı gösterge ile ele alınması önerilmiştir.

Mevcut Planda aynı kapsam ve içerikte olup benzer sayılabilecek performans göstergelerine farklı amaçlar ve hedefler altında mükerrer olarak yer verildiği, bu durumun Planın etkinliğini azalttığı gözlemlendiğinden, yeni planda benzer göstergelere farklı hedefler altında yer verilmesi halinde, gösterge adlarında niteliklerinin ayırt edici şekilde belirtilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

### III- MEVZUAT ANALİZİ

Danıştayın kuruluş, görev ve yetkilerine ilişkin temel düzenlemeler Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 125. ve 155. maddelerinde, detaylı düzenlemeler ise 2575 sayılı Danıştay Kanunu ile 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda ve Danıştay İçtüzüğünde yer almaktadır.

Mevzuat analizi kapsamında Başkanlığımızın kuruluş, görev ve yetkilerini belirleyen temel mevzuat ve Başkanlığımızı ilgilendiren muhtelif kanunlar ile düzenleyici işlemler irdelenmiş, yürütülmekte olan faaliyetlerin mevzuatta belirlenen düzenlemelere uygunluğu, görev ve yetki çatışması bulunup bulunmadığı ile ilgili mevzuatta değişiklik ihtiyacı olup olmadığı yönünden gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 2'de özetlenmiştir.

**Tablo 2.** Mevzuat Analizi

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
<p><b>İlk derece mahkemesi sıfatıyla görevleri:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cumhurbaşkanı kararlarına,</li> <li>Cumhurbaşkanınca çıkarılan Cumhurbaşkanlığı karar-nameleri dışındaki düzenleyici işlemlere,</li> <li>Bakanlıklar ile kamu kuruluşları veya kamu kurumu ni-teliğindeki meslek kuruluşlarınca çıkarılan ve ülke ça-pında uygulanacak düzenleyici işlemlere,</li> <li>Danıştay idari dairesince veya İdari İşler Kurulunca ve-rilen kararlar üzerine uygulanan eylem ve işlemlere,</li> <li>Birden çok idare ve vergi mahkemesinin yetki alanına giren işlere,</li> <li>Danıştay Yüksek Disiplin Kurulu kararları ile bu Kurulun görev alanı ile ilgili Danıştay Başkanlığı işlemlerine kar-şı açılacak iptal ve tam yargı davaları,</li> <li>Tahkim yolu öngörülme-yen kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan idari da-vaları,</li> <li>Çeşitli kanunlarda ilk derecede Danıştayda görüleceği belirtilen davaları,</li> <li>Belediyeler ile il özel idarelerinin seçimle gelen organları-nın organlık sıfatlarını kaybetmeleri hakkındaki istemleri incelemek ve karara bağlamaktır.</li> </ol>	<p>Anayasa m. 155 Danıştay Kanunu m. 24</p>	<p>Belirtilen uyumsuzluk-lara ilişkin yasal yü-kümlülüklerin, mevzu-ata uygun olarak yerine getirilmekte olduğu ve mevzuat dışı bir faali-yetin, görev ve yetki ça-tışmasının bulunmadığı gözlemlenmiştir.</p>	

Yasal Yükümlülük	Dayanak	Tespitler	İhtiyaçlar
<p><b>Temyiz mercii sıfatıyla görevleri:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>İdare mahkemelerinin ivedi yargılama usulüne tâbi uyuşmazlıklar ile merkezi ve ortak sınavlara ilişkin yargılama usulüne tâbi uyuşmazlıklar hakkında verdikleri kararları,</li> <li>Bölge idare mahkemelerinin temyiz yolu açık olan nihai kararlarını,</li> <li>İlk derece mahkemesi sıfatıyla Danıştayın verdiği nihai kararları,</li> <li>Bölge idare mahkemelerince verilen ısrar kararlarını temyizden incelemek,</li> <li>Bölge idare mahkemesi dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasındaki veya farklı bölge idare mahkemeleri dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasındaki aykırılık veya uyuşmazlıkları kesin olarak karara bağlamaktır.</li> </ol>	<p>Danıştay Kanunu m. 23, 25, 38</p> <p>İdari Yargılama Usulü Kanunu m. 20 / A, 20 / B, 46</p> <p>Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemelerinin Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun m. 3 / C</p>	<p>Belirtilen uyuşmazlıklara ilişkin yasal yükümlülüklerin, mevzuata uygun olarak yerine getirilmekte olduğu ve mevzuat dışı bir faaliyetin, görev ve yetki çatışmasının bulunmadığı gözlemlenmiştir. Danıştay Kanunu'nun ilgili hükümleri, 18 / 6 / 2014 tarih ve 6545 sayılı Kanun'la uygulamaya konulan istinaf kanun yolu ile oluşan yeni hukuki durum ile örtüşmemektedir.</p>	<p>Danıştay Kanunu'nun ilgili hükümlerinin istinaf kanun yolu ile uyumlu hale getirilmesi,</p> <p>İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda yargılama süreçlerini hızlandıracak grup dava, filtrasyon, pilot karar ve benzeri usullere yer verilmesi.</p>
<p><b>Danışma ve inceleme merci sıfatıyla görevleri:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerini,</li> <li>Kanunlarında Danıştaydan alınacağı yazılı bulunan düşüncelere ilişkin istekleri,</li> <li>Kamulaştırma Kanunu hükümleri uyarınca kamu idareleri arasında taşınmaz devri işlemlerine ilişkin uyuşmazlıkları,</li> <li>İl Özel İdaresi Kanunu hükümleri uyarınca Danıştaya verilen işleri,</li> <li>Belediye mevzuatı ile Danıştaya verilip idari davaya konu olmayan işleri,</li> <li>Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yargılanmalarına ilişkin mevzuat uyarınca görülecek işleri incelemek ve gereğine göre karara bağlamak veya düşüncesini bildirmektir.</li> </ol>	<p>Anayasa m. 155</p> <p>Danıştay Kanunu m. 23, 42</p>	<p>Söz konusu yasal yükümlülüklerin yerine getirildiği ancak Danıştayın danışma ve inceleme fonksiyonuna yönelik başvuru sayısının istenilen seviyede olmadığı gözlemlenmiştir.</p> <p>Danıştay Kanunu'nun 42'nci maddesinin j bendinde sayılan görevin işlerliği kalmamıştır.</p>	<p>Danıştayın danışma ve inceleme görevlerinin etkinliğinin ve ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliğinin artırılması,</p> <p>İlgili Kanunlarda ki değişiklik sonucu Danıştayın görev alanı dışına çıkmış olup da Danıştay Kanunu'nda bulunan hükümlerin revize edilmesi.</p>

## IV- ÜST POLİTİKA BELGELERİNİN ANALİZİ

Planın hazırlık sürecinde yürürlükte bulunan üst politika belgeleri niteliğindeki On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) incelenmiş ve bu belgedeki Başkanlığımızın sorumlu veya ilgili olduğu değerlendirilen bölümler ile bu alanlarda gelişime ihtiyaç duyulan hususlar tespit edilerek Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3. Üst Politika Belgeleri Analizi

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm / Referans	Verilen Görev / İhtiyaçlar
On İkinci Kalkınma Planı	<b>3.5. ADALETİ ESAS ALAN DEMOKRATİK İYİ YÖNETİŞİM</b>	
	901. Ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanması bağımsız, tarafsız ve şeffaf yargı sisteminin egemen olduğu hukuk devleti ile demokrasi ve iyi yönetim ilkelerinin etkin şekilde uygulanmasıyla mümkündür.	
	902. Temel hak ve özgürlükleri koruyan, hak ihlallerine karşı etkin mücadele eden, hızlı, öngörülebilir, adil, şeffaf, hesap verebilir, erişilebilir, güvenilir ve insan odaklı bir yönetim anlayışı adalet sisteminin temeli olmaya devam edecektir.	
	903. Hukukun üstünlüğü ilkesi doğrultusunda, idarenin yargısal denetime açık olduğu, kanun önünde eşitliğin ve etkin hak arama yollarının sağlandığı, kazanılmış hakların korunması, eşit muamele, açıklık, tutarlılık ve öngörülebilirlik ilkelerinin benimsendiği hukuk devleti anlayışının daha da güçlendirilmesi Plan döneminin önceliklerindedir.	
	904. Hukukun üstünlüğünü ve insan haklarını güvence altına alan, daha özgürlükçü, katılımcı ve kapsayıcı sivil bir Anayasanın hazırlanması hedeflenmektedir.	
	905. Yargı sisteminin daha etkin işlemesi ve vatandaşların adalete erişiminin kolaylaştırılması esastır.	
	906. Dijital dönüşüm kapsamında adalet hizmetlerinin sunumunda bilgi ve iletişim teknolojileri ve yapay zekânın kullanılması önemli görülmektedir.	
	910. Kamu hizmetlerinin katılımcı, kapsayıcı, hesap verebilir, şeffaf, adil, hızlı, kaliteli, vatandaş memnuniyetini esas alan ve sivil toplumu destekleyecek şekilde bütüncül bir anlayışla sunulması, vatandaşların kamu kurumlarına olan güveninin artırılması amacıyla iyi yönetim ilkeleri ve kamu yönetiminde dürüstlük odaklı anlayışın benimsenmesi Plan döneminin temel hedeflerindedir.	
	<b>3.5.1. Adalet Hizmetleri</b>	
	<b>Amaç</b>	911. Hukukun üstünlüğü ve hukuk devletinin gerekleri doğrultusunda, yargı süreçlerinin adil, hızlı ve etkin şekilde işlemesi, öngörülebilir olması, adalete erişimin kolaylaştırılması ve adalet sistemine duyulan güvenin daha da artırılması temel amaçtır.
<b>Politika ve Tedbirler</b>	912. Çağın gereklerine uygun, daha özgürlükçü, kapsayıcı ve demokratik bir Anayasa hazırlanacaktır.	
	913. Anayasada güvence altına alınan temel hak ve özgürlükler güçlendirilecektir.	
	913.2. İfade özgürlüğünün güçlendirilmesi amacıyla uygulamadaki eksikliklerin tespitine yönelik çalışmalar yapılacaktır.	
	913.3. Ülkemizde insan hakları alanında çalışan kurumların kurumsal kapasiteleri geliştirilecektir.	

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm / Referans	Verilen Görev / İhtiyaçlar	
On İkinci Kalkınma Planı	<b>3.5.1. Adalet Hizmetleri</b>		
	Politika ve Tedbirler	915. Yargının bağımsızlığı, tarafsızlığı ve şeffaflığı güçlendirilecektir.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yargılama süreçlerinin sadeleştirilmesi ile dava açma ve kanun yoluna başvuru sürelerinin yeknesak hale getirilmesine yönelik yapılacak çalışmalara destek olunması</li> <li>• Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ile sulh uygulamalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması çalışmalarında etkin rol alınarak destek verilmesi</li> <li>• Genel İdari Usul Kanunu'nun hazırlanması ile İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda ihtiyaç duyulan değişiklik çalışmalarına etkin katkı sunulması</li> <li>• Yapay zekâ uygulamalarından etik ilkelere bağlı kalınarak yararlanılması</li> <li>• Etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapılması</li> <li>• Yargılamanın makul sürede tamamlanması</li> <li>• Yargılama faaliyetine ilişkin kullanıcı dostu bilişim ve mobil uygulamalarının geliştirilmesi</li> </ul>
		915.1. Yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı bakımından sorun oluşturan unsurların tespiti için durum analizi yapılacak, bu husustaki iyi uygulama örnekleri ile uluslararası standartlar incelenerek rapor hazırlanacaktır.	
		916. Başta kadınlar, çocuklar, yaşlılar ve engelliler olmak üzere vatandaşların adalete erişimi kolaylaştırılacaktır.	
		916.1. Mevzuatta yer alan adli yardım hükümleri adalete erişimin güçlendirilmesi amacıyla gözden geçirilecektir.	
		916.2. Adalete erişimin güçlendirilmesi amacıyla adli yardım başvurularının değerlendirilmesinde standartlar oluşturulacaktır.	
		916.3. Dava açma ve kanun yoluna başvuru süreleri yeknesak hale getirilecektir.	
		916.4. Adalet hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması için dijital teknolojiler daha fazla kullanılacaktır.	
		917. Adli ve idari yargılama sürecinin etkinliği artırılacak, makul sürede yargılanma hakkı güçlendirilecektir.	
		917.3. Yargılama usul kurallarının sadeleştirilmesine yönelik düzenlemeler yapılacaktır.	
		917.4. Elektronik tebligat yaygınlaştırılacak ve bu konuda vatandaşların farkındalığı artırılacaktır.	
		917.7. Makul sürede yargılanma hakkının daha etkin korunmasına yönelik mahkemeler teşkilatı güçlendirilecektir.	
		917.9. Yargılamaların uzamasının önüne geçilmesi amacıyla görev ve kesin yetki itirazlarının belirli aşamayla sınırlandırılmasına yönelik çalışma yapılacaktır.	
		917.10. Bilirkişi sisteminin etkinliği artırılacaktır	
		918. Yargının iş yükünün hafifletilmesinde ve uyuşmazlıkların daha kısa sürede çözülmesinde önemli rol oynayan alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri geliştirilecektir.	
		918.1. Arabuluculuk mevzuatı gözden geçirilerek aksayan yönlerinin çözümüne dair çalışma yapılacaktır.	
		918.3. Uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözümü uygulaması yaygınlaştırılacaktır.	
		918.4. İhtiyari arabuluculuk uygulamasının etkinliği artırılacaktır.	
		920. Yargıda dijital dönüşüm sürdürülecek, adalet hizmetleri alanında yapay zekânın kullanımı artırılacaktır.	
		920.1. Yapay zekânın getirdiği imkânların dikkate alınması suretiyle karar destek sistemleri güçlendirilecektir.	
923. Yargıda ihtisaslaşma güçlendirilecektir.			
923.1. Etki analizi yapılarak ihtisas mahkemelerine ilişkin yeni ihtiyaç alanları belirlenecektir.			



Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm / Referans		Verilen Görev / İhtiyaçlar
On İkinci Kalkınma Planı	<b>3.5. ADALETİ ESAS ALAN DEMOKRATİK İYİ YÖNETİŞİM</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stratejik yönetimin etkinleştirilmesine yönelik eğitim programlarının düzenlenmesi</li> <li>• İç kontrol sisteminin izlenmesi ve iç denetimin oluşturulması</li> <li>• Yargılama faaliyetlerine ilişkin gerçekleştirilen raporlama uygulamasına devam edilerek etkinleştirilmesi</li> <li>• Personelin mesleki, kişisel gelişimi ile teknolojik gelişmelere uyumunu sağlayıcı eğitim programlarının düzenlenmesi</li> <li>• Uzaktan eğitim uygulamalarının etkinleştirilmesi</li> <li>• İnsan kaynakları yönetiminde veri analizi ve ileri teknolojilerin daha etkin kullanılması</li> <li>• Yargı mensuplarına yönelik meslek öncesi ve meslek içi eğitim faaliyetlerinin etkinleştirilmesi</li> </ul>
	<b>3.5.4. Kamuda Stratejik Yönetim</b>		
	<b>Amaç</b>	941. Kamuda stratejik yönetimin uygulama etkinliğinin artırılması ve hesap verebilirlik anlayışının, planlamadan izleme ve değerlendirmeye kadar yönetim döngüsünün tüm aşamalarında hayata geçirilmesi temel amaçtır. Bu amaç doğrultusunda kamu hizmetlerinin hız ve kalitesinin artırılması ile katılımcılık, şeffaflık ve vatandaş memnuniyetinin sağlanması hedeflenmektedir.	
	<b>Politika ve Tedbirler</b>	942 Kamu idarelerinde strateji geliştirme birimlerinin kapasitesi güçlendirilecektir.	
		942.1 Kamu idarelerinde stratejik yönetime ilişkin idari ve beşeri kapasiteyi geliştirmeye yönelik eğitim programları tasarlanacaktır.	
		943. Kamu idarelerinde iç kontrol sistemleri ve iç denetim uygulamalarının etkinliği güçlendirilecektir.	
		943.1. Kamu idarelerinde iç kontrol sistemlerinin ve iç denetim uygulamalarının etkinliğini artırmaya yönelik eğitim ve rehberlik faaliyetleri yoluyla kurumsal kapasite geliştirilecektir.	
		943.2. İç kontrol uygulamalarının güçlendirilmesine yönelik kamu idarelerinin iç kontrol sistemlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi çalışmaları yaygınlaştırılacaktır.	
		943.3. Kamu idarelerindeki iç denetçi sayısı artırılacaktır.	
	<b>3.5.7. Kamuda İnsan Kaynakları</b>		
	<b>Amaç</b>	958. Yüksek verimlilikle kaliteli hizmet sunan insan kaynağına sahip, objektif ölçütlerin ve liyakat ilkelerinin hâkim olduğu, değişen koşullara uyum sağlayan kamu personel sisteminin oluşturulması temel amaçtır.	
	<b>Politika ve Tedbirler</b>	959. Kamu sektöründe stratejik insan kaynakları yönetimi geliştirilecektir.	
		959.3. Kamu kurumlarında personel birimlerinin kullandıkları araç ve yöntemler iyileştirilerek idari ve teknik kapasiteleri geliştirilecektir.	
		960. Kamu personelinin verimliliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılarak iyi uygulamalar yaygınlaştırılacaktır.	
		960.2. Görevde yükselmeye uygulanan seçme yöntemleri liyakat esaslı teknikler gözetilerek geliştirilecektir.	
		960.3. Kamu görevlerine ilk defa atanacaklar için mevcut sınav sistemi mevzuat ve uygulama boyutlarıyla birlikte gözden geçirilerek sözlü sınavların atamaya konu olan görevin niteliğinin gerekli kıldığı hallerle sınırlı olarak yapılması sağlanacak, sınav kurullarının tarafsızlığının korunması, şeffaflık, adalet ve hakkaniyet ilkelerini güçlendirecek düzenlemeler hayata geçirilecektir.	
		960.4. Kamu personeline yönelik eğitim ihtiyaç analizleri yapılarak hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinliğini artırmaya yönelik çalışmalar yapılacaktır.	
		960.5. Kamu çalışanlarının ikiz dönüşüme uyumunu sağlamak amacıyla farkındalığı artıracak ve beceri gelişimini sağlayacak karma / uygulamalı eğitimlerin hazırlanması, ilgili platformlar üzerinden sunulması ve raporlanması süreçleri desteklenecektir.	
960.6. Kamu insan kaynakları yönetiminde veri analizi ve yapay zekâ gibi ileri teknolojilerin kullanılmasına yönelik çalışmalar sürdürülecektir.			
961. Kamu personel mevzuatı kamu personel statüleri ve sınıflandırma kriterleri dikkate alınarak geliştirilecektir.			
961.1. Kamu personelinin iş ve görevler açısından yetki ve sorumluluklarının belirlenmesine yönelik başta iş analizi çalışmaları gözetilerek uygun yöntemler geliştirilecektir.			



## V- PROGRAM-ALT PROGRAM ANALİZİ

2019-2023 Stratejik Planın uygulama döneminde performans esaslı program bütçe sistemi kapsamında Başkanlığımızın sorumluluğunda bulunan alt program hedefinin gerçekleşme düzeyi ile başarı ve başarısızlık nedenleri irdelenerek, alt program hedefi ve performans göstergeleri ile bunlara ilişkin değerlerin doğru belirlenip belirlenmediği, değişiklik veya güncelleme ihtiyacının bulunup bulunmadığına yönelik tespit ve değerlendirmeler Tablo.4'te belirtilmiştir.

**Tablo 4.** Program - Alt Program Analizi

Program	Alt Program	Tespitler	İhtiyaçlar
Hukuk ve Adalet	Danıştay	Alt program hedefi kapsamında;	
Hukukun üstünlüğü, yargı bağımsızlığı ve tarafsızlığı ile insan haklarını esas alarak adalet hizmetlerinin adil, makul sürede, erişebilir ve etkili bir şekilde sunulmasını sağlayacak politikaların geliştirilmesi ve uygulanması	İdari uyumsuzluklarda bağımsız, tarafsız, nitelikli ve adil bir yargılama hizmeti sunarak içtihat birliğini sağlamak; Danıştay'ın danışma ve inceleme fonksiyonunu güçlendirmek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yargılamanın makul sürede tamamlanmasını teminen belirlenen dosyaların ortalama sonuçlanma süresi ve geçmiş yıllardan devreden dosya sayısı göstergelerinde, özellikle plan döneminde ortaya çıkan Covid-19 salgını tedbirleri kapsamındaki idari izin, esnek çalışma uygulamalarının yargılama sürecine olumsuz etkisi nedeniyle 2022 ve 2023 hedef değerleri güncellenmiş olmakla birlikte istenilen düzeylere ulaşılamamıştır.</li> <li>• Hâkimlerin iş yükünün azaltılarak yargılama hizmetinin niteliğinin artırılması amacıyla belirlenen hâkime havale edilen aylık ortalama dosya sayısı göstergesinde, yargılama sürecini makul sürede tamamlamak hedefine ulaşılması daha öncelikli hale geldiğinden istenilen düzeye ulaşılamamıştır.</li> <li>• Kararların yazım şekillerinin ve gerekçelerinin daha nitelikli hale getirilmesi, haklılığı ve meşruiyeti konusunda tarafları tatmin edici olması amacıyla belirlenen yeni kritere göre yazılan karar sayısı göstergesinde, hedeflenenin üzerinde başarı gerçekleşmiştir.</li> <li>• Yargıya erişebilirliğin ve içtihat birliğinin sağlanması amacıyla Danıştay internet sitesinde ve Kararlar Dergisinde yayınlanan karar sayısı göstergesinde, Danıştay Kararlarının Yayınlanmasına İlişkin Yönerge çerçevesinde kararların tamamına yakını yayınlanabilir hale geldiğinden hedeflenenin üzerinde başarı gerçekleşmiştir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kurumun alt program hedefine uygun olarak belirlediği yargılama faaliyetine özgü performans göstergelerinin yanı sıra danışma ve inceleme faaliyetinin de etkinliğini ölçebilen yeni bir göstergeye yer verilmesi</li> <li>• Hedef değerlerine başarıyla ulaşılan alt program hedef göstergeleri yerine yargılama sürecinin izlenmesine yönelik farklı göstergelere yer verilmesi</li> <li>• Yargılama hizmetlerinin etkin ve makul sürede yürütülmesi için yargı mensupları ile idari personelin niteliklerinin artırılması ve bilinçlendirilmesi</li> <li>• Elektronik ortamda yürütülmekte olan yargılama hizmetlerinin bilgi iletişim teknolojileri ile desteklenmesi</li> </ul>

## VI- FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ

Başkanlığımızın ana faaliyet alanlarına ilişkin hizmetler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 5.** Faaliyet Alanı – Ürün / Hizmet Listesi

Faaliyet Alanı	Ürün / Hizmetler
Yargılama Faaliyetleri	<p><b>1-İlk derece mahkemesi sıfatıyla verilen hizmetler:</b></p> <p>Cumhurbaşkanı kararlarına, Cumhurbaşkanınca çıkarılan Cumhurbaşkanlığı kararnamele dışındaki düzenleyici işlemlere, bakanlıklar ile kamu kuruluşları veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca çıkarılan ve ülke çapında uygulanacak düzenleyici işlemlere, Danıştay idari dairesince veya İdari İşler Kurulunca verilen kararlar üzerine uygulanan eylem ve işlemlere, birden çok idare ve vergi mahkemesinin yetki alanına giren işlere, Danıştay Yüksek Disiplin Kurulu kararları ile bu Kurulun görev alanı ile ilgili Danıştay Başkanlığı işlemlerine karşı açılacak iptal ve tam yargı davaları ile tahkim yolu öngörülmeven kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan idari davaları, çeşitli kanunlarda ilk derecede Danıştayda görüleceği belirtilen davaları, belediyeler ile il özel idarelerinin seçimle gelen organlarının organlık sıfatlarını kaybetmeleri hakkındaki istemleri incelemek ve karara bağlamaktır.</p> <p><b>2-Temyiz mercii sıfatıyla verilen hizmetler:</b></p> <p>İdare mahkemelerinin ivedi yargılama usulüne tâbi uyuşmazlıklar ile merkezi ve ortak sınavlara ilişkin yargılama usulüne tâbi uyuşmazlıklar hakkında verdikleri kararları, bölge idare mahkemelerinin temyiz yolu açık olan nihai kararlarını, ilk derece mahkemesi sıfatıyla Danıştayın ilgili dairelerinin verdiği nihai kararları ve bölge idare mahkemelerince verilen ısrar kararlarını temyizen incelemek ve bölge idare mahkemesi dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasındaki veya farklı bölge idare mahkemeleri dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasındaki aykırılık veya uyuşmazlıkları kesin olarak karara bağlamaktır.</p>
Danışma ve İnceleme Faaliyetleri	<p><b>Danışma ve inceleme merci sıfatıyla verilen hizmetler:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerini,</li> <li>2- Kanunlarında Danıştaydan alınacağı yazılı bulunan düşüncelere ilişkin istekleri,</li> <li>3- Kamulaştırma Kanunu hükümleri uyarınca kamu idareleri arasında taşınmaz devri işlemlerine ilişkin uyuşmazlıkları,</li> <li>4- İl Özel İdaresi Kanunu hükümleri uyarınca Danıştaya verilen işleri,</li> <li>5- Belediye mevzuatı ile Danıştaya verilir idari davaya konu olmayan işleri,</li> <li>6- Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yargılanmalarına ilişkin mevzuat uyarınca görülecek işleri incelemek ve gereğine göre karara bağlamak veya düşüncesini bildirmektir.</li> </ol>

## VII- PAYDAŞ ANALİZİ

### A- PAYDAŞLARIN TESPİTİ

Kurumun hizmetinden yararlanan veya etkilenen ya da Kurumun faaliyetlerini etkileyen iç ve dış paydaşlarımız tespit edilmiştir.

#### İç Paydaş Listesi

- » Meslek Mensupları
- » Savcılar
- » Kıdemli Tetkik Hâkimleri
- » Tetkik Hâkimleri
- » İdari Personel

#### Dış Paydaş Listesi

- » Cumhurbaşkanlığı
- » Türkiye Büyük Millet Meclisi
- » Anayasa Mahkemesi
- » Yargıtay
- » Uyuşmazlık Mahkemesi
- » Sayıştay
- » Hâkimler ve Savcılar Kurulu
- » Yüksek Seçim Kurulu
- » Bakanlıklar
- » Bölge Adliye Mahkemeleri
- » Adliyeler
- » Bölge İdare Mahkemeleri
- » İdare ve Vergi Mahkemeleri
- » Türkiye Adalet Akademisi
- » Yükseköğretim Kurulu
- » Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
- » Üniversite Rektörlükleri, Hukuk, İktisadi ve İdari Bilimler ile Siyasal Bilgiler Fakülteleri
- » Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar
- » Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları
- » Büyükşehir ve İl Belediye Başkanlıkları
- » Valilikler
- » Diğer kamu kurum ve kuruluşları
- » Kamu İktisadi Teşebbüsleri
- » Avukatlar
- » Gerçek ve Tüzel Kişiler

2  
0  
2  
4  
2  
0  
2  
8

## B- PAYDAŞLARIN ÖNCELİKLENDİRİLMESİ

Paydaşlarımızın görüşlerinin plana yansıtılmasında etkinliği sağlamak amacıyla etki ve önem düzeyleri (çalışmalara dâhil et / birlikte çalış / bilgilendir / izle) dikkate alınarak önceliklendirilmeleri sağlanmıştır.

Paydaş Adı	İç Paydaş / Dış Paydaş	Önem Derecesi	Etki Derecesi	Önceliği
Meslek Mensupları	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Savcılar	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Kıdemli Tetkik Hâkimleri	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Tetkik Hâkimleri	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
İdari Personel	İç Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Cumhurbaşkanlığı	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Türkiye Büyük Millet Meclisi	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Anayasa Mahkemesi	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Yargıtay	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Uyuşmazlık Mahkemesi	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Sayıştay	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Hâkimler ve Savcılar Kurulu	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Yüksek Seçim Kurulu	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf	İzle
Bakanlıklar	Dış Paydaş	Düşük	Güçlü	Bilgilendir
Bölge Adliye Mahkemeleri	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf	İzle
Adliyeler	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf	İzle
Bölge İdare Mahkemeleri	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
İdare ve Vergi Mahkemeleri	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Türkiye Adalet Akademisi	Dış Paydaş	Yüksek	Güçlü	Birlikte Çalış
Yükseköğretim Kurulu	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf	İzle
Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf	İzle
Üniversite Rektörlükleri, Hukuk, İktisadi ve İdari Bilimler ile Siyasal Bilgiler Fakülteleri	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf	İzle
Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf	İzle
Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf	İzle
Büyükşehir ve İl Belediye Başkanlıkları	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf	İzle
Valilikler	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf	İzle
Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf	İzle
Kamu İktisadi Teşebbüsleri	Dış Paydaş	Düşük	Zayıf	İzle
Avukatlar	Dış Paydaş	Düşük	Güçlü	Bilgilendir
Gerçek ve Tüzel Kişiler	Dış Paydaş	Yüksek	Zayıf	Çıkarlarını gözet, Çalışmalara dâhil et

## C- PAYDAŞLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Tablo 7. Paydaş-Ürün / Hizmet Matrisi

Paydaşlar	Yargı Görevlerimiz		Danışma ve İnceleme Görevlerimiz					
	H 1	H 2	H 1	H 2	H 3	H 4	H 5	H 6
Cumhurbaşkanlığı	✓	✓			✓			✓
Türkiye Büyük Millet Meclisi	✓	✓			✓			✓
Anayasa Mahkemesi	✓	✓			✓			✓
Yargıtay	✓	✓			✓			✓
Uyuşmazlık Mahkemesi	✓	✓			✓			✓
Sayıştay	✓	✓			✓			✓
Hâkimler ve Savcılar Kurulu	✓	✓			✓			✓
Yüksek Seçim Kurulu	✓	✓			✓			✓
Bakanlıklar	✓	✓	✓	✓	✓			✓
Bölge Adliye Mahkemeleri								✓
Adliyeler								✓
Bölge İdare Mahkemeleri		✓						✓
İdare ve Vergi Mahkemeleri		✓						✓
Türkiye Adalet Akademisi	✓	✓						✓
Yükseköğretim Kurulu	✓	✓			✓			✓
Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi	✓	✓			✓			✓
Üniversite Rektörlükleri, Hukuk, İktisadi ve İdari Bilimler ile Siyasal Bilgiler Fakülteleri	✓	✓						✓
Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar	✓	✓			✓			✓
Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları	✓	✓						✓
Büyükşehir ve İl Belediye Başkanlıkları	✓	✓			✓		✓	✓
Valilikler	✓	✓			✓	✓	✓	✓
Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşları	✓	✓						✓
Kamu İktisadi Teşebbüsleri	✓	✓			✓			✓
Avukatlar	✓	✓						✓
Gerçek ve Tüzel Kişiler	✓	✓						
Meslek Mensupları	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Savcılar	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kıdemli Tetkik Hâkimleri	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tetkik Hâkimleri	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
İdari Personel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## D- PAYDAŞ GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

### 1- Paydaş Görüşlerinin Alınması Yönteminin Belirlenmesi

Dış paydaş sayısının fazla olması ve dış paydaşlara erişimin sınırlı bulunması nedeniyle dış paydaş yönünden sadece “anket” yönteminin uygulanması; iç paydaş yönünden ise iç paydaşların hepsine erişilmesi amacıyla “anket” ve gerekli durumlarda görüş ve önerilerinin daha derinlemesine öğrenilebilmesi için örneklem grubuyla “toplantı / çalıştay” yöntemlerinin bir arada kullanılması uygun görülmüştür.

Dış paydaşlar bakımından, anketlerin ilgililere ulaşması ve Kurumumuza geri dönmesi aşamalarının daha sağlıklı olması, böylece geniş katılım sağlanabilmesi, ayrıca cevapların otomatik ve sistematik bir şekilde istatistikî bilgilere dönüştürülebilmesine olanak tanınması nedenleriyle çevrimiçi anket yönteminin uygulanmasına karar verilmiştir.

İç paydaş anketlerinin ise tüm teşkilata gönderilecek yazıda Başkanlığımız intranet sayfasında çalışanlarımıza yapılacak duyuru ile ankete ulaşılacak linkin belirtilmesi suretiyle anketin bir örneğinin gönderilerek ve anketlerin link üzerinden doldurulmak veya fiziki doldurulan formların binanın muhtelif yerlerine bırakılan sandıklara atılmak veyahut birim müdürlükleri aracılığıyla Strateji Geliştirme Müdürlüğüne iletilmek suretiyle iç paydaşların ankete katılımının sağlanmasına karar verilmiştir.

### 2- Paydaş Anketleri Analizi

#### a) İç Paydaş Analizi

İç paydaş anketine 12-31/12/2022 tarihleri arasında toplam 168 kişi katılmıştır. Meslek mensuplarının %6'sı, savcı / kıdemli tetkik hâkimi / tetkik hâkimlerinin %7'si ve idari personelin %13'ü ankete katılmıştır. Ankete katılanların %67'si erkek %33'ü kadındır.

Kurumsal Statü	Mevcut Sayı (1/1/2023 Tarihi İtibarıyla)	Katılan Sayısı	Katılım Oranı	Katılanlar İçindeki Oranı	Kadın Katılımcı	Erkek Katılımcı	Kadın Katılım Oranı	Erkek Katılım Oranı
Meslek Mensubu	115	7	6,09	4,17	2	5	28,57	71,43
Savcı Kıdemli Tetkik Hâkimi Tetkik Hâkimi	484	35	7,23	20,83	14	21	40,00	60,00
İdari Personel	996	126	12,65	75,00	40	86	31,75	68,25
<b>Toplam</b>	<b>1.595</b>	<b>168</b>	<b>10,53</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>112</b>	<b>33,33</b>	<b>66,67</b>

- » Katılımcıların Kurumun misyon, vizyon ve temel değerler hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan iç paydaşların mevcut misyonu %77, vizyonu ise %80 oranında yeterli bulunduğu ve temel değerlerin sahiplenilme derecesinin yüksek olduğu anlaşılmıştır. Katılımcıların misyon, vizyon ve temel değerlere ilişkin önerileri, planın geleceğe bakış bölümünde değerlendirilmiştir.

- » Katılımcıların kurum kültürüne ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan iç paydaşların en yüksek kolektif değer olarak gördüğü kurum kültürü bileşenlerinin; duyuruların, kurum stratejik planı ve faaliyetlerinin paydaşlara duyurulması olduğu, en düşük kolektif değer olarak gördüğü kurum kültürü bileşeninin ise çalışanların öneri ve şikâyetlerinin dikkate alınması olduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılanların kolektif değer olarak gördüğü kurum kültürü bileşenlerinde %67,87 oranında olumlu yönde hemfikir olduğu görülmektedir.

- » Ankete katılan iç paydaşların kurum içi iletişimle ilgili olarak, Kurumda katılımcılığın desteklendiği, birimler arasında koordinasyon ve iletişimin etkin düzeyde sağlandığı, etkinlik ve karar alma süreçlerinde ilgili paydaşların görüşlerinin alınmakta olduğu hususlarında olumlu görüş belirttikleri görülmektedir.

Katılımcıların kurumsal kapasite ve çalışma koşulları hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların en yüksek memnuniyet düzeylerinin, servis hizmetinin yeterliliği ile idari birimlerin görev ve yetki tanımları ile sunduğu hizmetler hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olunması konularında gerçekleştiği, ankete katılan iç paydaşların memnuniyet düzeyinin en düşük gerçekleştiği alanın; iş performansı düşük görülen çalışanların verimliliğinin artırılması için gerekli tedbirlerin alınması, yemekhane hizmetleri ve liyakate önem verilmesi hususlarında olduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılanların kurumsal kapasite ve çalışma koşullarından %66,49 oranında memnun olduğu anlaşılmıştır.

- » Katılımcıların çalıştığı ortamdaki stres kaynaklarının etki ve önem sıralamaları hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların; en çok “iş yükü ve sorumlulukların fazlalığı” ve “ast-üst ilişkileri” sebeplerinden dolayı stres altına girdikleri görülmektedir. Ayrıca fiziksel çalışma ortamı, mesai dışı çalışma ve zaman yetersizliğinin öncelikli stres kaynağı olarak görülmediği anlaşılmıştır.

- » Katılımcıların kişisel ve mesleki gelişim hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların; meslek / hizmet içi eğitimlerin mesleki yetkinlik düzeyini artırdığı ve düzenlenen seminer ve panellerin yararlı olduğu hususlarına katıldıkları görülmektedir. Ayrıca anket sonucuna göre çalışanların görevde yükselmesinde esas alınan kriterlerin ve çalışanların performansının objektif şekilde değerlendirildiğini düşünenlerin oranının %51 düzeyinde olduğu görülmektedir. Kurum genelinin kişisel ve mesleki gelişim koşullarından %59,63 oranında memnun olduğu anlaşılmıştır.

- » Katılımcıların motivasyon ve aidiyet hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan iç paydaşların büyük bir bölümünün Kurum için önemli şeyler yaptığını hissettiği, yaptığı işi ve çalıştığı daireyi benimsediği görülmektedir. Ayrıca ankete katılanların yeni başlayan personele verilen uyum eğitiminin ve Kurum kültürünün geliştirilmesi kapsamında yürütülen eğitim, seminer ve sosyal faaliyetlerin yeterli olmadığını düşündüğü anlaşılmaktadır. Kurum genelinin motivasyon ve aidiyet koşullarından %68,90 oranında memnun olduğu görülmüştür.

- » Katılımcıların kurumsal açıdan önemli bulduğu hususlardaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan iç paydaşlarca ilk sırada adil yargılanma hakkının güçlendirilmesi, ikinci sırada ise yargıya olan güvenin ve memnuniyetin artırılması hususları kurumsal açıdan en önemli konular olarak görülmektedir. Bu iki önemli başlığı, yargı personeli ve idari personelin niteliğinin artırılması ile iş disiplinin ve sorumluluk bilincinin benimsenmesi konuları takip etmektedir.

- » Katılımcıların kişisel açıdan önemli bulduğu hususlardaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan iç paydaşlarca mali hakların iyileştirilmesi ile iş yükü ve sorumluluğun dengeli ve adil dağılımı, kişisel açıdan en önemli konular olarak görülmektedir. Diğer yandan yetki ve sorumluluk dengesinin sağlanması ile çalışma koşullarının iyileştirilmesi hususlarının, ankete katılanlar tarafından diğer hususlara nazaran kişisel açıdan daha az öneme sahip olduğu yönünde görüş bildirildiği anlaşılmıştır.

- » Katılımcıların Kurum için fırsat veya tehdit olabilecek hususlar ile Kurumun güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;



Ankete katılan iç paydaşların Kurum için fırsat olarak en çok istinaf kanun yolunun Danıştayın iş yükünü azaltması, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin tartışılması, Anayasa değişikliği ve yargı reformu çerçevesinde mevzuat çalışmalarının yapılması ve ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel yönden gelişimini tercih ettikleri görülmektedir.

Ankete katılan iç paydaşlar Kurum için tehdit olarak ilk sırada iş yükünün fazlalığı, ikinci sırada alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yeterli etkinliğe sahip olmaması, üçüncü sırada ise idarelerin emsal yargı kararlarını yeterli oranda dikkate almama yönündeki eğilimleri olarak belirleme yapmışlardır.

## b) Dış Paydaş Analizi

Başkanlığımız dış paydaş anketleri 12-31 / 12 / 2022 tarihleri arasında katılımcılara çevrim içi olarak ulaştırılmış olup; avukatlarca Avukat UYAP Portal, vatandaşlarca Vatandaş UYAP portal, kamu idareleri tarafından ise çevrimiçi anket yöntemiyle kendilerine bildirilen link adresinden giriş yapılmak suretiyle cevaplandırılmıştır.

Dış paydaş anketine toplam 5.884 kişi katılmıştır.

Ankete Katılanların Dağılımı	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Avukat UYAP Portal	541	9,20
Vatandaş UYAP Portal	637	10,83
Kamu Kurumları	4.706	79,97

- » Katılımcıların Başkanlığımıza ilişkin ilgi ve bilgi düzeyinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete Avukat ve Vatandaş UYAP Portaldan katılanların Başkanlığımızın görev, yetki ve sorumlulukları hakkındaki bilgi düzeylerinin iyi, kamu kurumlarından katılanların ise orta seviyede olduğu görülmektedir.

Ankete Avukat UYAP Portaldan katılanların Başkanlığımızı görev, yetki ve sorumlulukları ile ilgili gerçekleştirdiği faaliyetlerde orta düzeyde başarılı bulunduğu ve orta düzeyde memnuniyet duyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Vatandaş UYAP Portal ve kamu kurumlarından katılanların ise Başkanlığımızı görev, yetki ve sorumlulukları ile ilgili gerçekleştirdiği faaliyetlerde başarılı bulunduğu ve memnuniyet düzeyinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ankete katılan dış paydaşların, Başkanlığımızla ilgili bilgi ve gelişmelerden dijital, görsel ve işitsel medyadan haberdar olduğu, çoğunluğunun görevi veya mesleki faaliyeti sebebiyle Başkanlığımızla irtibatlı olduğu görülmektedir. Bu irtibat sebebinin, “bilgi edinme ve idari başvuru” ile “dava” sebepleri takip etmektedir.

Ankete katılan dış paydaşların Başkanlığımız ile irtibatı sırasında çalışanlarımızın tutumlarının değerlendirilmesinde, ankete Avukat UYAP Portaldan katılanların memnuniyet düzeyinin diğer paydaşlara kıyasla daha düşük olduğu ve en çok da başvuru / ortak çalışma sürecinin zamanında sonuçlanmamasından memnuniyetsiz oldukları görülmektedir.

Ankete katılanların Başkanlığımızın görev, yetki ve sorumlulukları hakkındaki ilgi ve bilgi düzeylerinin iyi olmasının, Başkanlığımızla irtibat sebeplerinin doğrudan ve güçlü bulunmasının, anket sonuçlarının isabetli olmasına katkı sağladığı değerlendirilmiştir.

- » Katılımcıların Başkanlığımıza ve Başkanlığımızın sunduğu hizmetlere ilişkin görüşlerinin değerlendirmesi sonucunda;

Ankete katılan dış paydaşların; en çok, Başkanlığımızın köklü bir kurum kültürüne ve saygınlığa sahip olduğu ile UYAP portal üzerinden dava açmanın ve davayı takip etmenin pratik ve kolay olduğu hususlarında olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. Diğer yandan, davaların makul sürede sonuçlandığı ve yargılama sürelerinin öngörülebilir olduğu hususlarına olumlu yönde katılım olmakla birlikte, memnuniyetin diğerlerine göre daha düşük oranda gerçekleştiği görülmektedir. Ankete katılanların Başkanlığımız ve sunduğu hizmetlerle ilgili 27 hususun genelinde %73,09 oranında memnun olduğu görülmektedir.

- » Katılımcıların Kurum için fırsat veya tehdit olabilecek hususlar ile Kurumun güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan dış paydaşların Başkanlığımız için fırsat olarak en çok e-Devlet kapsamında yargılamaya ilişkin verilere ulaşma imkânının olması, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin tartışılması, Anayasa değişikliği ve yargı reformu çerçevesinde mevzuat çalışmalarının yapılması, ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel yönden gelişimi ve istinaf kanun yolunun Danıştayın iş yükünü azaltmasını tercih ettikleri görülmektedir.

Ankete katılan dış paydaşların Başkanlığımız için tehdit olarak en çok iş yükünün fazlalığı, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yeterli etkinliğe sahip olmaması, yargı mensubu ve idari personel sayısında azalış, idarelerin emsal yargı kararlarını yeterli oranda dikkate almama yönündeki eğilimleri ve idarelerin mevcut alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvurması noktasındaki isteksizliğini tercih ettikleri görülmektedir.

## VIII- KURUM İÇİ ANALİZ

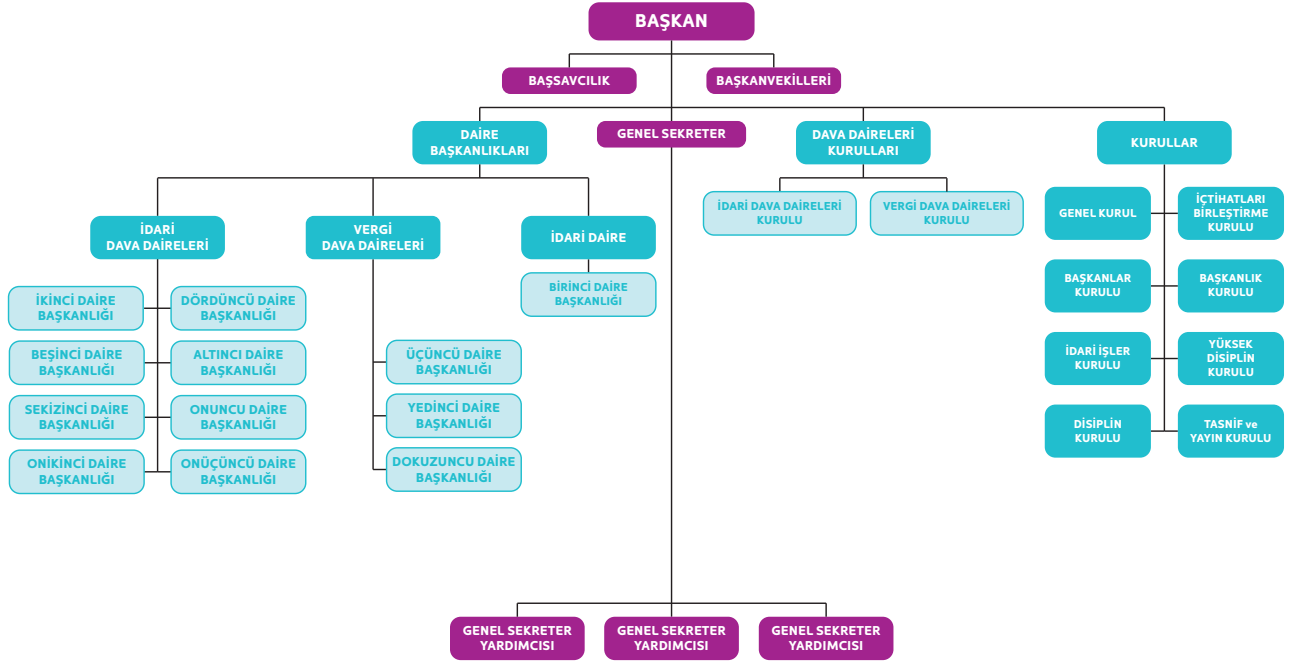
### A- GENEL OLARAK KURUMSAL YAPI

2575 sayılı Danıştay Kanunu uyarınca Danıştay bağımsızdır ve yönetimi ile temsili Danıştay Başkanına aittir. Danıştayın yürütmeye ilgili işleri Cumhurbaşkanlığı aracılığıyla görülmektedir. Danıştay Başkanı, Başsavcı, başkanvekilleri, daire başkanları ve üyeler, yüksek mahkeme hâkimleri olarak Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve kanunların kendilerine sağladığı teminat altında görev yaparlar.



TÜRKİYE CUMHURİYETİ  
DANIŞTAY BAŞKANLIĞI

### TEŞKİLAT YAPISI



## B- İNSAN KAYNAKLARI YETKİNLİK ANALİZİ

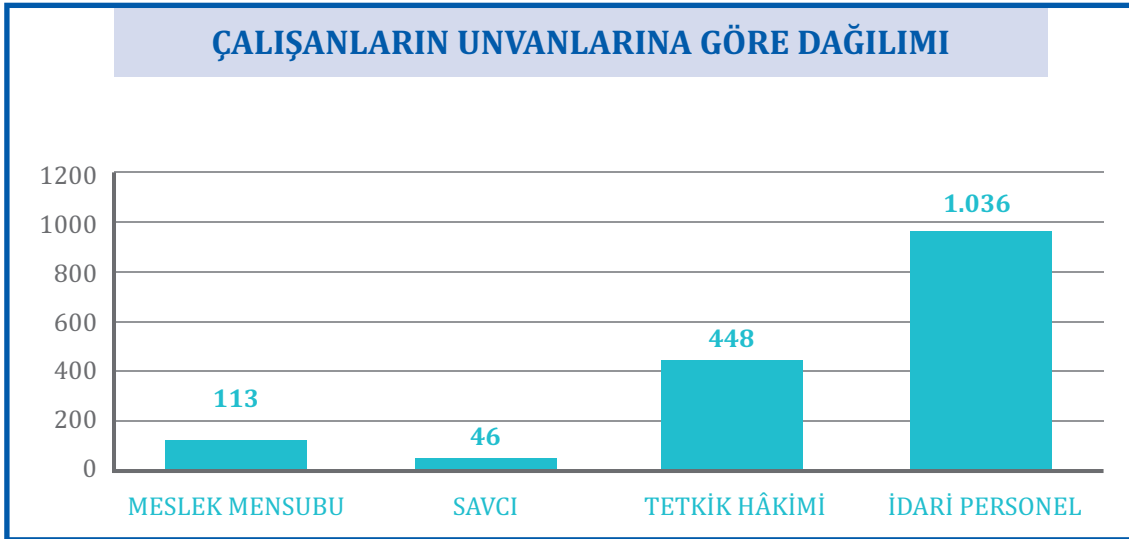
DANIŞTAY BAŞKANLIĞI PERSONEL DAĞILIMI (13.10.2023 Tarihi İtibarıyla)				
UNVAN	DOLU KADRO / POZİSYON	BOŞ KADRO / POZİSYON	ERKEK SAYISI	KADIN SAYISI
KADROLU PERSONEL	1.306	503	799	507
SÖZLEŞMELİ PERSONEL	66	42	46	20
İŞÇİ	271	1	168	103
<b>TOPLAM</b>	<b>1.643</b>	<b>546</b>	<b>1.013</b>	<b>630</b>

Danıştay Başkanlığına tahsis edilmiş olan 2.189 kadrodan / pozisyondan 1.643 adedi dolu, 546 adedi boş durumda olup, kadro / pozisyon sayımızın %75,06'sı kullanılmıştır. Başkanlığımızda 113 Meslek Mensubu, 46 Savcı ve 448 Tetkik Hâkimi olmak üzere toplam 607 yargı mensubu görev yapmaktadır.

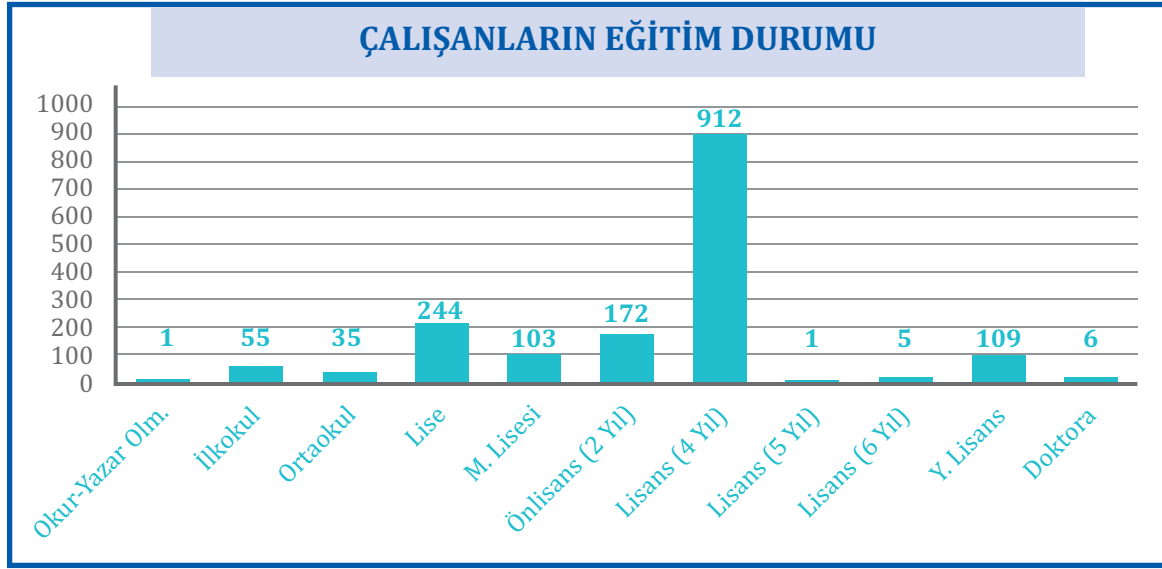
Danıştay Başkanlığında görev yapan Savcı ve Tetkik Hâkimlerinin atama ve nakil işlemleri Hâkimler ve Savcılar Kurulu tarafından yürütülmektedir.

Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 471, Teknik Hizmetler Sınıfında 45, Yardımcı Hizmetler Sınıfında 173, Sağlık Hizmetleri Sınıfında 10, sözleşmeli pozisyonda 66 ve kamu işçisi kadrosunda 271 olmak üzere toplam 1.036 idari personel görev yapmaktadır

Çalışanlarımızın % 62'si erkek % 38'i kadın personelden oluşmaktadır.



Çalışanlarımızın % 74'ü yükseköğretim mezunudur.



Başkanlığımız insan kaynaklarının incelenmesi sonucunda; genel olarak personelin nicelik yönünden yeterli olduğu görülmekle birlikte, özellikle uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren idari birimlerin nitelikli personel atamalarıyla desteklenebileceği değerlendirilmiştir.

Öte yandan; kurumlarda uygulanan iç kontrol standartları uyarınca hâlihazırda boş bulunan iç denetçi kadrosuna ilgili mevzuatı çerçevesinde atama yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmiştir.

İnsan kaynaklarının yetkinlik değerlendirmesi kapsamında personelin nicel verilerinin yanında, çalışmakta oldukları birimler, unvanları ve görev tanımları itibarıyla sahip olmaları gereken nitelikler ile sahip oldukları nitelikler karşılaştırılarak yetkinlik açıkları tespit edilmek suretiyle insan kaynaklarına yönelik ihtiyaçları ortaya konulmuştur.

Bu çerçevede,

- » Meslek mensuplarının yabancı ülke ve uluslararası yargı kurumlarına gerçekleştirilecek çalışma ziyareti, bilimsel toplantı ve çalıştaylara katılımlarının sağlanarak, mesleki tecrübe ve bilgilerinin artırılmasına,
- » Savcı, kıdemli tetkik hâkimleri ve tetkik hâkimlerinin yabancı ülkelerde ve uluslararası yargı kurumlarında yapılacak bilimsel toplantılara, çalıştaylara, staj ve hâkim değişim programlarına katılımlarının sağlanarak mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesine,
- » Yargı mensuplarının yoğun ve stresli çalışma koşullarının olumsuz etkilerinin azaltılarak, daha etkili ve verimli çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla zaman, süreç ve stres

yönetimi, bilişim sistemi kullanımı, etkili iletişim yöntemleri, iş önceliklendirme, gelişen teknolojiye uyum sağlama vb. konularda kişisel gelişimlerine yönelik eğitimlere katılımlarının sağlanmasına,

- » İdari personelin özellikle resmi yazışma usulleri ile protokol yönetimine ilişkin bilgilerinin geliştirilmesine yönelik hizmet içi eğitimlerin artırılmasına; görevlerini etkin, süresinde ve verimli bir şekilde yerine getirmeleri amacıyla zaman ve süreç yönetimi, kolektif çalışma, iş önceliklendirme, bilişim sistemi kullanımı, bilgi teknolojileri güvenliği, etkili iletişim yöntemleri, sorumluluk, disiplin ve organizasyon, problem çözme teknikleri, gelişen teknolojiye uyum sağlama vb. konularda kişisel gelişimlerine yönelik seminer, konferans ve eğitimlere katılımlarının sağlanmasına,
- » Çalışanların yoğun çalışma saatlerinin büyük bölümünü masa başında geçirmeleri nedeniyle oluşan anatomik ve strese bağlı sağlık sorunlarının olumsuz etkilerinin giderilmesi veya azaltılmasına katkı sağlayacak bilgilendirici ve motive edici seminer, panel ve söyleşi gibi aktivitelerin daha sık gerçekleştirilmesine,
- » İdari yargı mercileri arasında iletişimin güçlendirilmesi suretiyle Başkanlığımız yargı mensuplarına, görev alanlarına ilişkin mevzuat yorumları ile uygulamada ortaya çıkan sorunları gözlemlene ve önerilerini iletebilme fırsatının sunulmasına,
- » Personelin çalışma motivasyonu düşüklüğünün nedenlerinin araştırılarak, çalışma verimliliği düşük personelin verimliliğinin artırılması için alınabilecek önlemlerin belirlenerek uygulanmasına,
- » Personelin görevde yükseltilmesinde esas alınan sınav sürecinin ve mesleki kariyerinin öngörülebilirliğinin sağlanmasına,
- » Sorumluluk ve iş yükünün dengeli ve adil dağılımının sağlanmasına,
- » Çalışanlar ile yöneticiler arasında iletişim kanallarının sağlıklı işletilmesine, ihtiyaç duyulduğu sonucuna varılmıştır.

### C- KURUM KÜLTÜRÜ ANALİZİ

Başkanlığımız çalışanları tarafından benimsenen ve paylaşılan değerlerin analizinin yapılabilmesi için gerçekleştirilen iç ve dış paydaş anketlerinde kurumsal kültürün mevcut durumunu ve yapısını ortaya koyacak sorulara yer verilmiştir.

Bu çerçevede, kurum kültürümüzün katılım, işbirliği, bilginin yayılımı, öğrenme, paydaşlarla ilişkiler, değişime açıklık ve stratejik yönetim bileşenleri yönünden genel olarak memnuniyet verici düzeyde olduğu hususunun paydaşlarımızca kabul edildiği tespit edilmiştir.

Öte yandan, kurum kültürümüzün diğer bileşenleri arasında bulunan “kurum içi iletişim” bileşeninde, ast-üst ilişkilerine stres kaynakları arasında yer verilmesi nedeniyle çalışanlar arası iletişimi kuvvetlendirmeye yönelik iletişim kanallarının sağlıklı biçimde işletilmesi, “öğrenme” bileşeninde, görevde yükselme sınavı gibi uygulamalarla ilerlemenin teşvik edilmesi, “ödül ve ceza sistemi” bileşeninde, iş performansı düşük olan çalışanların verimliliğinin artırılması için gerekli tedbirlerin alınması yönünden geliştirilmeye açık olduğu anlaşılmıştır.

### D- FİZİKİ KAYNAK ANALİZİ



Danıştay Başkanlığı Hizmet Binası; Hazine ve Maliye Bakanlığınca Ankara ili, Çankaya ilçesi, Lodumlu mevkiinde Başkanlığımıza tahsis edilen 62.310 m<sup>2</sup>'lik arsa üzerinde bulunmaktadır. Başkanlığımız, 14.12.2009 tarihinde temeli atılan ve planlandığı şekilde Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından 2011 yılının sonunda bitirilen binaya, Şubat 2012 tarihinde bütün idari ve yargısal teşkilatıyla taşınmıştır.



Danıştay Başkanlığı hizmet binası, yüksek yargı organına yakışacak ve ihtiyaçları karşılayacak kapasitede yargılama faaliyetlerinin sürdürüldüğü sekizer katlı beş ayrı blokun yanı sıra Başkanlık, Başkanvekillikleri, Başsavcılık, Genel Sekreterlik, idari birimler ile yemekhane, kafeterya, anaokulu, spor merkezi, bay-bayan kuaför salonu ve sağlık ünitesinden oluşan sosyal tesislerin bulunduğu yerleşkeden oluşmaktadır.

Toplam 81.403 m<sup>2</sup>'lik inşaat alanına sahip hizmet binamızın yapımı sürecinde makam ve çalışma odaları ile kalem ve heyet odaları, ayrıca tüm genel kullanım alanları, bütün mensuplarımızın görüşleri değerlendirilerek ihtiyaçlara cevap verecek, çalışanlarımızın daha verimli ve rahat bir ortamda çalışabilmesine olanak sağlayacak şekilde planlanıp düzenlenmiştir.

Yargılama hizmetinin aksamadan yürütülmesi ve personelimizin iş ve işlemlerinin yerleşke içerisinde gerçekleştirilmesi amacıyla banka şubesi ve posta hizmetleri için müstakil ve ferah mekânlar tahsis edilerek hizmet sunmaları sağlanmıştır.

Ayrıca Başkanlığımız hizmet binasına 700 metre mesafede bulunan ve "ek hizmet binası ve eğitim tesisi" yapılmak üzere Başkanlığımıza tahsis edilen 5.591 m<sup>2</sup> yüz ölçümlü, mülkiyeti Hazineye ait taşınmaz ile Başkanlığımız adına 49 yıl süre ile kullanım izni verilen 1.543,44 m<sup>2</sup>'lik alandan müteşekkil taşınmaz üzerinde yaptırılan "Danıştay Başkanlığı Eğitim Tesisi" 2023 yılında faaliyete geçirilmiştir.

Başkanlığımıza tahsisli ve Başkanlığımızın kullanımına bırakılan 131 adet lojman, 607 yargı mensubunun sadece %22'sinin ihtiyacına cevap verebilmektedir.

Başkanlığımıza tahsisli bulunan lojmanların listesine aşağıda yer verilmiştir. Söz konusu lojmanların eski olması, konumlarının Başkanlığımızın eski hizmet binasına göre belirlenmesi, yeni hizmet binasına taşınmasından sonra uzak kalması; ayrıca kadrolu çalışan sayısı dikkate alındığında sayıca da yetersiz bulunması nedeniyle ihtiyacı karşılayamadığı gözlemlenmiştir.

Öte yandan, Başkanlığımıza ait toplam 92 adet hizmete tahsisli araç bulunmaktadır. Bu araçlardan ekonomik ömrünü tamamlamış olanların yenilenme ihtiyacı bulunmaktadır.

### DANIŞTAY BAŞKANLIĞI LOJMANLARI (13.10.2023 Tarihi İtibarıyla)

	Özel Tahsisli	Görev Tahsisli	Sıra Tahsisli	Genel Toplam
Tahsisli Lojmanlar	-	69	17	86
Başkanlığımız Kullanımına Bırakılan Lojmanlar	1	43	-	44
Protokol Yoluyla Karşılıklı Değişim Yapılan Lojmanlar	-	1	-	1
<b>TOPLAM</b>	<b>1</b>	<b>113</b>	<b>17</b>	<b>131</b>



## E- TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM ALTYAPISI ANALİZİ

Danıştay Başkanlığı bünyesinde sunulan bilişim hizmetleri; donanım parkı ve Danıştay-UYAP, DBS, UYAP-DYS adı altında geliştirilen uygulama yazılımları ve internet-intranet uygulaması ile karşılanmaktadır.

Başkanlığımız bünyesinde günümüz bilişim teknolojilerine uygun altyapı, yazılım ve donanım ekipmanları kullanılmaktadır.

Danıştay Daire, Kurul ve idari birimlerinde görevli bulunan Meslek Mensupları, Savcılar ve Tetkik Hâkimleri kendilerine tahsis edilen dizüstü bilgisayarlarını kullanmakta, ekonomik ömürlerini tamamlayan bilgisayarlar günümüz teknolojisine uygun olarak yenilenmektedir. Yine Başkanlığımız bünyesinde görev yapan personel de kendilerine verilen dizüstü ya da masaüstü bilgisayarlar ve yazıcı, tarayıcı vb. ekipmanlarla çalışmalarını sürdürmektedirler.

### Danıştay-UYAP

Danıştayın daire ve kurulları aracılığıyla yürüttüğü her türlü yargısal ve idari faaliyetlerinin elektronik ortamda gerçekleştirilmesi için Adalet Bakanlığı Bilgi İşlem Genel Müdürlüğü ve Danıştay Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğünün ortak çalışmaları ile geliştirilen bir yazılımdır. Bu yazılım ile bir dosyanın Danıştaya girişinden nihai kararın verilip taraflara tebliğine ya da dosyanın ilgili yargı merciine tevdiine kadar olan bütün aşamalar anılan yazılım üzerinden gerçekleştirilmektedir.

Söz konusu yazılıma ilişkin her türlü değişiklik ve yenilik talepleri, Başkanlığımız Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü tarafından, Adalet Bakanlığı Bilgi İşlem Genel Müdürlüğü ile işbirliği ve koordinasyon içinde yerine getirilmektedir. Bilgi İşlem Merkezindeki tüm fiziksel ve sanal sunucuların idamesi, işletmesi, bakımı ve kontrolleri ile veri tabanı, bilgi güvenliği, veri yedekleme ve disk sistemlerinin yönetimi güncel teknolojilere uygun olarak yapılmaktadır.

### Danıştay Bilgi Sistemi (DBS)

Başkanlığımızın bazı idari birimlerince kullanılan Danıştay Bilgi Sistemi (DBS) yazılımı, 1985 yılında Kurumun otomasyonu amacıyla geliştirilmeye başlanmış; 1992 yılında tüm daire, kurul ve idari birimlerin gereksinimlerine hizmet verecek duruma getirilmiş, 2001 yılında teknolojik platformdaki hızlı değişimlere uyum sağlamak amacıyla geliştirilmiş ve yenilenmiştir.

Ancak, DBS yazılımının mevcut ihtiyaçları karşılamadığı, güncel teknolojik gelişmelerin gerisinde kaldığı, günümüz teknoloji ve altyapılarına uygun, yönetilebilen, kullanımı kolay ve kullanıcı dostu ekranlara sahip, log yeteneği ve bakım-onarım desteği olan yeni bir platforma taşınması gerektiği görülmüştür.

Bu kapsamda, DBS içerisinde yer alan Personel Bilgi Sistemi modülü güncel teknolojik gelişmelere uygun şekilde yeniden tasarlanarak kullanıma alınmıştır.

## UYAP- Doküman Yönetim Sistemi (DYS)

UYAP-DYS, e-imza alt yapısına uygun olarak çalışmakta olan, fonksiyonel kapsamdaki uygulamalara girdi olarak gelen veya bu uygulamalar dâhilinde üretilen tüm evrakların elektronik ortamda yönetimini, onay işlemlerinin gerçekleştirilmesini, arşivlenmesini ve “fulltextsearch” ile aranabilmesini sağlayan bir yazılımdır. UYAP-DYS uygulaması ile tüm yargı ve yargı destek birimleri arasındaki yazışmalar kâğıtsız ofis ortamında elektronik olarak gerçekleştirilebilmekte, yine KEP (Kayıtlı Elektronik Posta) uygulamasının sisteme entegre olması ile KEP adresi bulunan kamu kurumları ile resmi yazışmalar elektronik ortamda yapılabilmektedir.

## Intranet - İnternet

Danıştay intranet uygulaması, Danıştay Meslek Mensubu, Savcı, Tetkik Hâkimi ve idari personele iş süreçlerinde yardımcı olmak, ulaşmak istedikleri bilgilere zaman kaybetmeden ulaşmalarını sağlamak ve ihtiyaç duydukları ortak bilgilere erişimi kolaylaştırmak amacıyla oluşturulan kurumsal bilgi portalıdır. Kurum içi duyurular, kurul kararları, komisyon çalışmaları, faaliyet raporları, rehber, mevzuat, kütüphane, yayınlar, istatistikler vb. alanların yer aldığı intranet uygulaması ile kurum içi bilgi paylaşımı hızlı ve kolay bir şekilde sağlanmaktadır.

Bunun yanında, Kurumun internet sitesi aracılığıyla da kurum dışı kullanıcılarla bilgi paylaşımı yapılmakta, kullanıcıların dava dosyaları hakkındaki süreçleri takip edebilmeleri, emsal nitelikteki kararlara ve Danıştay yayınlarına ulaşabilmeleri imkânı sağlanmaktadır.

2024-2028 Stratejik Plan Dönemi sürecinde;

- 2024» Kurum çalışanlarının, yeni siber güvenlik riskleri konularında bilgi sahibi olabilmeleri için periyodik olarak bilgi güvenliği farkındalık eğitimlerinin yanı sıra teknik personelin güncel teknolojik gelişmelerden geri kalmaması, verilen hizmette belirli kalite standartlarına ulaşabilmesi için “Güvenli Yazılım Geliştirme”, “Siber Güvenlik Olay Yönetimi”, “Zararlı Yazılım Analizi”, “Derin Öğrenme, Makine Öğrenmesi” gibi spesifik ve açık kaynaklardan sağlıklı bir şekilde temin edilemeyecek alanlarda gerekli eğitimlerin düzenlenmesi,
- 2028» Mevcut durumda Adalet Bakanlığı Bilgi İşlem Genel Müdürlüğü tarafından sağlanan internet ve VPN hizmetlerinin, Kurum ihtiyaçları ölçüsünde daha etkin bir şekilde yönetilebilmesi amacıyla Danıştay Başkanlığı Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü tarafından devir alınması konusunda gerekli olan kurumsal güvenlik duvarı yazılım ve donanımlarının, internet servis sağlayıcılardan alınması gereken simetrik internet aboneliğinin, söz konusu alanda uzman personel temininin ve / veya mevcut personele gerekli eğitimlerin temin edilmesi,
- » Bilgi Güvenliği Yönetim Sisteminin kurulumu için gerekli olan Kalite ve Süreç Yönetimi Biriminin oluşturularak teşkilatlandırılması,

- DBS modernizasyonu kapsamında geliştirilen Personel Bilgi Sistemi uygulamasının kullanıma alınması sonrasında ortaya çıkabilecek ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi; Tahakkuk, Kütüphane ve Sağlık birimleri bilgi sistemi modüllerinin geliştirilmesi ile sosyal tesisler bünyesindeki alanların otomasyonu, muhasebe raporlamalarını gerçekleştirebilecek yazılımın oluşturulması,
- DBS'nin alt modüllerinden olan Karar Bilgi Sistemi modülünün geliştirilerek UYAP sistemine geçilmeden önceki dönemlere ait karar arşivlerine güncel web arayüzleri ile erişilebilmesi,
- Kurumun internet ortamında sunmakta olduğu web uygulamalarının, IOS ve Android işletim sistemi kullanan taşınabilir cihazlar üzerinde doğrudan çalışabilecek mobil uygulamaların geliştirilmesi,
- Kurumsal veri tabanındaki ham verilerin yapay zekâ algoritmaları ile işlenerek anlamlı ve faydalı bilgilerin ortaya çıkartılarak ilgililerin istifadesine sunulması,
- Danıştayın güncel ve emsal niteliği olan kararlarının uygun yöntemlerle yaygınlaştırılmasını, herkes tarafından doğru bir şekilde anlaşılmasını sağlamak amacıyla ihtiyaçlara cevap verebilecek içtihat veri tabanı sisteminin kurulması ve ilgililerin kullanımına sunulması,

hususlarında ihtiyaçların giderilerek gerekli çalışmaların gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

## F- MALİ DURUM

Başkanlığımızın mali kaynak analizinde, 2024-2026 Orta Vadeli Programda Danıştay için öngörülen transfer harcamaları hariç 2024, 2025 ve 2026 bütçelerine yer verilerek 2027 ve 2028 bütçeleri bir önceki yıl bütçe tahminlerinin %25 oranında artırılması suretiyle tahmin edilmiştir.

**Tablo 8.** Tahmini Kaynaklar

KAYNAKLAR	2024	2025	2026	2027	2028	Toplam Kaynak
Genel Bütçe*	1.645.896.000	2.045.257.000	2.350.904.000	2.938.437.000	3.673.047.000	12.653.541.000
Vakıf ve Dernekler	-	-	-	-	-	-
Dış Kaynak	-	-	-	-	-	-
Diğer	-	-	-	-	-	-
<b>TOPLAM</b>	<b>1.645.896.000</b>	<b>2.045.257.000</b>	<b>2.350.904.000</b>	<b>2.938.437.000</b>	<b>3.673.047.000</b>	<b>12.653.541.000</b>

\* Transfer harcamalarına ilişkin tutarlar hariç tutulmuştur.

## IX- POLİTİK, EKONOMİK, SOSYAL, TEKNOLOJİK, YASAL VE ÇEVRE ANALİZİ (PESTLE)

Başkanlığımız üzerinde etkili olan veya olabilecek politik, ekonomik, sosyal, teknolojik, yasal ve çevresel etkenler incelenerek tespit edilmiş, bu etkenlerin sınıflandırılmasına Tablo-9'da yer verilmiştir.

**Tablo 9.** PESTLE Analizi

ETKENLER	Tespitler (Etkenler / Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Politik	Kalkınma Planı, Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı gibi üst politika belgelerinde yargı alanındaki görevlerin ve beklentilerin ön plana çıkması	İdari yargı alanında görevli yüksek mahkeme sıfatıyla idari yargı alanındaki gelişimi yönlendirme gücünün olması	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İş birliği yapılan kurum ve kuruluşlarla koordinasyonun yeterli düzeyde olmaması</li> <li>- İdari yargı alanında yapılacak değişikliklerde Danıştayın görüşlerinin alınmaması</li> <li>- Danışma ve inceleme fonksiyonunun sınırlandırılmış olması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yargı bağımsızlığının ve hukuk devletinin güçlendirilmesine ilişkin uluslararası standartların izlenmesine devam edilmeli</li> <li>- Yargı kurumları ile işbirliği ve koordinasyon güçlendirilmeli</li> <li>- Danıştayın danışma ve inceleme fonksiyonu geliştirilerek etkinleştirilmeli</li> <li>- İdari yargının güçlendirilmesine yönelik projelere önderlik edilmeli</li> </ul>
Ekonomik	Ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel yönden gelişmesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ekonomik gelişimle birlikte yargı alanındaki kaynak ihtiyacının hızlı bir şekilde karşılanması,</li> <li>- Yeni uyumsuzluk çözüm yöntemlerinin araştırılması ve hayata geçirilmesi için yeterli mali kaynak sağlanması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bütçe ödeneklerinin öncelikli kullanım alanlarının değişmesi</li> <li>- Afetlerden kaynaklı ekonomik yapının zayıflaması</li> <li>- Enflasyon baskısı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İdari yargı alanındaki yeni uyumsuzluk çözüm yöntemlerinin araştırılması için bütçe ödenek planlaması etkin yapılmalı</li> <li>- Mevcut mali kaynağın kullanımında fayda-maliyet analizlerinden daha fazla yararlanılmalı</li> </ul>

ETKENLER	Tespitler (Etkenler / Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Sosyokültürel	Yargısal alanda etik ilke ve değerlere bağlılık bilincinin ve farkındalığının artması	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yargı faaliyetlerinin niteliğinin ve süreçlerinin kamuoyunca takip edilmesi</li> <li>- Üst politika belgelerinde yargı etiğinin gerekliliği ve öneminin vurgulanması</li> <li>- Yargı etiği alanında yol gösterici olarak Türk Yargı Etiği Bildirgesi, Sosyal Medya Kullanım Rehberi, Uluslararası Hukukta Etik Kodlar, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri adı altında düzenlemelerin ve istişare kararlarının bulunması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sosyal medyanın etik kurallara uygun olarak kullanılmaması</li> <li>- Etik ilkelere uyulmamasının yaptırımlarının belirsiz olması ve sonuçlarının yeterli düzeyde bilinmemesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Danıştay Başkanlığına özgü etik ilkelerin belirlenerek uygulanması teşvik ve takip edilmeli</li> <li>- Etik ilkelere ilişkin iyi uygulama örnekleri incelenmeli ve raporlanmalı</li> </ul>
	Kamuoyunda hakların korunması ve hak arama bilincinin gelişmesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yargının hukuk devletindeki öneminin bilinmesi</li> <li>- Kamuoyunda yargı alanındaki faaliyetlerin takibinin artması</li> <li>- İçtihatların ve emsal kararların bilinirliğinin artması</li> </ul>	Sosyokültürel gelişim ve yargıya ulaşılabilirliğin artmasıyla birlikte yeni uyuşmazlık alanlarının doğması ve iş yükünü artırması	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Danıştayın danışma ve inceleme görevlerinin etkinliği artırılmalı</li> <li>- İş yükünün azaltılmasına yönelik alternatif çözüm yöntemleri ve sulh müesseseleri geliştirilmeli</li> </ul>
	İnsan odaklı yönetim anlayışının benimsenmesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hizmet sunulan paydaşların başvuru / talep yoğunluğunun hizmeti sunmayı hızlandırması</li> <li>- İnsan odaklı yönetim anlayışının, çalışanların talep ve ihtiyaçları hakkında farkındalık yaratması</li> <li>- Bu anlayışın, çalışanların veriminin ve Kurum hizmetlerinin niteliğinin artırılması fırsatını sunması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurumsal kapasite sınırlarını aşan talepler ile karşılaşılması</li> <li>- Talep çeşitliliğinden kaynaklı olarak önceliklendirmenin sağlıklı yapılamaması ve çözüm sürecinin uzaması</li> <li>- İnsana değer verilmesi anlayışının suistimal edilerek işin ihmal edilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hizmet talepleri titizlikle irdelenip önceliklendirme yapılarak çözüm yöntemleri oluşturulmalı</li> <li>- Kurum çalışanlarının değerli oldukları hissettirilmeli</li> <li>- Çalışanların kuruma aidiyet duygusunu güçlendirecek, birliktelik şuurunu geliştirecek etkinlikler düzenlenmeli</li> </ul>
	Ulusal, uluslararası ve yabancı ülke yargı kuruluşları ile iletişimin ve işbirliğinin güçlenmesi	Ulusal, uluslararası ve yabancı ülke yargı kuruluşları ile ortak çalışma alanlarının yaygınlaşması	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koordinasyonun istenilen düzeyde olmaması</li> <li>- Salgın hastalıklar, iş yoğunluğu, ödenek yetersizliği, politik tutumlar vb. sebeplerle iş birliğinin sekteye uğraması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karşılıklı çalışma ziyaretleri, hâkim değişim programı, staj, ortak toplantı, sempozyum vb. yollarla bilgi ve tecrübe alışverişi yapılmalı</li> <li>- Yabancı ülke yargı içtihatları takip edilerek Danıştay içtihatlarının geliştirilmesine katkı sağlanmalı</li> </ul>

ETKENLER	Tespitler (Etkenler / Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Sosyo-kültürel	Üniversiteler ile iletişimin ve işbirliğinin güçlenmesi	Üniversitelerin bilgi ve insan kaynaklarından yararlanma imkânı	Koordinasyonun istenilen düzeyde olmaması	Üniversiteler ile ortak çalışma, sempozyum ve toplantılar düzenlenmeli
Teknolojik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Birçok alanda etkisi yaygınlaşan dijital dönüşümün yargısal süreçlere entegrasyonu ile çalışma hayatının kolaylaşması,</li> <li>- Ağ etkisiyle bilgi paylaşımının daha az maliyetle daha fazla kişiye ulaştırılması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UYAP'ın ihtiyaca cevap verecek şekilde geliştirilmesi imkânı sunması</li> <li>- e-Devlet ve diğer e-dönüşüm uygulamaları kapsamında verilere ulaşma imkânı sayesinde işlemlerin hızlanması</li> <li>- Teknolojik donanımın her geçen gün artması, yeni kullanım alanlarının geliştirilmesi, teknolojiyi etkin kullanılabilecek insan kaynağının artması</li> <li>- Dijital Dönüşüm Ofisinde yayımlanan Bilgi ve İletişim Güvenliği Rehberi doğrultusunda tüm idarelerce kurulum, yapılandırma çalışmaları ile denetim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verilerin korunamaması</li> <li>- Siber saldırı</li> <li>- Mental sağlığın olumsuz yönden etkilenmesi</li> <li>- Hâlihazırda Kurumun kullandığı bilişim sistemlerini kullanacak ve geliştirecek teknik personelin teminindeki güçlükler</li> <li>- Bilginin artmasının beraberinde getirdiği güvenilirlik riski, teyit edilmemiş bilgilerin dijital ortamda çok hızlı yayılıp kaotik süreçlere sebep olabilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kurumun kullandığı bilişim sistemlerini geliştirebilecek ve iyi düzeyde kullanabilecek nitelikli personel istihdam edilmeli</li> <li>- Kurum çalışanlarının, yeni siber güvenlik riskleri konularında bilgi sahibi olabilmeleri için periyodik olarak farkındalık artırılmalı</li> <li>- Birimlerin ihtiyaç duyduğu ve yönetim sistemleri Kurum bilişim personeline oluşturulmalı ve mevcut bilişim sistemleri geliştirilmeli</li> <li>- Bilginin yayımı, içtihatların ve tüm kararların topluma duyurulmasında iletişim kanallarının kullanımı etkinleştirilmeli ve çeşitlendirilmeli</li> </ul>
Yasal	İstinaf sisteminin uygulanması	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İstinaf kanun yolunun Danıştayın iş yükünü azaltması</li> <li>- İstinaf sisteminin benimsenmiş olması ve yerleşmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İstinaf mahkemelerinin kurulmasıyla birlikte ortaya çıkabilecek karar aykırılıkları</li> <li>- 2576 sayılı Kanunun 3/C maddesi kapsamında başvuru yetkisinin sadece Bölge İdare Mahkemeleri Başkanlıklarında olması sebebiyle sistemin etkinliğinin azalması</li> <li>- Aykırılıkların giderilmesi kararlarının yeterli etkinliğe sahip olmaması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İchtihat birliğini sağlamak amacıyla bölge idare mahkemelerine yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerinin ele alındığı çalışma ziyaretleri yapılmalı</li> <li>- İchtihat birliğinin sağlanması yönünde mekanizmalar etkinleştirilmeli</li> <li>- Aykırılıkların giderilmesi kararlarının etkili bir şekilde uygulanmasını sağlayacak tedbirler alınmalı</li> </ul>

ETKENLER	Tespitler (Etkenler / Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Yasal	Danıştayın istişari yönünden yeterince istifade edilmemesi	Anayasa ve yargı reformu çerçevesinde mevzuat çalışmalarının yapılması	Danıştayın danışma ve inceleme görevlerini azaltacak hukuki değişiklikler	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Danıştayın kurulduğundan beri var olan danışma ve inceleme fonksiyonunun etkinleştirilmesi konusunda bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenmeli</li> <li>- Uluslararası çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemleri bu açıdan incelenmeli</li> <li>- Yasama faaliyetlerine bu konuda destek olunmalı</li> </ul>
	Genel İdari Usul Kanunu'nun yasalaşamaması	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uyuşmazlıkların, idari yargıya başvurma gereği kalmadan, idari aşamada çözümlenebilmesi</li> <li>- İdari usulün geliştirilmesine yönelik toplumsal beklenti ve bu alanda birçok çalışmanın yapılmış / yapılıyor olması</li> <li>- İdareyi veya işlemi tesis eden kamu personelini keyfilikten alıkoyabilecek olması</li> <li>- İdarelerce farklı şekilde uygulanabilen idari işlemlerin yeknesaklaşmasına katkı sağlaması</li> <li>- İdari işlemin tarafı olan bireylerin karar sürecine katılımının sağlanarak iyi yönetim bilincinin geliştirilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mevzuatta belirli idari işlemlerde uygulanacak usullere yer verilmiş olsa da bu düzenlemelerin yetersiz ve dağınık olması</li> <li>- İdarelerin idari usul kanununu kendi kurallarına göre işlem tesis etme alanına müdahale olarak görmesi</li> <li>- İdarenin idari işlemin tarafıyla hareket etmesinin karar alma sürecini yavaşlatabileceği veya olumsuz etkileyebileceği düşüncesi</li> <li>- İdari işlemi tesis edenlerce sorumluluktan kaçınılarak çözümün yargıya bırakılmasının tercih edilmesi</li> <li>- İdari işlemlerde başvuru yolu ve süresinin gösterilmemesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Genel İdari Usul Kanunu'nun ivedilikle yasalaşması için toplantı, sempozyum, çalıştay düzenlenmeli veya düzenlenen toplantılara katılım sağlanmalı</li> <li>- İdarelerin genel işleyişini düzenleyecek Genel İdari Usul Kanunu çıkarılması için ilgili kurum ve kuruluşlar ile işbirliği yapılmalı</li> </ul>



ETKENLER	Tespitler (Etkenler / Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Yasal	İş yükü (dava dosya sayısı) fazlalığı	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin araştırılarak gündeme getirilmesi</li> <li>- Yargı mensubu ve idari personel sayısının artması</li> <li>- Kamuoyunda hakların korunması ve hak arama bilincinin gelişmesiyle dava öncesi uyuşmazlık çözüm yollarının kullanılmaya başlanması</li> <li>- Üst politika belgelerinde yargı alanındaki görevlerin ön plana çıkması</li> <li>- Dijital dönüşüm ile birçok bilgiye hızlıca erişilebilmesi</li> <li>- Kurumlar arası bilgi ve belge paylaşımında bilgi yönetim sistemlerinin etkin kullanılması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yargılama faaliyetinin uzun sürmesi, makul sürenin aşılması</li> <li>- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinin ihlali nedeniyle Devletin tazminat borcunun doğması</li> <li>- Yargılama hizmetinin niteliğinin istenilen düzeye ulaşamaması</li> <li>- Kurum çalışanlarının yoğun çalışmasına bağlı olarak kronik yorgunluk, mutsuzluk ve verim kaybı yaşaması</li> <li>- Hâkim ihtiyacının yeterli düzeyde karşılanmaması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ve sulh müesseseleri, kurulan komisyonlarda tartışılmalı, bu konuda bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenmeli; uluslararası çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemleri bu açıdan incelenmeli; yasama faaliyetlerine bu konuda destek olunmalı</li> <li>- Danışma fonksiyonunu güçlendirmek suretiyle uyuşmazlıkların yargı önüne gelmeden hukuk devleti ilkesi çerçevesinde çözümlenmesi sağlanmalı</li> <li>- Derece mahkemeleri ve idarelerce içtihatların ve emsal yargı kararlarının dikkate alınması sağlanmalı</li> <li>- Yargı organlarına yansıyacak uyuşmazlıkların azalması için Genel İdari Usul Kanunu'nun yürürlüğe konulmasına ve yargılama süreçlerinin hızlandırılması için İdari Yargılama Usulü Kanununda ihtiyaca uygun değişiklikler yapılmasına ilişkin bilim komisyonunun oluşturulmasına öncülük edilmeli</li> <li>- Her dairede yeterli sayıda yetişmiş tecrübeli hâkim görevlendirilmeli</li> <li>- Yargılama faaliyetleri içerisindeki iş süreçlerinin hızlandırılması için çalışmalar yapılmalı</li> <li>- Dava kodları ve dosya tasnifleri düzenli ve sistematik olarak yapılmalı, bu alanda derece mahkemeleri ile uyum sağlanmalı</li> <li>- Yargılama süreçlerinin hızlandırılması için İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda filtrasyon, grup dava pilot karar ve benzeri usulleri de içerecek ihtiyaca uygun değişikliklerin yapılmasına katkı sağlanmalı</li> <li>- Karar yazım şekilleri geliştirilmeli ve karar gerekçeleri güçlendirilmeli</li> <li>- İctihat yaygınlaştırma politikaları belirlenerek içtihatların etkin ve sistemli şekilde paylaşımı sağlanmalı, etkili bir raporlama ve geri bildirim sistemi oluşturulmalı</li> <li>- İctihat aykırılıklarının önlenmesi ve giderilmesi mekanizmaları etkin biçimde işletilmeli</li> <li>- İş performansı düşük olan çalışanların verimliliğinin artırılması için gerekli tedbirler alınmalı</li> </ul>



ETKENLER	Tespitler (Etkenler / Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Yasal	Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ve sulh müessesesinin etkin kullanılmaması	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin tartışmaya açılması ve hukuk sistemimize uygun olanların tespit edilmesi</li> <li>- Uzlaşma kültürünün benimsenmesi suretiyle idarelerin mevcut alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ve sulh yollarına başvurmasının teşvik edilmesi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- İş yükü fazlalığı</li> <li>- Toplumsal uzlaşma ve güven zemininin oluşturulamaması nedeniyle her uyuşmazlığın yargı önüne taşınmaya devam edilmesi</li> <li>- Yargılama faaliyetinin uzun sürmesi</li> <li>- Alternatif çözüm yöntemlerinin bilinmemesi</li> <li>- Yargılama hizmetinin niteliğinin istenilen düzeye ulaşmaması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenmeli</li> <li>- Kurulmuş olan komisyonlarda konu gündeme getirilip tartışılmalı</li> <li>- Uluslararası çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemleri bu açıdan incelenmeli</li> <li>- Yasama faaliyetlerine bu konuda destek olunmalı</li> </ul>
Çevresel	Afet, salgın hastalıklar vb. olağanüstü durumların iş gücü kaybına ve iş artışına sebebiyet vermesi		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Olağanüstü durumlarda yaşanan aksamaların kısa vadeli hedeflerin yanı sıra orta ve uzun vadeli hedeflerde de sapma meydana getirmesi</li> <li>- Bu durumlara özgü sağlıklı eylem planlarının bulunmaması</li> </ul>	Yeni çalışma düzenlerinin (çevrimiçi çalışma, dönüşümlü çalışma vb.) geliştirilmesi ve uygulanabilmesi için gerekli alt yapı ve sistemler geliştirilmeli

## X- GÜÇLÜ VE ZAYIF YÖNLER İLE FIRSAT VE TEHDİTLER ANALİZİ (GZFT)

GZFT analizi ile Kurumumuz tarafından kontrol edilebilen, paydaşlarımızın olumlu içsel özelliğimiz olarak tanımladığı “güçlü yönler”; Kurumumuzun başarısını olumsuz etkileyebilecek “zayıf yönler”; Kurumumuzun kontrolü dışında ortaya çıkan, Kurumumuza avantaj sağlaması muhtemel olan “fırsatlar” ile Kurumumuzun kontrolü dışında gerçekleşen ve olumsuz etkilerinin önlenmesi ya da sınırlandırılması gereken “tehditler” belirlenmiştir.

Tablo 10. GZFT Listesi

İç Çevre	
Güçlü Yönler	Zayıf Yönler
<ul style="list-style-type: none"> <li>» Anayasal bir yüksek yargı kurumu olması</li> <li>» İctihat mahkemesi niteliğinde olması</li> <li>» İdari yargı düzeninde işbirliği ve koordinasyonun gelişmesini sağlayan konumu</li> <li>» Köklü bir tarihe ve kurum kültürüne sahip, güvenilir ve saygın bir kurum olması</li> <li>» Tarafsız ve bağımsız bir kurum olması</li> <li>» Şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışına sahip olması</li> <li>» Kendi görev alanına giren konularda Türk hukuk sisteminin gelişimine katkı sağlaması</li> <li>» Alanında yetişmiş nitelikli personelinin bulunması</li> <li>» Çalışanların Kuruma aidiyet duygusu beslemesi ve Kurumu sahiplenmesi</li> <li>» Mesleğe yeni başlayan hâkimlerin yetiştirilmesi noktasında okul niteliğinde olması</li> <li>» Zengin bir kurum arşivine sahip olması</li> <li>» Kurumun fiziki koşulları ve teknik donanımının yeterli olması</li> <li>» Meslek etiğine önem vermesi</li> <li>» Teknolojik gelişmelere uyum sağlaması</li> <li>» İctihatlara, emsal kararlara ve Danıştay yayınlarına erişim imkânı sağlaması</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Danışma ve inceleme görevinin etkinliğinin mevzuat değişikliklerine bağlı olarak zaman içerisinde sınırlandırılması</li> <li>» Yargılama faaliyetlerinin uzun sürmesi</li> <li>» Yargılama sürelerinin öngörülebilir olmaması</li> <li>» İş yükü fazlalığının, yargılama hizmetinin niteliğinin artmasına engel oluşturması</li> <li>» İş yükü fazlalığının karar gerekçelerinin iyileştirilmesine olumsuz etkisi</li> <li>» İş yükü fazlalığının bilimsel çalışmaların takip edilmesini zorlaştırması</li> <li>» Doğal afet, salgın hastalık ve benzeri beklenmeyen durumlarda yeni çalışma düzenlerinin etkin kullanılmaması</li> <li>» Yargı personelinin ve idari personelin niteliğinin arttırılması yönündeki çalışmaların istenilen düzeyde olmaması</li> <li>» Performans ölçümüne ve geliştirilmesine yönelik somut bütünleşik bir sistemin bulunmaması</li> </ul>

Dış Çevre	
Fırsatlar	Tehditler
<ul style="list-style-type: none"> <li>» İstinaf kanun yolunun Danıştayın iş yükünü azaltması</li> <li>» Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin tartışılması</li> <li>» Yargının FETÖ mensubu hâkim, savcı ve personelden büyük oranda temizlenmiş olması</li> <li>» Anayasa değişikliği ve yargı reformu çerçevesinde mevzuat çalışmalarının yapılması</li> <li>» Danıştayda çalışmak isteyen genç insan gücünün fazla olması</li> <li>» Uluslararası ve yabancı ülke yargı kuruluşları ile projeler ve ortak çalışma alanlarının geliştirilmesi imkânı</li> <li>» e-Devlet kapsamında verilere ulaşma imkânı olması</li> <li>» Dijital dönüşümün etkisiyle bilgi ve belgeye ulaşma hızının artması</li> <li>» Üniversiteler ile yakın işbirliği</li> <li>» Yargı alanında gelişimi destekleyen reform çalışmalarının yapılması</li> <li>» Ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel yönden gelişimi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» İstinaf mahkemelerinin kararları arasında ortaya çıkabilecek aykırılıklar</li> <li>» Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yeterli etkinliğe sahip olmaması</li> <li>» İdarelerin mevcut alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının uygulanması noktasındaki isteksizliği</li> <li>» Genel İdari Usul Kanunu'nun bulunmaması, İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun ihtiyaca cevap vermekte yetersiz kalması</li> <li>» İdarelerin emsal yargı kararlarını yeterli oranda dikkate almama yönündeki eğilimleri</li> <li>» İş yükünün artışı</li> <li>» Hâkim ve savcı adaylığı / yardımcılığı stajının yetersiz kalabilmesi</li> <li>» Danıştayın taşıt ve lojman gibi fiziki kaynaklarının geliştirilmesi için ayrılan bütçenin istenilen seviyede olmaması</li> <li>» Doğal afet, salgın hastalık ve benzeri beklenmeyen durumlarda yargılama faaliyetinin olumsuz etkilenmesi</li> <li>» Danıştayda görevli hâkim ve savcılarının tayin ve görevlendirmeleri hususunda Danıştayın yasal yetkisinin olmaması</li> <li>» Yargıda ödüllendirme ve kariyer sisteminin yetersiz olması</li> <li>» Olağanüstü hal uygulamaları kapsamında Danıştayın iş yükünün artması</li> </ul>

## XI- TESPİTLER VE İHTİYAÇLARIN BELİRLENMESİ

Bu aşamaya kadar yapılan çalışma ve analizler sonucu elde edilen bulgu, tespit ve ihtiyaçlar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler / Sorun alanları	İhtiyaçlar / Gelişim Alanları
Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Farklı amaçlar ve hedefler altında benzer performans göstergelerine yer verilmesi Planın etkinliğini azaltmıştır.</li> <li>2. Yargılama süreçlerine ilişkin olarak ayrı ayrı belirlenen göstergelerin performans esaslı program bütçe yapısına uygun olarak düzenlenen performans programı ve bütçe belgelerinde yer alan haliyle uyumlu belirlenmesi gerektiği değerlendirilmiştir.</li> <li>3. COVID-19 salgını "Yargılama hizmetini makul sürede tamamlamak." hedefinde sapmaya neden olmuştur.</li> <li>4. Dış faktörler ve paydaşların etkisiyle "İş yükünü azaltmak," "Danışma ve inceleme fonksiyonu konusunda kamu idarelerinin farkındalıklarını artırmak." ve "Danışma ve inceleme fonksiyonunun etkinliğini artırmak." hedeflerinde istenilen düzeylere ulaşılamamıştır.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Benzer göstergelere yer verilmesi halinde, gösterge niteliklerinin ayırt edici şekilde belirtilmesi,</li> <li>2. Dosyaların sonuçlanma sürecine ilişkin hedef değerlerinin belirlenmesinde; daire ve kurul bazındaki ortalamalara, geçmiş veri analizlerine ve çözüm önerilerine ağırlık verilerek tespit edilen hedeflerin dikkate alınması,</li> <li>3. "Dosyaların ortalama karara bağlanma süresi" ile birlikte "Karar yazma, imzalanma, tebligata çıkarılma süresi"ni ayrı ayrı takip edebilmek amacıyla iki gösterge ile izlenmesi,</li> <li>4. Bu hedeflere yönelik risk ve kontrol faaliyetleri ile stratejilerin gözden geçirilerek etkinliğinin artırılması gerekmektedir.</li> </ol>

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler / Sorun alanları	İhtiyaçlar / Gelişim Alanları
<b>Mevzuat Analizi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2575 sayılı Danıştay Kanunu'nun 23, 25, ve 38. maddelerinin, 18/6/2014 tarih ve 6545 sayılı Kanun'la uygulamaya konulan istinaf kanun yolu modeline uyumlu olmadığı,</li> <li>2575 sayılı Danıştay Kanunu'nun 23 ve 42. maddelerinde Kuruma verilen danışma ve inceleme görevlerinin istenilen düzeyde olmadığı ve 42/j maddesinde sayılan görevlerinin işlerliğinin kalmadığı,</li> <li>2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda yargılama süreçlerini hızlandıracak düzenlemelerin ihtiyacı karşılamadığı tespit edilmiştir.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2575 sayılı Danıştay Kanunu'nun 23, 25 ve 38. maddelerinin istinaf kanun yolu ile uyumlu hale getirilmesi,</li> <li>Kurumun danışma ve inceleme fonksiyonunun güçlendirilmesi amacıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliğinin artırılması,</li> <li>Danıştayın görev alanı dışında kalıp da Danıştay Kanunu'nda bulunan hükümlerin revize edilmesi,</li> <li>İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda yargılama süreçlerini hızlandıracak grup dava, filtrasyon, pilot karar ve benzeri usullere yer verilmesi gerekmektedir.</li> </ol>
<b>Üst Politika Belgelerinin Analizi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>On İkinci Kalkınma Planı'nın 3.5. Adaleti Esas Alan Demokratik İyi Yönetişim bölümünde yer alan ilgili amaç, politika ve tedbirler ile Kurumumuza sorumluluklar verilmiştir.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Yargılama sürecinin hızlı, adil, etkin, güvenli ve isabetli bir şekilde işlemesi sağlanarak yargıya duyulan güvenin ve memnuniyetin artırılması, yargılama usul kurallarının sadeleştirilmesi, dava açma ve kanun yoluna başvuru sürelerinin yeknesak hale getirilmesi alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ile sulh uygulamalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması çalışmalarına destek verilmesi, adalet hizmetlerinde yapay zekâ kullanımının artırılması, personelin mesleki, kişisel gelişimi ile teknolojik gelişmelere uyumunun sağlanması amacıyla eğitim programlarının düzenlenmesi,</li> <li>Yargı mensuplarının insan hakları ve AB hukuku konusunda farkındalıklarının artırılması, etik kültürünün yaygınlaştırılması, yargılamanın makul sürede tamamlanması, kullanıcı dostu ve yargıya erişimi artırıcı bilişim ve mobil uygulamaların geliştirilmesi, Genel İdari Usul Kanunu'nun hazırlanması ile İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda ihtiyaç duyulan değişiklik çalışmalarına etkin katkı sunulması, alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması çalışmalarına destek verilmesi gerekmektedir.</li> </ol>

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler / Sorun alanları	İhtiyaçlar / Gelişim Alanları
<b>Program - Alt Program Analizi</b>	<p>Alt program hedefi kapsamında belirlenen;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Dosyaların ortalama sonuçlanma süresi ve geçmiş yıllardan devreden dosya sayısı göstergelerinde Covid-19 salgınının yargılama sürecine olumsuz etkisi nedeniyle 2022 ve 2023 hedef değerleri güncellenmiş olmakla birlikte istenilen düzeylere ulaşamamıştır.</li> <li>Hâkime havale edilen aylık ortalama dosya sayısı göstergesinde, yargılama sürecini makul sürede tamamlamak hedefine ulaşılması daha öncelikli hale geldiğinden istenilen düzeye ulaşamamıştır.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kurumun alt program hedefine uygun olarak belirlediği yargılama faaliyetine özgü performans göstergelerinin yanı sıra danışma ve inceleme faaliyetinin de etkinliğini ölçebilen yeni bir göstergeye yer verilmesi,</li> <li>Hedef değerlerine başarıyla ulaşılan alt program hedef göstergeleri yerine yargılama sürecinin izlenmesine yönelik farklı göstergelere yer verilmesi,</li> <li>Yargılama hizmetlerinin etkin ve makul sürede yürütülmesi için meslek mensupları ile idari personelin niteliklerinin artırılması ve bilinçlendirilmesi,</li> <li>Elektronik ortamda yürütülmekte olan yargılama hizmetlerinin bilgi iletişim teknolojileri ile desteklenmesi gerekmektedir.</li> </ol>
<b>Paydaş Analizi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Adil yargılanma hakkının güçlendirilerek yargıya olan güvenin ve memnuniyet düzeyinin artırılması gerektiği,</li> <li>İş performansı düşük görülen çalışanların verimliliğinin artırılması için alınan tedbirlerin yetersiz olduğu,</li> <li>İş yükü ve sorumlulukların fazlalığı ile ast-üst ilişkilerinin stres kaynağı olduğu,</li> <li>Çalışanların öneri ve şikâyetlerinin yeterince dikkate alınmadığı,</li> <li>Yargı personeli ve idari personelin niteliğinin artırılması, iş disiplini ve sorumluluk bilincinin sağlanması, iş yükünün dengeli ve adil dağılımı hususlarının öne çıktığı,</li> <li>Yemekhane hizmetlerinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Yargılamanın makul sürede sonuçlanması, karar gerekçelerinin güçlendirilmesi ve yargıya erişebilirliğin artırılması suretiyle adil yargılanma hakkının güçlendirilmesi,</li> <li>Ödül ve ceza sisteminin geliştirilmesi,</li> <li>Zaman ve stres yönetimi, iletişim, iş disiplini ve sorumluluk bilinci vb. konularda kişisel gelişim seminerlerinin düzenlenmesi,</li> <li>İyi yönetim ilkelerinin geliştirilerek uygulanması,</li> <li>Mesleki gelişim sağlanması amacıyla düzenlenen eğitimler, seminerler, paneller vs. etkinliklerin artırılması,</li> <li>İş yükünün dengeli ve adil dağılımına özen gösterilmesi,</li> <li>İş yükünün azaltılmasına yönelik alternatif uyumsuzluk çözüm yöntemleri ve diğer sistemlerin incelenmesi, bu konudaki çalışmalara katkı sağlanması,</li> <li>Yemekhane hizmetindeki aksaklıkların tespit edilerek çözümüne ilişkin gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.</li> </ol>

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler / Sorun alanları	İhtiyaçlar / Gelişim Alanları
<b>İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren idari birimlerde nitelikli personel ihtiyacı,</li> <li>2. İç kontrol standartları uyarınca iç denetçi istihdam edilmemesi,</li> <li>3. Çalışanların mesleki gelişimine yönelik düzenlenen çalışma ziyareti, staj, toplantı ve hizmet içi eğitimlerin arzu edilen düzeyde olmaması,</li> <li>4. Görevde yükselme sınavlarının uzun aralıklarla yapılması hususları sorunlu alanlar olarak belirlenmiştir.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren idari birimlerdeki ilgili kadrolara atama yapılması,</li> <li>2. İç denetçi kadrosuna atama yapılması,</li> <li>3. Yargı mensuplarının çalışma ziyareti, toplantı, çalıştaylara katılımlarının sağlanarak mesleki bilgilerinin artırılması,</li> <li>4. Çalışanların kişisel gelişimlerine yönelik eğitimlere katılımlarının sağlanması ve hizmet içi eğitimlerinin artırılması,</li> <li>5. Çalışanları motive edici seminer, panel ve söyleşi gibi aktivitelerin daha sık gerçekleştirilmesi,</li> <li>6. Yargı mensuplarının meslektaşlarıyla iletişimlerinin güçlendirilmesi,</li> <li>7. Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı ile ilerlemenin teşvik edilmesi gerekmektedir.</li> </ol>
<b>Kurum Kültürü Analizi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ast-üst ilişkilerinin önemli bir stres kaynağı olması,</li> <li>2. İş performansı düşük olan çalışanların verimliliğinin artırılması için gerekli tedbirlerin alınmaması hususları sorunlu alanlar olarak belirlenmiştir.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Çalışanlar arası iletişimi kuvvetlendirmeye yönelik sosyal ve kültürel etkinliklerin artırılması,</li> <li>2. Etkin bir ödül ve ceza sisteminin geliştirilmesi gerekmektedir.</li> </ol>
<b>Fiziki Kaynak Analizi</b>	<p>Başkanlığımıza tahsisli bulunan lojmanların ve taşıtların gerek nicelik, gerekse nitelik olarak ihtiyacı karşılamadığı tespit edilmiştir.</p>	<p>Başkanlığımıza tahsisli lojmanların ve taşıtların nitelik ve nicelik olarak iyileştirilmesi gerekmektedir.</p>

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler / Sorun alanları	İhtiyaçlar / Gelişim Alanları
<b>Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yeni siber güvenlik risklerinin oluşması,</li> <li>2. İnternet ve VPN hizmetlerinin, Adalet Bakanlığı Bilgi İşlem Genel Müdürlüğü tarafından sağlanması nedeniyle etkin yönetilememesi,</li> <li>3. Bilgi Güvenliği Yönetim Sisteminin olmaması,</li> <li>4. Danıştay Bilgi Sisteminin ihtiyacı yeterince karşılamaması,</li> <li>5. Kurumsal web uygulamalarına mobil erişimin bulunmaması,</li> <li>6. Kurumsal veri tabanında bulunan verilerden yeterince istifade edilememesi</li> <li>7. Karar yayım stratejisinin etkin olmadığı hususları tespit edilmiştir.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Siber güvenlik riskleri konularında periyodik olarak bilgi güvenliği farkındalık eğitimlerinin ve "Güvenli Yazılım Geliştirme", "Siber Güvenlik Olay Yönetimi", "Zararlı Yazılım Analizi", "Derin Öğrenme, Makine Öğrenmesi" gibi alanlarda gerekli eğitimlerin düzenlenmesi,</li> <li>2. İnternet ve VPN hizmetlerinin daha etkin bir şekilde yönetilebilmesi amacıyla Adalet Bakanlığından devir alınması,</li> <li>3. Kalite ve Süreç Yönetimi Biriminin oluşturularak teşkilatlandırılması,</li> <li>4. Bilgi sistem modüllerinin geliştirilmesi ve teknolojik yeniliklere uyumunun sağlanması,</li> <li>5. IOS ve Android işletim sistemi kullanan taşınabilir cihazlar üzerinde doğrudan çalışabilecek mobil uygulamaların geliştirilmesi,</li> <li>6. Kurumsal veri tabanındaki ham verilerin yapay zekâ algoritmaları ile işlenerek anlamlı ve faydalı bilgilerin ortaya çıkartılarak ilgililerin istifadesine sunulması,</li> <li>7. İçtihat veri tabanı kurularak yeni bir içtihat yaygınlaştırma stratejisinin uygulanması gerekmektedir.</li> </ol>
<b>Mali Kaynak Analizi</b>	<p>Kurumun taşıt ve lojman gibi fiziki kaynaklarının geliştirilmesi için genel bütçeden sağladığı kaynağın kısıtlı olması nedeniyle planda yer alan hedeflere istenilen düzeyde ulaşamayabileceği öngörülmektedir.</p>	<p>Kurumun özellikle fiziki kaynaklarının geliştirilmesine yönelik mali kaynaklarının olanak tanındığı ölçüde artırılması yönünde çaba gösterilmesi, Kurum kaynaklarının kullanımında tespit edilen ihtiyaç alanlarının önceliklendirilmesi gerekmektedir.</p>
<b>PESTLE Analizi</b>	<p><b>Politik etkenler;</b> Üst politika belgelerinde yargı alanındaki görevlerin ve beklentilerin ön plana çıkması,</p> <p><b>Ekonomik etkenler;</b> Ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel yönden gelişmesi,</p>	<p><b>Politik etkenler;</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yargı bağımsızlığının ve hukuk devletinin güçlendirilmesine ilişkin uluslararası standartların izlenmesine devam edilmesi,</li> <li>2. Yargı kurumları ile işbirliği ve koordinasyonun güçlendirilmesi,</li> <li>3. Danıştayın danışma ve inceleme fonksiyonunun geliştirilerek etkinleştirilmesi</li> <li>4. İdari yargının güçlendirilmesine yönelik projelere önderlik edilmesi gerekmektedir.</li> </ol> <p><b>Ekonomik etkenler;</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. İdari yargı alanındaki yeni uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin araştırılması için bütçe ödenek planlamasının etkin yapılması,</li> <li>2. Fayda-maliyet analizlerinden daha fazla yararlanılması,</li> <li>3. Mali kaynakların ekonomik ve etkin kullanılması gerekmektedir.</li> </ol>



Durum Analizi Aşamaları	Tespitler / Sorun alanları	İhtiyaçlar / Gelişim Alanları
PESTLE Analizi	<p><b>Sosyokültürel etkenler;</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yargısal alanda etik ilke ve değerlere bağlılık bilincinin ve farkındalığın artması,</li> <li>2. Kamuoyunda hakların korunması ve hak arama bilincinin gelişmesi</li> <li>3. İnsan odaklı yönetim anlayışının benimsenmesi,</li> <li>4. Ulusal, uluslararası ve yabancı ülke yargı kuruluşları ile iletişimin ve işbirliğinin güçlenmesi,</li> <li>5. Üniversiteler ile iletişimin ve işbirliğinin güçlenmesi,</li> </ol> <p><b>Teknolojik etkenler;</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dijital dönüşümün yargısal süreçlere entegrasyonu ile çalışma hayatının kolaylaşması,</li> <li>2. Ağ etkisiyle bilgi paylaşımının daha az maliyetle daha fazla kişiye ulaştırılması,</li> </ol>	<p><b>Sosyokültürel etkenler;</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Danıştay Başkanlığına özgü etik ilkelerin belirlenerek, uygulanmasının teşvik ve takip edilmesi ile etik ilkelere ilişkin iyi uygulama örneklerinin incelenmesi ve raporlanması,</li> <li>2. Danıştayın iş yükünün azaltılmasına yönelik alternatif çözüm yöntemleri ve sulh müesseselerinin geliştirilmesi,</li> <li>3. Hizmet taleplerinin önceliklendirilerek çözüm yöntemlerinin oluşturulması, kurum çalışanlarına değerli olduklarının hissettirilerek kuruma aidiyet duygusunu güçlendirecek etkinliklerin düzenlenmesi,</li> <li>4. Karşılıklı çalışma ziyaretleri, hâkim değişim programı, staj, ortak toplantı, sempozyum vb. yollarla bilgi ve tecrübe alışverişi yapılması ile, yabancı ülke yargı içtihatlarının takip edilerek Danıştay içtihatlarının geliştirilmesine katkı sağlanması,</li> <li>5. Üniversiteler ile ortak çalışma, sempozyum ve toplantılar düzenlenmesi gerekmektedir.</li> </ol> <p><b>Teknolojik etkenler;</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bilişim sistemlerini geliştirebilecek ve etkin kullanabilecek nitelikli personelin istihdam edilmesi,</li> <li>2. Kurum çalışanlarının, siber güvenlik riskleri konusunda farkındalıklarının artırılması,</li> <li>3. Birimlerin ihtiyaç duyduğu bilgi ve yönetim sistemlerinin oluşturulması ve mevcut bilişim sistemlerinin geliştirilmesi,</li> <li>4. Bilginin yayımı, içtihatların ve tüm kararların duyurulmasında iletişim kanallarının kullanımının etkinleştirilmesi ve çeşitlendirilmesi gerekmektedir.</li> </ol>

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler / Sorun alanları	İhtiyaçlar / Gelişim Alanları
PESTLE Analizi	<p><b>Yasal etkenler;</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>İstinaf sisteminin uygulanması,</li> <li>Danıştayın istisari yönünden yeterince istifade edilmemesi,</li> <li>Genel İdari Usul Kanunu'nun yasalaşamaması,</li> <li>İş yükü (dava dosya sayısı) fazlalığı,</li> </ol>	<p><b>Yasal etkenler;</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>İçtihat birliğini sağlamak amacıyla, <ul style="list-style-type: none"> <li>Bölge idare mahkemelerinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerinin ele alındığı çalışma ziyaretlerinin yapılması,</li> <li>Aykırılıkların giderilmesi kararlarının etkili bir şekilde uygulanmasını sağlayacak tedbirler alınması,</li> </ul> </li> <li>Danıştayın kuruluşundan beri var olan danışma ve inceleme fonksiyonunun etkinleştirilmesi konusunda bilimsel çalışmalar ve etkinliklerin düzenlenmesi, yabancı ülke sistemlerinin bu açıdan incelenmesi ile yasama faaliyetlerine bu konuda destek olunması,</li> <li>İdarelerin genel işleyişini düzenleyecek Genel İdari Usul Kanunu çıkarılması için ilgili kurum ve kuruluşlar ile işbirliği yapılması, bu konuda toplantı, sempozyum, çalıştayların düzenlenmesi, düzenlenen toplantılara katılım sağlanması,</li> <li>İş yükünün azaltılması amacıyla, <ul style="list-style-type: none"> <li>Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ve sulh müesseselerinin kurulan komisyonlarda tartışılması bu konuda bilimsel çalışmalar ve etkinliklerin düzenlenmesi, uluslararası çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemlerinin bu açıdan incelenmesi, yasama faaliyetlerine bu konuda destek olunması, uyuşmazlıkların yargı önüne gelmeden çözümlenmesinin sağlanması,</li> <li>Derece mahkemeleri ve idarelerce içtihatların ve emsal yargı kararlarının dikkate alınmasının sağlanması,</li> <li>Uyuşmazlıkların kısa sürede sonuçlanması için İdari Yargılama Usulü Kanununda ihtiyaca uygun değişikliklerin yapılmasına katkı sağlayacak bilim komisyonunun oluşturulmasına öncülük edilmesi gerekmektedir.</li> </ul> </li> </ol>

Durum Analizi Aşamaları	Tespitler / Sorun alanları	İhtiyaçlar / Gelişim Alanları
PESTLE Analizi	<p><b>Yasal etkenler;</b></p> <p>5. Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ve sulh müessesesinin etkin kullanılması,</p> <p><b>Çevresel etkenler;</b></p> <p>Afet, salgın hastalıklar vb. olağanüstü durumların iş gücü kaybına ve iş artışına sebebiyet vermesi hususları tespit edilmiştir.</p>	<p><b>Yasal etkenler;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Her dairede yeterli sayıda yetişmiş tecrübeli hâkim görevlendirilmesi,</li> <li>- Yargılama iş süreçlerinin hızlandırılması için çalışmalar yapılması,</li> <li>- Dava kodları ve dosya tasniflerinin düzenli ve sistematik olarak yapılması,</li> <li>- Yargılama süreçlerinin hızlandırılması için İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda filtrasyon, grup dava pilot karar ve benzeri usulleri de içerecek ihtiyaca uygun değişikliklerin yapılmasına katkı sağlanması,</li> <li>- Karar yazım şekilleri geliştirilerek karar gerekçelerinin güçlendirilmesi,</li> <li>- İctihat yaygınlaştırma politikaları belirlenerek içtihatların etkin ve sistemli şekilde paylaşımının sağlanması,</li> <li>- İctihat aykırılıklarının önlenmesi ve giderilmesi mekanizmalarının etkin biçimde işletilmesi,</li> <li>- İş performansı düşük olan çalışanların verimliliğinin artırılması için gerekli tedbirlerin alınması,</li> </ul> <p>5. Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleri ile sulh müessesesinin etkin kullanılması amacıyla, bilimsel çalışmalar ve etkinliklerin düzenlenmesi, uluslararası çalışma ziyaretlerinde yabancı ülke sistemlerinin bu açıdan incelenmesi ve yasama faaliyetlerine destek olunması gerekmektedir.</p> <p><b>Çevresel etkenler;</b></p> <p>Yeni çalışma düzenlerinin (çevrimiçi çalışma, dönüşümlü çalışma vb.) geliştirilmesi ve uygulanabilmesi için gerekli alt yapı ve sistemlerin geliştirilmesi gerekmektedir.</p>



# *ÜÇÜNCÜ BÖLÜM*

## **GELECEĞE BAKIŞ**



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### GELECEĞE BAKIŞ

#### I- MİSYON

“İdari uyumsuzlukları, evrensel hukuk değerleri ve hukukun üstünlüğü ilkesi ışığında, insan haklarını esas alan, bağımsız, tarafsız, adil bir yargılama yapmak suretiyle makul sürede nihai şekilde çözümleyerek içtihat birliğini sağlamak, danışma ve inceleme görevini etkin bir şekilde yerine getirmek”

#### II- VİZYON

“İdari yargının evrensel öncüsü ve adaletin güvencesi olmak”

#### III- TEMEL DEĞERLER

Adalet

Hukukun üstünlüğü

Bağımsızlık ve tarafsızlık

Evrensel hukuk ilkelerine bağlılık

İnsan haklarına saygı

Ehliyet, liyakat ve meslek etiği ilkelerine bağlılık

Saygınlık ve güvenilirlik

İş disiplini ve kurumsal kültüre bağlılık

Şeffaflık ve hesap verebilirlik

İyi yönetim ve yeniliğe açıklık

2  
0  
2  
4  
2  
0  
2  
8





# *DÖRDÜNCÜ BÖLÜM*

## **STRATEJİ GELİŞTİRME**



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

## STRATEJİ GELİŞTİRME

## I- HEDEF KARTLARI

Amaç (A1)	Yargılama faaliyetinin niteliğini artırmak						
Hedef (H1.1)	Yargılama faaliyetini makul sürede tamamlamak						
Amacın İlgili Olduğu Program / Alt Program Adı	Hukuk ve Adalet / Danıştay						
Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi	İdari uyumsuzluklarda bağımsız, tarafsız, nitelikli ve adil bir yargılama hizmeti sunarak içtihat birliğini sağlamak; Danıştay'ın danışma ve inceleme fonksiyonunu güçlendirmek						
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)	2024	2025	2026	2027	2028
PG1.1.1: Dosyaların ortalama karara bağlanma gün sayısı**	60	520	500	480	460	440	420
PG1.1.2: Kararların ortalama yazılma, imzalanma ve tebligata çıkarılma gün sayısı**	15	70	60	55	50	45	35***
PG1.1.3: Dosyaların temizlenme oranı*	25	1,05	1,06	1,07	1,08	1,09	1,1

<b>Sorumlu Birim</b>	Başsavcılık ve Daireler
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Kurullar ve Daireler İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>»» Hedeflerin kurul ve dairelerce yeterince benimsenmemesi ve takip edilmemesi</li> <li>»» Analizler için ihtiyaç duyulan istatistik verilerin istenilen düzey ve zamanda üretilmemesi</li> <li>»» Doğal afet, salgın hastalıklar ve benzeri beklenmeyen durumların çalışma düzenini olumsuz etkilemesi</li> <li>»» Doğal afetler nedeniyle uyumsuzluk sayısının artması</li> </ul>
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>»» Her kurul ve daireye özgü hedefler belirlenerek hedeflerin sahiplenilme düzeyi artırılacaktır.</li> <li>»» Bekleme süresi iki yılı aşan dava ve temyiz başvurularına ilişkin uyarı ve raporlama sağlayacak altyapı oluşturularak, daire ve kurullar makul sürede yargılama hususunda periyodik olarak bilgilendirilecektir.</li> <li>»» Etkin bir izleme ve değerlendirme sistemiyle stratejik plan ve performans programı hedeflerinin birimler düzeyinde sahipliği artırılacaktır.</li> <li>»» Yargısal istatistiklerin ulaşılabilirliğinin kolaylaştırılması ve hızlandırılması için sürekli iyileştirme ve bilgilendirme çalışmaları yapılacaktır.</li> <li>»» Yargılama iş süreçlerinin hızlandırılması için çalışmalar yapılacaktır.</li> </ul>
<b>Maliyet Tahmini</b>	4.871.010.000 TL
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>»» Dosyaların işlem görmeden bekleme süresinin uzun olması</li> <li>»» Üst politika belgelerinde yargılama süreçlerinin hızlandırılmasının planlanması</li> <li>»» Kamuoyunda makul sürede yargılama beklentisinin öne çıkması</li> </ul>
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>»» Adil yargılanma hakkının güçlendirilerek yargıya duyulan güvenin ve memnuniyetin artırılması</li> <li>»» Adaletin geciktirilmeden tesisi</li> <li>»» Yargılaması geciken dosyaların öncelikli olarak karara bağlanmasına yönelik tedbirlerin alınması</li> <li>»» Dosyaların temizlenme oranının yüzde yüzün altına düşürülmemesi</li> <li>»» Olağanüstü durumlara özgü çalışma sistemlerinin geliştirilmesi</li> </ul>

\* Performans göstergesi değerleri kümülatif olarak belirlenmiştir.

\*\* Performans göstergesi değerleri kümülatif azalış olarak belirlenmiştir.

\*\*\* Plan döneminde hedeflenen değer; kararların ortalama yazılma, imzalanma süresi 30 gün, tebligat süresi 5 gün olmak üzere 35 gün olarak belirlenmiştir.

<b>Amaç (A1)</b>	<b>Yargılama faaliyetinin niteliğini artırmak</b>							
<b>Hedef (H1.2)</b>	Danıştayın içtihat mahkemesi rolünü güçlendirmek							
<b>Amacın İlgili Olduğu Program / Alt Program Adı</b>	Hukuk ve Adalet / Danıştay							
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	İdari uyumsuzluklarda bağımsız, tarafsız, nitelikli ve adil bir yargılama hizmeti sunarak içtihat birliğini sağlamak; Danıştay'ın danışma ve inceleme fonksiyonunu güçlendirmek							
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>	
<b>PG1.2.1:</b> İchtihat paylaşımına ilişkin yapılan çalıştay, sempozyum ve değerlendirme toplantısı sayısı*	25	28	30	33	36	39	42	
<b>PG1.2.2:</b> Yayınlanan karar bülteni sayısı*	25	7	9	11	13	15	18	
<b>PG1.2.3:</b> İchtihat aykırılıklarının tespiti konusunda hazırlanan rapor sayısı*	25	3	4	5	6	7	8	
<b>PG1.2.4:</b> Danıştay internet sitesinde, Danıştay kararlar dergisinde ve yıllık raporda yayınlanan karar sayısı*	25	200.000	250.000	300.000	360.000	420.000	500.000	
<b>Sorumlu Birim</b>	Başsavcılık ve Daireler							
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Kurullar ve Daireler		İchtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi					
	Yayın İşleri Müdürlüğü		Personel Müdürlüğü					
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>»» Yargılamanın hızlı sonuçlandırılabilmesi için kapsamlı araştırma yapılamaması</li> <li>»» Bütçe kaynağının yetersizliği ve iş yüküne bağlı olarak toplantıların istenilen düzeyde gerçekleştirilememesi</li> <li>»» Raporlama sürecinde aksamalar yaşanması</li> </ul>							
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>»» Danıştay içtihatlarının takibi ve uygulamada yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerine yönelik mahkemelere çalışma ziyaretleri yapılacaktır.</li> <li>»» Dava dairelerince içtihat birliğinin sağlanmasına yönelik değerlendirme toplantıları yapılacaktır.</li> <li>»» Yayınlanan karar sayısı artırılacak, emsal karar arama kriterleri kolaylaştırılacaktır.</li> <li>»» İchtihat bilinirliğini sağlayacak politikalar belirlenecektir.</li> </ul>							
<b>Maliyet Tahmini</b>	806.178.000 TL							
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>»» İchtihat farklılıklarının hukuki belirliliği olumsuz yönde etkilemesi</li> <li>»» İchtihat farklılıklarının yargıya olan güveni zedelemesi</li> <li>»» Aykırılıkların giderilmesi kararlarının geçmişe yönelik hukuki sonuç doğurması</li> </ul>							
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>»» İchtihat aykırılıklarının önlenmesi ve giderilmesi</li> <li>»» İchtihatların bilinirliğinin, ulaşılabilirliğinin ve takibinin artırılması</li> <li>»» İchtihatlarda istikrarın sağlanması</li> </ul>							

\* Performans göstergesi değerleri kümülatif olarak belirlenmiştir.

<b>Amaç (A1)</b>	<b>Yargılama faaliyetinin niteliğini artırmak</b>						
<b>Hedef (H1.3)</b>	Karar gerekçelerinin niteliğini artırmak						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program / Alt Program Adı</b>	Hukuk ve Adalet / Danıştay						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	İdari uyumsuzluklarda bağımsız, tarafsız, nitelikli ve adil bir yargılama hizmeti sunarak içtihat birliğini sağlamak; Danıştay'ın danışma ve inceleme fonksiyonunu güçlendirmek						
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG1.3.1: Gerekçeli karar hakkına yönelik toplantı ve çalışma sayısı*</b>	50	47	50	52	55	60	65
<b>PG1.3.2: Yayınlanan ilkesel karar sayısı*</b>	50	250	310	360	420	480	550
<b>Sorumlu Birim</b>	Başsavcılık ve Daireler						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi Genel Sekreterlik Bürosu Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu			Personel Müdürlüğü Eğitim Müdürlüğü Yayın İşleri Müdürlüğü			
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Yeterli sayıda hâkim görevlendirilmemesi</li> <li>» İş yükünün fazlalığına bağlı olarak gerekçelerin istenilen düzeyde olmaması</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» İçtihat, Raporlama ve İstatistik Biriminin kapasitesi artırılabilecektir.</li> <li>» Karar yazımına ilişkin bilgilendirme toplantıları düzenlenecek ve hazırlanacak dokümanlar ilgililerle paylaşılacaktır.</li> <li>» Kararların niteliğinin artırılması kapsamında gerçekleştirilecek projelere ve faaliyetlere aktif katılım sağlanacaktır.</li> <li>» İlkesel niteliği olan kararların yaygınlaştırılması amacıyla yeni ihtiyaçlara cevap verebilecek içtihat veri tabanı sistemi kurulacaktır.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	329.800.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» İş yüküne bağlı olarak özellikle derece mahkemelerinde karar gerekçelerinin istenilen düzeyde olmaması</li> <li>» Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesinin gerekçeli karar hakkının ihlaline yönelik kararlarının varlığı</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Adil yargılanma hakkı gözetilerek yargıya duyulan güvenin artırılması</li> <li>» İyi gerekçelendirilmiş kararların üretilmesi</li> </ul>						

\* Performans göstergesi değerleri kümülatif olarak belirlenmiştir.

<b>Amaç (A1)</b>	<b>Yargılama faaliyetinin niteliğini artırmak</b>						
<b>Hedef (H1.4)</b>	Danıştay yargı etiği ilkelerini belirlemek ve ilkelerin etkinliğini sağlamak						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program / Alt Program Adı</b>	Hukuk ve Adalet / Danıştay						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	İdari uyumsuzluklarda bağımsız, tarafsız, nitelikli ve adil bir yargılama hizmeti sunarak içtihat birliğini sağlamak; Danıştay'ın danışma ve inceleme fonksiyonunu güçlendirmek						
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG1.4.1: Danıştay yargı etiği ilkelerinin belirlenmesi*</b>	60	0	1	1	1	1	1
<b>PG1.4.2: Yargı etiği konusunda yapılan eğitim ve toplantı sayısı*</b>	20	0	3	5	7	9	12
<b>PG1.4.3: Etik ilkelere ilişkin incelenen iyi uygulama örneği sayısı*</b>	20	0	2	3	4	5	6
<b>Sorumlu Birim</b>	Başsavcılık ve Daireler						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu Genel Sekreterlik Bürosu			Personel Müdürlüğü Eğitim Müdürlüğü			
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Yargı etiği alanında mevcut yol gösterici belgelerin kurumsal etik kültürünün gereklerini karşılamada yetersiz kalması</li> <li>» Sosyal medya kullanımının etik sorunlar yaratabilmesi</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Danıştaya özgü etik ilkeleri belirlenerek bu konuda paydaşlar bilgilendirilecektir.</li> <li>» Danıştay etik ilkelerini belirlemek üzere kurul oluşturulacaktır.</li> <li>» Danıştay personeline yönelik etik ilkeler konulu eğitim veya konferans düzenlenecektir.</li> <li>» Yargı etik ilkelerinin daha iyi anlaşılabilmesi ve benimsenmesini sağlamak üzere rehberler hazırlanacaktır.</li> <li>» Yargı etiğini konu alan projelere ve faaliyetlere aktif katılım sağlanacaktır.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	293.155.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Yargısal alanda etik ilke ve değerlere bağlılık bilincinin ve farkındalığın artması</li> <li>» Üst politika belgelerinde yargı etiğinin gerekliliği ve öneminin vurgulanması</li> <li>» Yargı etiği alanında yol gösterici olarak Türk Yargı Etiği Bildirgesi, Sosyal Medya Kullanım Rehberi, Uluslararası Hukukta Etik Kodlar, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri adı altında düzenlemelerin ve istişare kararlarının bulunması</li> <li>» Etik ilkelere ilişkin yol gösterici mahiyette rehberlerin yetersiz olması</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Etik ilkelere uyulmamasının yaptırımlarının belirginleştirilmesi ve sonuçlarının bilinirliğinin artırılması</li> <li>» Etik ilkelere dayalı çalışmaların; kurumsal kültürün bir bileşeni olarak sahiplenilmesi</li> <li>» Etik ilkelere ilişkin farkındalığın ve uygulama alanlarının geliştirilmesi</li> </ul>						

\* Performans göstergesi değerleri kümülatif olarak belirlenmiştir.

<b>Amaç (A1)</b>	<b>Yargılama faaliyetinin niteliğini artırmak</b>						
<b>Hedef (H1.5)</b>	İş yükünü azaltmak						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program / Alt Program Adı</b>	Hukuk ve Adalet / Danıştay						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	İdari uyuşmazlıklarda bağımsız, tarafsız, nitelikli ve adil bir yargılama hizmeti sunarak içtihat birliğini sağlamak; Danıştay'ın danışma ve inceleme fonksiyonunu güçlendirmek						
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG1.5.1: İdari yargı mevzuatına yönelik yapılan çalışma sayısı*</b>	25	20	23	25	28	30	34
<b>PG1.5.2: Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına yönelik yapılan çalışma sayısı*</b>	25	10	12	14	16	18	20
<b>PG1.5.3: Devreden dosya sayısı**</b>	50	121.000	114.000	105.000	98.000	88.000	80.000
<b>Sorumlu Birim</b>	Başsavcılık ve Daireler						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Kurul ve Daireler Genel Sekreterlik Bürosu		İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi Personel Müdürlüğü				
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>»» Hâkim sayısının azalması ve / veya dosya sayısının artması</li> <li>»» Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin yeterli düzeyde etkinleştirilmemesi, idarelerin uyuşmazlıkların dava yoluyla çözümlenmesini bekleme eğilimi</li> <li>»» Genel idari usule ilişkin kanunun bulunmamasının idari usulde farklı uygulamalara neden olması</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>»» İş yükünü azaltacak temyiz izni, filtreleme, grup dava vb. konularda çalışmalar yapılacaktır.</li> <li>»» Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmalara katkı sağlanacaktır.</li> <li>»» İdari yargıda dava öncesi ve dava içi alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine ilişkin iyi uygulama örnekleri incelenecektir.</li> <li>»» İş yüküne yönelik analizler yapılacaktır.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	403.089.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>»» İş yükünün fazla olması sebebiyle yargılama faaliyetinin niteliğinin istenilen düzeye çıkartılamaması</li> <li>»» Danıştayın içtihat mahkemesi rolünün arka planda kalması</li> <li>»» İdarelerce emsal kararların dikkate alınmamasının dava yoluna sıklıkla başvurulmasına neden olması</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>»» İş yükünün azaltılarak yargılama hizmetinin daha nitelikli hale getirilmesi</li> <li>»» İyi uygulama örneklerinin incelenmesine fırsat sağlanması</li> </ul>						

\* Performans göstergesi değerleri kümülatif olarak belirlenmiştir.

\*\* Performans göstergesi değerleri kümülatif azalış olarak belirlenmiştir.



<b>Amaç (A2)</b>	<b>Danışma ve inceleme fonksiyonunu güçlendirmek</b>						
<b>Hedef (H2.1)</b>	Danışma ve inceleme fonksiyonunun etkinliğini artırmak						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program / Alt Program Adı</b>	Hukuk ve Adalet / Danıştay						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>	İdari uyumsuzluklarda bağımsız, tarafsız, nitelikli ve adil bir yargılama hizmeti sunarak içtihat birliğini sağlamak; Danıştay'ın danışma ve inceleme fonksiyonunu güçlendirmek						
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG2.1.1: Danışma ve inceleme fonksiyonuyla ilgili yapılan çalışma sayısı*</b>	50	2	3	4	5	6	7
<b>PG2.1.2: İncelenen ülke sayısı*</b>	50	12	13	14	15	16	17
<b>Sorumlu Birim</b>	Başsavcılık ve Daireler						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	1.Daire Başkanlığı Genel Sekreterlik Bürosu Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu			İdari İşler Kurulu Personel Müdürlüğü			
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Mevzuat değişikliği ile danışma ve inceleme görevlerinin kısmen veya tamamen kaldırılması</li> <li>» İdarelerce yeterli sayıda başvuru yapılmaması</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» İdari işlere ilişkin idari uyumsuzluk ve görevler ivedilikle çözümlenmeye devam edilecektir.</li> <li>» Danışma ve inceleme fonksiyonu kapsamında yapılan işlerle ilgili bilgilendirici ve yol gösterici belgeler hazırlanacak, kamuoyuyla paylaşılacaktır.</li> <li>» Uluslararası çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemleri bu açıdan incelenecektir.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	366.443.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Danıştayın danışma ve inceleme fonksiyonundan yeterince istifade edilmemesi</li> <li>» Danışma ve inceleme görevlerinin mevzuat değişiklikleriyle azaltılmış olması</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Danıştayın kuruluşundan beri var olan danışma ve inceleme fonksiyonunun etkinleştirilmesi konusunda bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenmesi</li> <li>» Uluslararası çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemlerinin incelenmesi</li> <li>» Danışma ve inceleme fonksiyonunu etkinleştirecek yasama faaliyetlerine destek olunması</li> </ul>						

\* Performans göstergesi değerleri kümülatif olarak belirlenmiştir.

<b>Amaç (A3)</b>	<b>Kurumsal kapasiteyi geliştirmek</b>						
<b>Hedef (H3.1)</b>	Danıştay personelinin niteliğini ve mesleki yetkinliğini artırmak						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program / Alt Program Adı</b>	Yönetim ve Destek / Üst Yönetim, İdari ve Mali Hizmetler						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>							
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG3.1.1: Hâkim / savcıların katılım sağladığı mesleki eğitim sayısı*</b>	30	11	15	20	25	30	35
<b>PG3.1.2: Eğitime katılan hâkim / savcı oranı*</b>	10	0	20	40	60	80	100
<b>PG3.1.3: İdari personelin katılım sağladığı mesleki eğitim sayısı*</b>	25	35	37	40	43	46	50
<b>PG3.1.4: Eğitime katılan idari personel oranı*</b>	10	0	20	40	60	80	100
<b>PG3.1.5: Eğitime ihtiyaç duyulan alanların belirlenmesine yönelik yapılan çalışma sayısı*</b>	25	0	2	4	6	8	10
<b>Sorumlu Birim</b>	Genel Sekreterlik						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Eğitim Müdürlüğü			Personel Müdürlüğü			
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>›› Bütçe kaynağının yetersiz olması</li> <li>›› Eğitimlere istenilen düzeyde katılım sağlanamaması</li> <li>›› Eğitim konuları ve eğitimcilerin belirlenmesinde maliyet fayda etkinliğinin sağlanamaması</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>›› Hâkim ve savcıların görev yaptığı kurul / dairelere özgü, mevzuat değişiklikleri, uygulamada yaşanan güncel sorunlar ve ihtiyaçları doğrultusunda meslek içi eğitim programları planlanarak düzenlenecektir.</li> <li>›› Meslek içi eğitim programları, hukuki argümantasyon, kararların gerekçelendirilmesi, etik kuralların uygulanması ve ihtiyaç duyulan diğer konuları da içerecek şekilde yapılacaktır.</li> <li>›› İdari personelin görev yaptığı birimlere özgü, ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte ve stratejik yönetim anlayışını destekleyici meslek içi eğitim programları planlanarak düzenlenecektir.</li> <li>›› Eğitim ihtiyaç analizleri yapılarak belirlenecek önceliklere göre paydaşlarla iş birliği içinde uzmanlaşmaya dayalı etkin bir eğitim stratejisi oluşturulacaktır.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	1.364.762.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>›› Meslek içi eğitime ihtiyaç duyulması</li> <li>›› Teknik bilgi ve uzmanlık gerektiren görevlerde yetişmiş personel açığı</li> <li>›› Çalışanların mesleki gelişimine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitimlerin istenilen düzeyde olmaması</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>›› Personelin teknolojik gelişmelere uyumunun sağlanması</li> <li>›› Personelin çalışma alanlarına yönelik eğitimlerin planlanması ve düzenlenmesi</li> <li>›› Personelin daha üst görevlere hazırlanması ve ilerlemelerinin teşvik edilmesi</li> <li>›› Kurumsal kültürün güçlendirilmesi ve etik ilkelere bağlılığın yaygınlaştırılması</li> <li>›› Sunulan hizmetin kalitesinin artırılması</li> </ul>						

\* Performans göstergesi değerleri kümülatif olarak belirlenmiştir.

<b>Amaç (A3)</b>	<b>Kurumsal kapasiteyi geliştirmek</b>						
<b>Hedef (H3.2)</b>	Çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmak						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program / Alt Program Adı</b>	Yönetim ve Destek / Üst Yönetim, İdari ve Mali Hizmetler						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>							
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG3.2.1:</b> Düzenlenen kişisel gelişim semineri ve eğitim sayısı*	25	22	25	28	32	36	40
<b>PG3.2.2:</b> Görevde yükselme / unvan değişikliği sınavları sonucu unvanı değişen personel sayısı*	25	148	148	200	200	200	250
<b>PG3.2.3:</b> Düzenlenen sosyal ve kültürel etkinlik sayısı*	25	70	75	80	88	96	105
<b>PG3.2.4:</b> Yabancı ülke mahkemeleri, üniversiteler veya uluslararası kuruluşlarda görevlendirilen hâkim sayısı*	25	10	12	14	16	18	20
<b>Sorumlu Birim</b>	Genel Sekreterlik						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Genel Sekreterlik Bürosu Personel Müdürlüğü		Eğitim Müdürlüğü Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu				
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Sosyal ve kültürel faaliyetlerin etkin planlanamaması</li> <li>» Sosyal etkinliklere beklenen katılımın gerçekleşmemesi</li> <li>» Bütçe kaynağının yetersizliği</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Kurumsal aidiyet duygusunu geliştirecek söyleşi, panel, tiyatro vb. sosyal ve kültürel etkinliklerin sayısı artırılabilecektir.</li> <li>» İş performansının somut ödüllendirme mekanizması olan, motivasyonu artıran görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları daha sık aralıklarla yapılacaktır.</li> <li>» Çalışanların mesleki becerilerini geliştirmesine olanak tanıyan, çalışma motivasyonunu artıran, kurumsal kültürü pekiştiren kişisel gelişim seminerleri ve eğitimleri düzenlenecektir.</li> <li>» Yargı mensuplarının bilgi ve tecrübe paylaşımlarının sağlanması amacıyla staj ve hâkim değişim programları gerçekleştirilecektir.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	909.841.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Performans ölçümüne, değerlendirilmesine ve geliştirilmesine yönelik bir sistemin bulunmaması</li> <li>» İş motivasyonu ve performansı düşük çalışanların diğer çalışanların performansını olumsuz etkilemesi</li> <li>» Mesleki kariyer planlamasına ilişkin belirsizlik</li> <li>» Kurum kültürünün devamlılığını sağlama iradesi</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» İş motivasyonu ve performansı düşük olan çalışanların verimliliğinin artırılması ile performansı yüksek olan personelin ödüllendirilmesi için gerekli düzenlenmelerin yapılması</li> <li>» Zaman ve stres yönetimi, iletişim, iş disiplini, sorumluluk bilinci ve ekip çalışması vb. konularda kişisel gelişim seminerlerinin düzenlenmesi</li> <li>» Liyakate dayalı kariyer ilerlemede çalışanın performansının ön plana çıkarılması</li> <li>» Kurumsal kültürün sürdürülmesi ve geliştirilmesi</li> <li>» Çalışma motivasyonunun yükseltilerek personelin verimliliğinin artırılması</li> </ul>						

\* Performans göstergesi değerleri kümülatif olarak belirlenmiştir.

<b>Amaç (A3)</b>	<b>Kurumsal kapasiteyi geliştirmek</b>						
<b>Hedef (H3.3)</b>	Kurumsal iletişimi ve işbirliğini güçlendirmek						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program / Alt Program Adı</b>	Yönetim ve Destek / Üst Yönetim, İdari ve Mali Hizmetler						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>							
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG3.3.1:</b> Ulusal yargı kuruluşlarıyla yapılan toplantı sayısı*	20	72	80	90	100	110	120
<b>PG3.3.2:</b> Uluslararası ve yabancı ülke yargı kuruluşlarıyla yapılan toplantı sayısı*	20	61	65	70	75	80	85
<b>PG3.3.3:</b> Kamu kurum ve kuruluşlarıyla yapılan toplantı sayısı*	20	185	195	205	215	225	235
<b>PG3.3.4:</b> Üniversite öğrencilerinin staj yapması için belirlenen kontenjan sayısı*	20	305	400	500	600	700	800
<b>PG3.3.5:</b> Danıştay intranet sayfasında yayımlanan ulusal ve uluslararası yüksek mahkemelere ait karar sayısı*	20	330	360	400	450	510	580
<b>Sorumlu Birim</b>	Genel Sekreterlik						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Genel Sekreterlik Bürosu Personel Müdürlüğü İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi			Eğitim Müdürlüğü Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu İletişim Bürosu			
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bütçe kaynağının yetersizliği, olağanüstü durumlar ve iş yüküne bağlı olarak toplantıların istenilen düzeyde yapılamaması</li> <li>➤ Ortak çalışma, toplantı ve organizasyonlarda koordinasyonun istenilen düzeyde sağlanamaması</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ulusal, uluslararası ve yabancı ülke yargı kuruluşlarına çalışma ziyaretleri düzenlenecek, yabancı ülke sistemleri incelenecek, Başkanlığımızca gerçekleştirilen toplantı, konferans, seminer vb. etkinliklere anılan kuruluşlar davet edilerek bilgi ve tecrübe paylaşımına imkân sağlanacaktır.</li> <li>➤ Ulusal ve uluslararası yüksek mahkeme kararları kurumsal intranet sayfamızda yayımlanarak yargı mensuplarımızın istifadesine sunulacaktır.</li> <li>➤ Üniversitelerle iletişim ve işbirliği güçlendirilerek gençlerin gelişimine destek olunacak ve üniversitelerin bilgi birikiminden faydalanılacaktır.</li> <li>➤ Kamu kurumlarıyla ortak çalışma, sempozyum ve toplantılar düzenlenecek, idari yargının güçlendirilmesine yönelik yürütülen ulusal ve uluslararası projelere katkı sağlanacaktır.</li> <li>➤ Medya iletişim stratejisi geliştirilecektir.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	1.010.935.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Paydaşlarla işbirliği ve iletişimin güçlendirilmesinin iş verimliliğini artırması</li> <li>➤ İdari uyumsuzlukların yargı önüne taşınmadan çözülmesinin etkinliği ve verimliliği artırması</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Paydaşların bilgi birikimi ve tecrübelerinden yararlanılması</li> <li>➤ Yargı kuruluşları arasındaki iş birliği ve koordinasyonun güçlendirilmesi</li> <li>➤ Ortak toplantılarla farklı yargı sistemlerinin tanınması ve Başkanlığımız uygulamalarının tanıtılması</li> <li>➤ Üniversite öğrencilerine Danıştayda staj yapma imkânı sağlanarak bu kapsamdakilerin bilgi ve görgülerinin artırılması</li> </ul>						

\* Performans göstergesi değerleri kümülatif olarak belirlenmiştir.

<b>Amaç (A3)</b>	<b>Kurumsal kapasiteyi geliştirmek</b>						
<b>Hedef (H3.4)</b>	Bilişim altyapısını ve yönetim bilgi sistemini geliştirmek						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program / Alt Program Adı</b>	Yönetim ve Destek / Üst Yönetim, İdari ve Mali Hizmetler						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>							
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG3.4.1: Kalite ve süreç yönetimi biriminin kurulması*</b>	25	0	0	1	1	1	1
<b>PG3.4.2: Yeni oluşturulan bilgi sistemi modülü sayısı*</b>	25	1	2	3	4	5	6
<b>PG3.4.3: Danıştay mobil uygulamasının oluşturulması*</b>	25	0	0	1	1	1	1
<b>PG3.4.4: Teknik donanımın yenilenme oranı*</b>	25	0	%10	%20	%30	%40	%50
<b>Sorumlu Birim</b>	Genel Sekreterlik						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Genel Sekreterlik Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Bütçe kaynağının yetersizliği</li> <li>» Nitelik ve nicelik olarak teknik personel yetersizliği</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Danıştay Bilgi Sisteminin (DBS) modernizasyonu ve ihtiyaç duyulan yeni modüllerin oluşturulması sağlanacaktır.</li> <li>» Kurumun internet ortamında sunmakta olduğu hizmetleri içeren, IOS ve Android işletim sistemi kullanan taşınabilir cihazlar üzerinde doğrudan çalışabilecek mobil uygulama geliştirilecektir.</li> <li>» Bilgi Güvenliği Yönetim Sisteminin kurulumu için gerekli olan Kalite ve Süreç Yönetimi Birimi oluşturulacaktır.</li> <li>» Hizmetlerin daha etkin sunumu için ihtiyaç duyulan teknik donanım temin edilecek ve güncel ihtiyaçları karşılayacak yazılımlar geliştirilecektir.</li> <li>» Yapay zekâ destekli İçtihat Veri Tabanı Sistemi kurulacaktır.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	1.263.668.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Mevcut bilgi sistemlerinin ihtiyaca yeterince cevap vermemesi</li> <li>» Kurumun internet sitesi üzerinden sunduğu hizmetlere ilişkin mobil uygulamanın bulunmaması</li> <li>» Teknik donanımın istenilen düzeyde ihtiyaçlara cevap vermemesi</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Kurum bilişim sisteminin teknolojik gelişmelere uygun şekilde güncellenmesi</li> <li>» Karar alma süreçlerini destekleyecek bilgi yönetim sistemlerinin geliştirilmesi</li> <li>» Bilgi güvenliği alt yapısının güçlendirilmesi</li> </ul>						

\* Performans göstergesi değerleri kümülatif olarak belirlenmiştir.

<b>Amaç (A3)</b>	<b>Kurumsal kapasiteyi geliştirmek</b>						
<b>Hedef (H3.5)</b>	Yayın ve kütüphane hizmetlerinin niteliğini artırmak						
<b>Amacın İlgili Olduğu Program / Alt Program Adı</b>	Yönetim ve Destek / Üst Yönetim, İdari ve Mali Hizmetler						
<b>Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi</b>							
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri (2023)</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>PG3.5.1: Kütüphaneye kayıtlı eser sayısındaki artış*</b>	35	2.100	2.500	2.900	3.300	3.700	4.100
<b>PG3.5.2: Kütüphaneden yararlanan kişi sayısı*</b>	35	9.000	10.500	12.000	13.500	15.000	17.000
<b>PG3.5.3: Yayın sayısı*</b>	30	70	80	90	100	110	120
<b>Sorumlu Birim</b>	Genel Sekreterlik						
<b>İşbirliği Yapılacak Birim</b>	Kütüphane Müdürlüğü Yayın İşleri Müdürlüğü						
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Bütçe kaynağının yetersizliği</li> <li>» Kitap, dergi vb. yayınların hazırlık ve basım sürecinin uzaması</li> </ul>						
<b>Stratejiler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Danıştay kütüphanesindeki basılı ve internet erişimine açılan yayın sayısı artırılacaktır.</li> <li>» Yayıncılık ve matbaa hizmetleri nitelik ve nicelik olarak geliştirilecektir.</li> <li>» Ulusal ve uluslararası hukuk veri tabanlarına erişim sağlanması amacıyla çalışma yapılacaktır.</li> </ul>						
<b>Maliyet Tahmini</b>	505.467.000 TL						
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Kütüphanede kayıtlı eser sayısının istenilen düzeyde olmaması</li> <li>» Baskı giderlerinin artması</li> <li>» Elektronik ortamda erişilen bilgi arşivinin istenilen seviyede olmaması</li> </ul>						
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Kütüphaneden elde edilecek kazanımların artırılması</li> <li>» Yayımlanacak eserlerin kurum içi kaynaklar kullanılarak daha uygun maliyetlerle basılması</li> </ul>						

\* Performans göstergesi değerleri kümülatif olarak belirlenmiştir.

## II- HEDEFLERDEN SORUMLU VE İŞ BİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER

Tablo 12. Hedeflerden Sorumlu ve İşbirliği Yapılacak Birimler

Hedefler	Harcama Birimleri		İş Birliği Yapılacak Birimler											
	Genel Sekreterlik	Başsavcılık ve Daireler	Kurul. Daire.	İd.İş. Kur.	1. Daire	İRİB	GSB	PM	BİM	EM	UPB	YİM	İB	KM
H 1.1.		S	İ			İ								
H 1.2.		S	İ			İ		İ				İ		
H 1.3.		S				İ	İ	İ		İ	İ	İ		
H 1.4.		S					İ	İ		İ	İ			
H 1.5.		S	İ			İ	İ	İ						
H 2.1.		S		İ	İ		İ	İ			İ			
H 3.1.	S							İ		İ				
H 3.2.	S						İ	İ		İ	İ			
H 3.3.	S					İ	İ	İ		İ	İ		İ	
H 3.4.	S						İ		İ					
H 3.5.	S											İ		İ

### III- HEDEF RİSKLERİ VE KONTROL FAALİYETLERİ

**Tablo 13.** Hedef Riskleri ve kontrol Faaliyetleri

Hedef: Yargılama faaliyetini makul sürede tamamlamak.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Hedeflerin kurul ve dairelerce yeterince benimsenmemesi ve takip edilmemesi	Kurul ve dairelerin yargılama faaliyetinin yoğunluğu nedeniyle izleme ve değerlendirme faaliyetine yeterli zamanın ayrılamaması	Üçer aylık periyotlarla her Kurul / Daireye ilişkin dosyaların sonuçlanma süreleri anılan Kurul / Dairelere gönderilerek hedeflenen sürelerle ulaşmak amacıyla yönelik kararlılık paylaşılacak, hedefe ulaşılması için alınacak önlemlere ilişkin Kurul ve Dairelerin görüşleri istenecektir. Bekleme süresi iki yılı aşan dava ve temyiz başvurularına ilişkin uyarı ve raporlama sağlayacak altyapı oluşturulacaktır.
Analizler için ihtiyaç duyulan istatistik verilerin istenilen düzey ve zamanda üretilmemesi	Başkanlığımızın kullandığı veri tabanının Adalet Bakanlığında bulunması sebebiyle yargılama süreçlerine ilişkin ihtiyaç duyulan verilere ulaşma sürecinin uzaması	Yargılama süreçlerine ilişkin kapsamlı analiz yapmaya elverişli verilerin kurumsal veri sistemlerimizden daha hızlı elde edilebilir hale getirilmesini sağlayacak yazılım geliştirilecektir.
Doğal afet, salgın hastalıklar ve benzeri beklenmeyen durumların çalışma düzenini olumsuz etkilemesi	Toplu ortamlarda bulunmanın sakıncaları, hizmet binasının hasar görmesi vb. durumlara bağlı olarak normal çalışma düzeniyle yargılama hizmetinin sağlıklı sürdürülebilmesi	Doğal afet, salgın hastalıklar vb. dönemlerde çalışma sistemlerinin uzaktan devamlılığını sağlayıcı teknik uygulamalar geliştirilerek yargılama faaliyetinin kesintisiz yürütülmesi sağlanacaktır.
Doğal afetler nedeniyle uyumsuzluk sayısının artması	Doğal afetlere bağlı olarak ortaya çıkacak uyumsuzluk sayısının olağan dışı artması	Bu kapsamdaki uyumsuzlukların kısa sürede ve etkili bir şekilde çözümüne yönelik yapılacak yasal değişikliklere katkı sağlanacaktır.
Hedef: Danıştayın içtihat mahkemesi rolünü güçlendirmek.		
Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Yargılamanın hızlı sonuçlandırılabilmesi için kapsamlı araştırma yapılamaması	Adil yargılanma hakkının unsurlarından olan yargılamanın makul sürede tamamlanması ilkesine, üst politika belgelerinde bu konuya ilişkin belirlenen hedeflere ve kamuoyu beklentisine bağlı olarak yargıçların yaşadığı baskının yargılamanın niteliğini artırma önünde engel teşkil etmesi, içtihat araştırmasının yeterli oranda yapılamaması sonucu içtihat farklılıklarının doğması	Hizmet içi eğitimler, ulusal ve uluslararası staj programları ile zaman ve stres yönetimine ilişkin kişisel gelişim seminerleri düzenlenecektir. Yayımlanan karar sayısı artırılarak bülten / dergi halinde mahkemelerle paylaşılacak ve emsal karar arama kriterleri kolaylaştırılacaktır.
Bütçe kaynağının yetersizliği ve iş yüküne bağlı olarak toplantıların istenilen düzeyde gerçekleştirilememesi	Danıştay daireleri arasında ve Danıştay ile diğer idari yargı organları arasında yapılması planlanan içtihat paylaşımı değerlendirme toplantılarına katılacak yargı mensubu sayısının yetersiz olması	İş yükünü azaltacak çalışmalara öncelik verilecektir. Toplantı takvimi katılımcılara önceden bildirilerek iş planlamasının yapılmasında toplantı tarihlerinin de dikkate alınması sağlanacak, ihtiyaç duyulması ve müsait olunması halinde bazı toplantılar birleştirilerek gerçekleştirilecektir.
Raporlama sürecinde aksamalar yaşanması	İçtihat aykırılıklarının tespitine yönelik raporlar ile Danıştay İçtüzüğü gereğince yapılmakta olan yıllık raporların hazırlık sürecinin uzaması	İlgili birimler ile etkin bir iletişim ve işbirliği sağlanacaktır.



**Hedef: Karar gerekçelerinin niteliğini artırmak.**

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Yeterli sayıda hâkim görevlendirilmemesi	Başkanlığımızda görev yapan hâkim sayısının dosya yüküne kıyasla yetersiz olması sebebiyle hâkim başına düşen ortalama dosya sayısı fazlalığının karar gerekçelerinin daha nitelikli olmasını engellemesi	Hâkim sayısının artırılması için yetkili kurumlarla iletişim ve işbirliği içinde olunacaktır.
İş yükünün fazlalığına bağlı olarak gerekçelerin istenilen düzeyde olmaması		Hâkimlerin eğitimler vasıtasıyla mesleki yetkinlikleri artırılarak bilgi birikimlerine katkı sağlanacak, hazırlanan dokümanlar ilgililerle paylaşılacaktır. İçtihat veri tabanı sistemi oluşturulacaktır.

**Hedef: Danıştay yargı etiği ilkelerini belirlemek ve ilkelerin etkinliğini sağlamak.**

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Yargı etiği alanında mevcut yol gösterici belgelerin kurumsal etik kültürünün gereklerini karşılamada yetersiz kalması	Mevcut Türk Yargı Etiği Bildirgesi, Sosyal Medya Kullanım Rehberi, Uluslararası Hukukta Etik Kodlar, Yargıtay Yargı Etiği İlkeleri adı altında düzenlemeler ve istişare kararları mevcut olmakla birlikte Kuruma özgü kurumsal etik ilkelerin belge haline getirilmemiş olması	Danıştaya özgü etik ilkeleri belirlenerek bu konuda paydaşlar bilgilendirilecektir. Danıştay mensuplarına yönelik düzenlenen eğitimlerde belirlenen etik ilke ve kurallara yer verilecektir.
Sosyal medya kullanımının etik sorunlar yaratabilmesi	Etik ilkelere ilişkin yol gösterici mahiyette rehberlerin yetersiz olması	Yargı etik ilkelerinin daha iyi anlaşılabilmesi ve benimsenmesini sağlamak üzere rehberler hazırlanacaktır.

**Hedef: İş yükünü azaltmak.**

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Hâkim sayısının azalması ve / veya dosya sayısının artması	Öngörülemeyen nedenlerle hâkim sayısının azalması; mevzuat değişiklikleriyle yeni uyumsuzluk alanları doğması, Danıştaya yeni görevler verilmesi nedeniyle dosya sayısının olağandışı artması	İş yüküyle orantının gözetilmesi suretiyle boşalan kadrolar yerine yeni hâkim atanması için yetkili makamlarla iletişim ve işbirliği içinde olunacaktır. İş yükünü azaltacak temyiz izni, filtreleme, grup dava vb. konularda çalışmalar yapılacaktır.
Alternatif uyumsuzluk çözüm yöntemlerinin yeterli düzeyde etkinleştirilmemesi, idarelerin uyumsuzlukların dava yoluyla çözümlenmesini bekleme eğilimi	Alternatif uyumsuzluk çözüm yollarının kamu görevlileri tarafından hukuki sorumluluğa neden olacağı endişesiyle tercih edilmemesi, bu nedenle iş yükünde beklenen azalmanın sağlanamaması, idarelerce emsal kararların dikkate alınmamasının dava yoluna sıklıkla başvurulmasına neden olması	Alternatif uyumsuzluk çözüm yollarının yaygınlaştırılması, iyileştirilmesi, artırılması ve kullanımının desteklenmesine yönelik yapılan çalışmalar ile hukuki sorumluluk kaygısının önüne geçilmesine yönelik çalışmalara katkı sağlanacaktır. İdari yargıda dava öncesi ve dava içi alternatif uyumsuzluk çözüm yöntemlerine ilişkin iyi uygulama örnekleri incelenecektir. Emsal karar arama kriterleri kolaylaştırılacak idarelerin istifadesine sunulacaktır.
Genel idari usule ilişkin kanunun bulunmamasının idari usulde farklı uygulamalara neden olması	İdarelerin işlem tesis etme aşamasında mevzuatın içinde dağınık şekilde yer alan idari usulleri uygularken farklılıkların oluşması	Genel idari usule ve idari yargılama usulüne ilişkin yasal düzenlemelere katkı sağlanacaktır.

**Hedef: Danışma ve inceleme fonksiyonunun etkinliğini artırmak.**

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Mevzuat değişikliği ile danışma ve inceleme görevlerinin kısmen veya tamamen kaldırılması	Öngörülemeyen mevzuat değişiklikleri nedeniyle Danıştayın danışma ve inceleme görevlerinin azalması veya tümüyle kaldırılması	Danıştayın danışma ve inceleme fonksiyonunun önemi ve gerekliliği, kamu kurumları için sağlayacağı kazanımlara ilişkin muhataplarla iş birliği ve koordinasyon sağlanacaktır.
İdarelerce yeterli sayıda başvuru yapılmaması	İstisnari başvurunun zorunlu olmaması ve başvuru sonucu verilen görüş / kararların bağlayıcılığının bulunmaması nedeniyle idarelerce vakit kaybı olarak görülmesi	Danışma ve inceleme fonksiyonu kapsamında yapılan işlerle ilgili yol gösterici belgeler hazırlanacak kamu idareleri ile yapılacak toplantılarda ve kamuoyuyla paylaşılacaktır. Danışma ve inceleme fonksiyonuna yönelik mevzuat çalışmalarına katkı sağlanacak, uluslararası kurum ve kuruluşlara çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemleri incelenecektir.

**Hedef: Danıştay personelinin niteliğini ve mesleki yetkinliğini artırmak.**

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Bütçe kaynağının yetersiz olması	İnsan kaynağının niteliğini artırıcı eğitim faaliyetleri için yeterli ödeneğin sağlanamaması	Bütçe teklif çalışmalarında yapılacak eğitim faaliyetlerinin maliyetleri detaylandırılarak ilgili kurumlarla paylaşılacaktır.
Eğitilmelere istenilen düzeyde katılım sağlanamaması	İş yoğunluğuna ve şahsi sebeplere bağlı olarak programlara katılımın yetersiz olması	Eğitim konuları, güncel sorunlar ve ihtiyaçlar çerçevesinde önceliklendirilerek eğitim planlarında etkinlik ve verimlilik düzeyi yüksek olan konulara yer verilecektir.
Eğitim konuları ve eğitimcilerin belirlenmesinde fayda maliyet etkinliğinin sağlanamaması	Çalıştığı birime özgü teknik konularda eğitim alacak personel sayısının az olmasının, eğitim maliyetini yükseltmesi ve müstakil bir eğitim programı düzenlenmesini zorlaştırması	Aynı konuda eğitim gerçekleştiren kurumlarla işbirliği yapılarak ilgili personelin bu eğitimlere katılması sağlanacaktır. Eğiticilerin belirlenmesinde, konusunda uzmanlaşmış kişilere öncelik verilecektir.

**Hedef: Çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmak.**

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Sosyal ve kültürel faaliyetlerin etkin planlanamaması	Kurumsal önceliğin Danıştaya verilen görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi olması ve yoğun iş yükü nedeniyle sosyal etkinliklerin arzu edilen sayı ve nitelikte gerçekleşmemesi	İş yükünden kaynaklı stres azaltacak sosyal ve kültürel faaliyetlerin artırılması için çalışmalar yapılacaktır. Planlama, organizasyon, motivasyon ve zaman yönetimi konularında yetkinliğin artırılması sağlanacaktır.
Sosyal etkinliklere beklenen katılımın gerçekleşmemesi	İş yoğunluğunun getirmiş olduğu dinlenme isteği ve diğer sebeplerle sosyal etkinliklere katılmak isteyenlerin azlığı	Sosyal etkinliklere katılma isteksizliğinin sebepleri ve çözümleri araştırılacak, katılım teşvik edilecektir.
Bütçe kaynağının yetersizliği	Sosyal etkinliklerin bütçe kısıtı sebebiyle özellikle hizmet binasında düzenlenen söyleşi, konferans veya indirimli tiyatro bileti avantajı sağlamak vb. şekilde gerçekleştirilmesinin tercih edilerek maliyet gerektiren etkinliklerin çeşitlendirilememesi	Sosyal etkinliklerin maliyetleri detaylandırılarak bütçe ödeneğinin temini ile sosyal etkinlikler çeşitlendirilecek ve mesai saatleri dışında düzenlenmesi sağlanacaktır.

**Hedef: Kurumsal iletişimi ve işbirliğini güçlendirmek.**

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Bütçe kaynağının yetersizliği, olağanüstü durumlar ve iş yüküne bağlı olarak toplantıların istenilen düzeyde yapılamaması	Kurumsal önceliğin Danıştaya verilen görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi olması ve yoğun iş yükü nedeniyle yapılacak toplantıların arzu edilen sayı ve nitelikte gerçekleşmemesi Uluslararası ve yabancı ülke yargı kuruluşlarına çalışma ziyareti, staj, hâkim değişim programları ve toplantılara katılmak üzere yargı mensuplarının görevlendirilmesi, bilimsel toplantılar ve meslek içi eğitimler düzenlenebilmesi için bu faaliyetlerin gerektirdiği mali kaynağın yeterli düzeyde sağlanamaması	Yapılacak bütçe görüşmelerinde yargı mensuplarının mesleki yetkinlikleri ile yargı hizmetinin niteliğinin artırılmasına yönelik ödenek ihtiyacının mahiyeti ve önemi vurgulanacaktır. Planlama, organizasyon ve zaman yönetimi konularında yetkinlik düzeyi artırılacaktır. Gerektiğinde toplantılara çevrimiçi olarak katılım sağlanacaktır.
Ortak çalışma, toplantı ve organizasyonlarda koordinasyonun istenilen düzeyde sağlanamaması		

**Hedef: Bilişim altyapısını ve yönetim bilgi sistemini geliştirmek.**

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Bütçe kaynağının yetersizliği	Kurum bilişim sisteminin teknolojik gelişmelere uygun şekilde güncellenmesi, karar alma süreçlerini destekleyecek bilgi yönetim sistemlerinin geliştirilmesi, bilgi güvenliği alt yapısının güçlendirilmesi maliyetlerinin yüksek olması sebebiyle kaynakların yetersiz kalması	Hizmetlerin daha etkin sunumu için ihtiyaç duyulan teknik donanımın temini yıllara yayılarak maliyetlerin uygun olduğu dönemlerde temini sağlanacaktır.
Nitelik ve nicelik olarak teknik personel yetersizliği	Bilişim sistemlerini geliştirecek personelin temininde güçlükler yaşanması ve mevcut personelin yetiştirilmesinin zaman alacak olması	Kurumsal teknolojik alt yapı geliştirilecek, teknolojik alt yapı yönetimi Kuruma özgülenecek, bilişim ve yazılım personelinin niteliğinin geliştirilmesi ve yetişmiş personel temin edilmesi sağlanacaktır. İstatistik verileri derleyip, analiz ederek karar alma süreçlerine destek olacak yazılım geliştirilecektir.

**Hedef: Yayın ve kütüphane hizmetlerinin niteliğini artırmak.**

Risk	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
Bütçe kaynağının yetersizliği	Baskı giderlerinin artması, elektronik ortamda erişilen yeni bilgi aboneliklerine ihtiyaç duyulması	Baskı giderlerinin azaltılmasına yönelik olarak Danıştay kütüphanesindeki internet erişimine açılan yayın sayısı artırılacaktır. Fayda-maliyet etkinliği gözetilerek gerekli bütçe kaynağının teminine çalışılacaktır.
Kitap, dergi vb. yayınların hazırlık ve basım sürecinin uzaması	Basılı yayım hazırlık sürecinde koordinasyonun istenilen düzeyde sağlanamaması ve kitap, dergi vb. yayınlarda yer alacak içeriklerin zamanında ilgili birime ulaştırılmaması	İlgili kurum, kuruluş, birim ve şahıslarla iletişim ve koordinasyon etkinleştirilerek planlanan sürece uyulacaktır. Hizmet alımı ile gerçekleştirilen baskı süreçleri etkin bir şekilde takip edilecektir.

## IV- MALİYETLENDİRME

Tablo 14. Tahmini Maliyetler

Amaç-Hedef	2024	2025	2026	2027	2028	Toplam Kaynak
<b>AMAÇ 1</b>	871.772.000	1.082.077.000	1.247.150.000	1.556.549.000	1.945.684.000	6.703.232.000
<b>HEDEF 1.1.</b>	633.339.000	786.219.000	906.368.000	1.131.149.000	1.413.935.000	4.871.010.000
<b>HEDEF 1.2.</b>	104.911.000	130.178.000	149.944.000	187.176.000	233.969.000	806.178.000
<b>HEDEF 1.3.</b>	42.918.000	53.254.000	61.341.000	76.572.000	95.715.000	329.800.000
<b>HEDEF 1.4.</b>	38.149.000	47.337.000	54.525.000	68.064.000	85.080.000	293.155.000
<b>HEDEF 1.5.</b>	52.455.000	65.089.000	74.972.000	93.588.000	116.985.000	403.089.000
<b>AMAÇ 2</b>	47.687.000	59.172.000	68.156.000	85.078.000	106.350.000	366.443.000
<b>HEDEF 2.1.</b>	47.687.000	59.172.000	68.156.000	85.078.000	106.350.000	366.443.000
<b>AMAÇ 3</b>	656.437.000	819.008.000	938.598.000	1.173.613.000	1.467.017.000	5.054.673.000
<b>HEDEF 3.1.</b>	177.238.000	221.132.000	253.421.000	316.876.000	396.095.000	1.364.762.000
<b>HEDEF 3.2.</b>	118.159.000	147.421.000	168.948.000	211.250.000	264.063.000	909.841.000
<b>HEDEF 3.3.</b>	131.287.000	163.802.000	187.720.000	234.723.000	293.403.000	1.010.935.000
<b>HEDEF 3.4.</b>	164.109.000	204.752.000	234.650.000	293.403.000	366.754.000	1.263.668.000
<b>HEDEF 3.5.</b>	65.644.000	81.901.000	93.859.000	117.361.000	146.702.000	505.467.000
<b>GENEL YÖNETİM GİDERLERİ*</b>	726.437.000	904.008.000	1.035.598.000	1.296.810.000	1.621.013.000	5.583.866.000
<b>TOPLAM</b>	1.645.896.000	2.045.257.000	2.350.904.000	2.938.437.000	3.673.047.000	12.653.541.000

\* Yönetim ve Destek Programı ile ilgili nedeniyle Amaç 3 altında yer alan hedeflere ilişkin tahmini maliyetler genel yönetim giderlerine dâhil edilmiştir.

## *BEŞİNCİ BÖLÜM*

### **İZLEME, DEĞERLENDİRME VE RAPORLAMA SÜRECİ**



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### İZLEME, DEĞERLENDİRME VE RAPORLAMA SÜRECİ

#### I- İZLEME VE DEĞERLENDİRME

##### A- KAPSAMI

İzleme ve değerlendirme süreci; stratejik plan sonuçlarının periyodik olarak takip edilip hedefler ile sonuçların karşılaştırılması suretiyle Kurumun bulunduğu noktayı tespit etmeyi, böylece gerektiğinde ve zamanında faaliyetlerin iyileştirilmesi için önlem alınmasını sağlamaktadır. Bu sayede planın başarıya ulaşmasını ve hesap verme sorumluluğunun yerine getirilmesini mümkün kılmaktadır.

İzleme, belirlenen amaç ve hedeflerdeki ilerlemeyi takip etmek amacıyla uygulama öncesi ve sırasında nicel ve nitel verilerin toplandığı ve analiz edildiği tekrarlı bir süreçtir.

Değerlendirme ise, devam eden veya tamamlanan faaliyetlerin amaç ve hedeflere ulaşmayı ne ölçüde sağladığı ve karar alma sürecine ne ölçüde katkıda bulunduğunu belirlemek amacıyla performans göstergelerinde ilgililik, etkinlik ve sürdürülebilirlik yönünden yapılan ayrıntılı bir incelemedir.

##### B- SORUMLULUK

Stratejik planı izleme ve değerlendirme sürecinde temel sorumluluk Üst Yöneticiye aittir. Ancak hedeflerin ve ilgili performans göstergeleri ile risklerin takibi, hedeflerden sorumlu birimlerin; izleme ve değerlendirme çalışmalarının koordine edilmesi, hedeflerin gerçekleştirme sonuçlarının sorumlu birimlerden alınarak toplulaştırılması ve üst yöneticiye sunulması ise Genel Sekreterliğe bağlı Strateji Geliştirme Müdürlüğünün sorumluluğundadır.

## II- İZLEME VE DEĞERLENDİRME RAPORLARI VE TOPLANTILARI

Stratejik plan süresince hazırlanacak raporlar “açıklık”, “kapsamlı ve öz olma”, “ilgililik ve yararlılık” “güvenilirlik”, “tutarlılık”, “zamanlılık” ve “ekonomiklik” niteliklerini ihtiva edecektir.

Stratejik planın her uygulama yılının ilk altı aylık dönemi için Temmuz ayının sonuna kadar stratejik plan izleme tabloları, planın her uygulama yılının tümü için stratejik plan değerlendirme tabloları hazırlanarak üst yönetime sunulacak ve değerlendirme tablolarına idare faaliyet raporlarında yer verilecektir.

Stratejik planın uygulama süreci içinde düzenlenen izleme ve değerlendirme sonuçlarının üst yöneticiye sunulmasını müteakip, ihtiyaç duyulması halinde değerlendirme toplantıları yapılacaktır. Bu toplantılar sonucunda, üst yönetici tarafından stratejik planın kalan süresi için hedeflere ulaşılması amacıyla belirlenen gerekli önlemler ortaya konularak ilgili birimler bilgilendirilecektir.







**T.C.  
Danıştay Başkanlığı  
Council of State of Türkiye**

Üniversiteler Mahallesi Dumlupınar Bulvarı No:149  
Eskişehir Yolu 10. Km Çankaya / ANKARA  
[www.danistay.gov.tr](http://www.danistay.gov.tr)

