



Emniyet Genel Müdürlüğü

Stratejik Plan 2009 - 2013





Dün sizin hali tavrınızdaki mertlik ve erkeklik, yürüyüşünüzdeki intizam ve ciddiyet, size olan haklı itimadı kuvvetlendirdi ve herkesi memnun etti. Çünkü herkes biliyor ki ve bilmelidir ki, Polis ve Jandarma kuvvetleri vatandaşlara huzur ve sükun temin eden, Cumhuriyetin Kanunlarına ve medeniyet düşmanlarına karşı kullanıldığı bir kalkandır. Binaenaleyh, Cumhuriyetin Kanunlarına memleketin huzur ve asayişine karşı gelebilecek ve vatandaşların hürriyetine tecavüz edebilecek her şeririn kafası behemehâl bu kalkana çarpmalı ve parçalanmalıdır.

MUSTAFA KEMAL ATATÜRK

İÇİNDEKİLER

Bakan Sunuşu.....	1
Emniyet Genel Müdürü Sunuşu.....	2
Stratejik Planlama Ekibi Sunuşu.....	4
Yasal Çerçeve.....	6
Geçmişten Günümüze Emniyet Teşkilatı	7
Teşkilat Yapısı.....	12
Stratejik Plan Süreci.....	14
Misyonumuz.....	24
Vizyonumuz.....	28
Swot Analizi	32
Temel İlke ve Değerlerimiz.....	36
Stratejik Amaç ve Hedefler.....	39
Performans Ölçütleri	72
Analitik Bütçe	78



BAKAN SUNUŞU



Son yıllarda dünyada meydana gelen olaylar, dikkatlerin güvenlik sorunlarına çevrilmesine yol açmıştır.

Ülkemizde güvenlik sorunlarından soyutlanmış bir ortamın oluşturulması ekonomik kalkınmamızın itici gücü olacaktır. Ekonomik kalkınma ile yeni iş alanları açılacağından artan nüfusun da istihdam sorununu ortadan kaldıracak, daha güvenli, huzurlu ve müreffeh bir gelecek bizim olacaktır. Bu durum bize verilen güvenlik hizmetinin ne kadar önemli, vazgeçilmez ve yeri ikame edilemez bir hizmet olduğunu göstermektedir.

Güvenlik hizmeti veren Emniyet Genel Müdürlüğü bir yandan ülkemizin sınırlı imkanları ile bu hizmetleri en iyi şekilde sunarken, bir yandan da kullandığı imkanları en etkin ve verimli hale getirmeye çalışmaktadır.

Bu amaçla hazırlanan stratejik plan sayesinde Emniyet Genel Müdürlüğü suçların önlenmesi, huzurun ve güvenliğinin devamı açısından önceliklerini belirleyecek, görevini daha iyi bir şekilde yerine getirebilecek ve mevcut kaynaklarını en verimli şekilde kullanabilecektir.

Emniyet Genel Müdürlüğünün hazırlamış olduğu bu stratejik planın ortaya çıkarılmasında emeği geçen tüm çalışanlarımıza ve katkılarından dolayı diğer kurumlara teşekkür eder, planın başarılı bir biçimde uygulanacağı yönündeki inancımı kamuoyuyla paylaşmak isterim.

Beşir ATALAY
İçişleri Bakanı



EMNİYET GENEL MÜDÜRÜ SUNUŞU



Dünyada yaşanan gelişmelere bağlı olarak kamunun içinde bulunduğu mali ve yönetsel sorunlar karşısında kamu kaynaklarının daha verimli, etkin, ekonomik, mali saydamlık ve hesap verilebilir olarak kullanılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

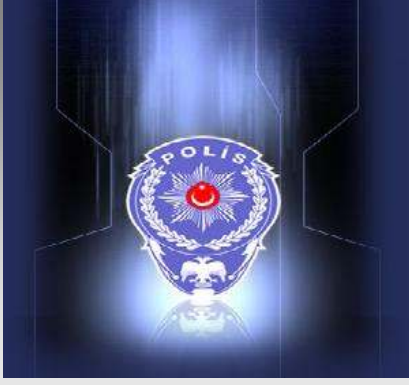
Bu ihtiyacı karşılamak amacıyla çıkarılan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile kamu kurum ve kuruluşlarının Stratejik Plan hazırlamasına karar verilmiştir.

İnsan hak ve özgürlüklerini, huzur ve güvenliği korumak amacı ile suçların önlenmesi ve suç işleyenlerin yakalanması başta olmak üzere üstlendiği tüm hizmetleri, yasaların çizdiği çerçevede,

evrensel değerlerin ışığı altında yerine getiren Teşkilatımız diğer birimlerimize kılavuz niteliğinde olan Stratejik Planını tamamlamıştır.

Stratejik Planın hazırlanma sürecindeki çalışmalarda emeği geçen her seviyedeki Emniyet Teşkilatı Personeline, çalışmalarını özveriyle yürüten Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığına ve değerli katkılarını esirgemeyen paydaşlarımıza göstermiş oldukları çaba için teşekkür ediyorum.

Oğuz Kağan KÖKSAL
Vali
Emniyet Genel Müdürü



Mevcut Stratejik Planın temel amacı tüm birimlerimizin hazırlayacağı stratejik planlamalara kılavuz olmaktır. Bu çerçevede 'kılavuz' niteliği taşıyan bu stratejik plan, **"Kalkınma Planı"**, **"Hükümet Eylem Planı"** ve **"Yıllık Programları"** da dikkate alarak **"makro"** düzeyde amaçları ve politikaları oluşturmayı amaçlamıştır.

Detay ve ayrıntılara girmekten bilinçli olarak kaçınılmıştır. Böylelikle birimlerin hareket alanları, kendilerine özgü şartları dikkate alarak daha yaratıcı çözüm önerileri ve politikalar içeren stratejik planlamalar yapabilmeleri için genişletilmiştir.

Amacımız, Teşkilatın tüm kaynaklarını, belirlenen hedeflere yönelik kullandırmaktır. Birimlerin farklı yönler bakmasını değil, aynı yöne bakmasını sağlamaktır. Temel amaç, gücümüzü dağıtarak veya aksi yönlerde kullanmak değil, odaklanarak aynı hedefi gerçekleştirecek şekilde planlamaktır. Fakat birimlerimizin özgün şartlarını görmezden gelerek onları standart metot ve yöntemleri uygulamaya zorlayamayız.

Amaca ulaşırken genel eğilimler çerçevesinde özgün koşullara uyumlu, farklı yöntem ve metotların geliştirilebileceğinin ve kullanılabilirliğinin bilincindeyiz. Birimlerin bu konudaki özgürlüklerine saygı duyuyoruz. Ancak ortak hedeflerden sapma söz konusu olamaz. Bu nedenle mevcut stratejik plan, hazırlanacak stratejik planların değerlendirilmesindeki en önemli kriter olacaktır.

Merkez birimlerimiz stratejik planlama çalışmalarını tamamlamışlardır. Bu çalışmaların şemsiye eğilimlerini içeren mevcut **"kılavuz stratejik planın"** kabulü ve onaylanmasını takiben, tüm taşra birimlerimiz kendi görev alanlarıyla ilgili olarak bu genel eğilimler çerçevesinde stratejik planlarını hazırlayacaklardır. Strateji Geliştirme Daire Başkanlığımız hazırlanan taslak stratejik planların mevcut kılavuz stratejik plana uyumunu gözden geçirecek ve gerekli düzenlemeleri yaparak uygulamaya hazır hale getirecektir.



YASAL ÇERÇEVE



5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun kabul edilmesiyle kamuda stratejik planlama uygulamasının alt yapısı oluşturularak tüm kamu kurum ve kuruluşlarına stratejik plan hazırlama zorunluluğu getirilmiştir.

Emniyet Genel Müdürlüğü, 26.05.2006 tarih ve 26179 sayılı “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” gereğince, “**Stratejik Planlama Çalışma**

Grubu” oluşturarak stratejik Planlama çalışmalarına başlamıştır. Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından yayınlanan kılavuz çerçevesinde hazırlanan “**Stratejik Plan Hazırlık Programı**” 07.12.2006 tarihinde Devlet Planlama Teşkilatına (DPT) gönderilmiştir.

2009-2013 yıllarını kapsayan Stratejik Plan çalışmaları söz konusu kanun, yönetmelik ve kılavuz çerçevesinde hazırlanmıştır.



GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE EMNİYET TEŞKİLATI



OSMANLI DÖNEMİNDE POLİS



Osmanlıda Polis Karakolu

İnsanoğlunun güvenlik içinde yaşama ihtiyacı insanlık tarihi ile birlikte başlar. Başka ihtiyaçlarının yanında özellikle güvenlik içinde yaşama, saldırılardan korunma ihtiyacı insanları bir araya getirmiş, toplumla beraber devlet denen organizasyonun doğmasında başrol oynamıştır. Devlet olarak örgütlenmiş toplumlarda düzenin ve güvenliğin sağlanması her zaman devletin en temel görevi olmuştur. Tarih boyunca birçok devlet kuran Türk Milleti kamu düzenini koruma işini ulusal savunma ile beraber yürütmüştür. Eski Türklerde kamu düzeni ve güvenliğini, aynı zamanda ordu birliklerini sevk ve idare eden subaşılar, savaşta birliklerine komuta ederken, barış zamanında da sorumlu oldukları bölgenin güvenliğini sağlamışlardır. Anadolu Selçuklu Devleti'nde de şehirlerde askeri ve idari işlere bakan komutanlara subaşı denmiştir. Oğuz Han'ın Oğuz Türesi, Cengiz Han'ın Uluğ Yasası, Timur'un Tüzükkatı gibi belli başlı hukuk kuralları o dönemdeki kamu düzeni ve güvenliğinin belli yasalara göre sağlandığını göstermektedir.

Osmanlı Döneminde Polis

Kuruluş döneminde Osmanlı Beyliği'nin başında bulunan beyler, hem askeri hem mülki gücü kendilerinde toplamış, tayin etmiş olduğu komutanlar ve kadılarla beyliği yönetmiştir. Osman Bey Karahisar'ı ele geçirdiği zaman, kentin yönetimini oğlu Orhan Bey'e vermiş ve onun yanına arkadaşı olan Gündüz Alp'i de Subaşı olarak tayin etmiştir. Bu kişi bugünkü anlamda ilk Polis Amiridir. Eski Türklerde olduğu gibi Osmanlı Türklerinde de Polis Teşkilatı Askeri Teşkilat kadrosu içinde yer almış, askeri amirler aynı zamanda Polis Amiri olarak görev yapmışlardır. Padişahlar bütün yönetsel, askeri ve bunlarla birlikte ülkede kamu düzen ve güvenliğinin sağlanması işlerini, devlet ricali ve halk karşısında kendilerini temsil eden sadrazamlar vasıtasıyla yürütmüşlerdir. Bu nedenle sadrazamlar, güvenlikle ilgili görevlerini yerine getirmek için özel memurlar, tebdil çuhadarları kullanmışlardır. Sadrazamın yanında yer alan subaşılar, yasakçı adı verilen askerlerle başkentin dirlik ve düzenini sağlamışlardır.



Asakir-i Muntazama-i Hassa



Anadolu Zaptiyesi & Rumeli Zaptiyesi

İstanbul'un fethinden sonra, askeri komutanlıklar başka adlarla ifade edilmeye başlanılmış, subaşılık yavaş yavaş sadece şehir ve kasabaların dirlik ve düzenine, hatta belediye imar işlerine bakan kimselerin unvanı olmuştur. Osmanlı Devletinin gerileme dönemine girmesi ile birlikte kamu güvenliğini sağlamakla görevli Yeniçeriler sık sık isyan çıkararak kendileri emniyet ve asayiş bozmuşlardır.

Yeniçeri Ocağının 1826 yılında kaldırılmasından sonra, İstanbul'da Asakir-i Muntazama-i Hassa isimli ve polisiye hizmetleri de yapmak üzere yeni bir Askeri Teşkilat kurulmuştur. Bu dönemde, gerek başkent İstanbul'da gerekse taşrada, polis hizmetleri birbirinden farklı örgütler (örneğin İstanbul'da İhtisap Nezareti, eyaletlerde Sipahiler) tarafından yürütülmüş, kuvvetlerin emir ve komutasında birlik ve bütünlük sağlanamamıştır. Örgütlenmedeki bu karışıklığı ortadan kaldırmak amacıyla 10 Nisan 1845'de İstanbul'da "**POLİS**" adıyla bir teşkilat kurulmuş, yeni kurulan polis teşkilatının görevleri yine aynı tarihte yayınlanan Polis Nizamnamesinde belirtilmiştir. "**Polis**" adıyla ilk kez kurulan teşkilatla ve 17 maddelik Polis Nizamnamesi ile getirilen yeniliklere rağmen karışıklıklar tümüyle ortadan kaldırılamamıştır.

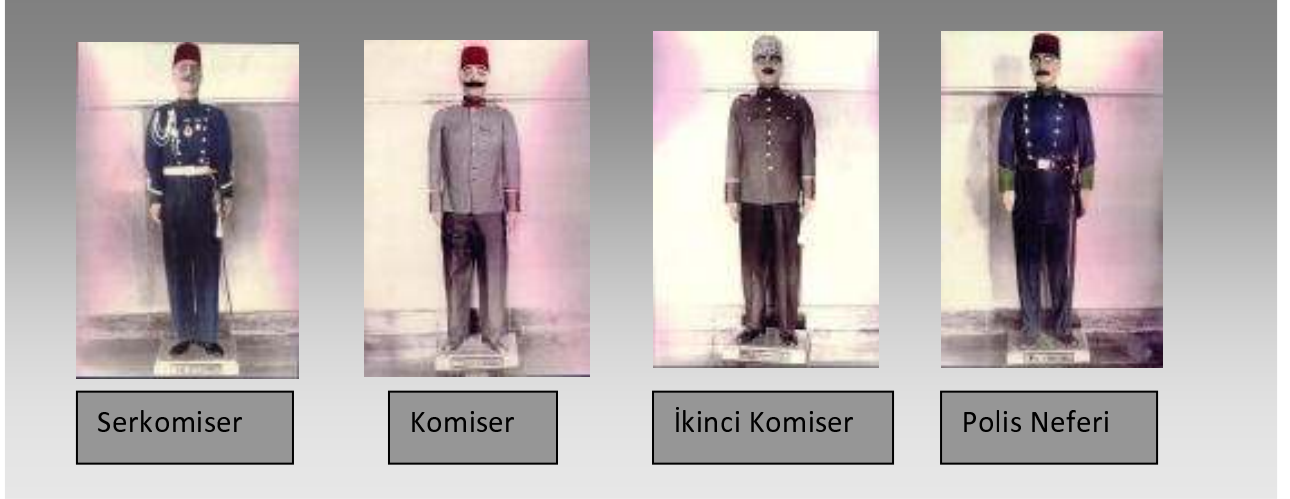
1876 yılında Tanzimat ve Islahat hareketleri çerçevesinde Avrupa'daki örneklere göre bir Polis Teşkilatı kurulmasına birinci meşrutiyetin ilanından sonra oluşan hükümet programında yer verilmiş ve 1879 yılında zaptiye nezareti kurulmuştur.

Başlangıçta İstanbul ve çevresinde teşkilatlanarak güvenlik işlerini yürüten Zaptiye Nezareti daha sonra ülkedeki diğer Polis Teşkilatlarının tek elden yönetildiği, bugünkü Emniyet Genel Müdürlüğü'nün görev ve yetkilerini yürüten bir Teşkilat haline gelmiştir. 19 Nisan 1907 tarihinde 167 maddeden oluşan ve polis örgütünün ihtiyaçları göz önüne alınarak hazırlanan ilk Polis Nizamnamesi yayınlanmıştır.

1908 yılında 2. Meşrutiyetin ilanı üzerine Fransız ve Alman Polis Teşkilatları esas alınarak Polis Teşkilatının yeniden organize edilmesi kararlaştırılmış ve 22 Temmuz 1909 yılında çıkarılan bir kanun ile Zaptiye Nezareti kaldırılarak, yerine Dahiliye Nezaretine bağlı ve memlekete şamil polis işlerinin yürütülmesiyle görevli "Emniyet Umumiye Müdürlüğü" ve İstanbul Vilayetine bağlı bir Polis Müdüriyeti kurulmuştur. 21 Mayıs 1913 yılında çıkarılan Polis Nizamnamesi polisin örgütlenmesi, görev ve yetkilerin, yeniden düzenlemiştir.



KURTULUŞ SAVAŞI VE CUMHURİYET DÖNEMİNDE POLİS



Kurtuluş Savaşında Polis

Kurtuluş Savaşı boyunca birisi merkezi İstanbul'da ve gittikçe daralan bir bölgede, diğeri ise, merkezi Ankara'da ve hızla genişleyen bir bölgede olmak üzere faaliyet gösteren iki Polis Teşkilatı olmuştur. Ankara'da Milli Hükümetin Emniyet-i Umumiyesi Erzurum Milletvekili Durak Bey tarafından teşkilatlandırılmaya başlanmıştır. 24 Haziran 1920 de Milli Hükümetin Emniyeti Umumiye Müdürlüğü kurulmuş, 1 Genel Müdür, 1 Genel Müdür Yardımcısı ile Emniyet, Seyrisefer, Memurin Şubelerinden ve 6 kişilik Teftiş Kurulundan oluşan küçük bir kadro ile çalışmaya başlamıştır.

Cumhuriyet Döneminde Polis

1924 yılında Emniyet-i Umumiye Müdüriyeti; Umum Müdür, Umum Müdür Muavini, 1.Şube, 2.Şube, 3.Şube, Evrak Memurluğu ve Polis Mecmuası Müdürlüğü şeklinde yapılandırılmıştır. Cumhuriyetin ilk on yılında mevzuat yönüyle bir değişikliğe rastlanmamaktadır.

O dönemlerdeki hükümet programlarında yapısal reformlara ağırlık verilmiştir.

Dolayısıyla Polis Teşkilatının 1932 yılına kadar mevzuat yönüyle 1907 ve 1913 te Osmanlılar zamanında çıkarılan metinlerle idare edildiği anlaşılmaktadır. Emniyete ait mevzuatın bütün olarak yenilenmesi yönünden önemli ilk adım 30 Haziran 1932 tarihli ve 2049 sayılı Polis Teşkilat Kanununun çıkarılması olmuştur. 2049 sayılı Teşkilat Kanununda ilk defa polisin eğitiminin okullarda yapılması gerektiğinden söz edilerek bunun için gerektiği kadar polis okulu açılması öngörülmektedir. 1932-1945 yılları arasında 8 tane daha kanun ve tüzük çıkarılmıştır. Bunlar Polis Enstitüsü ve Okulları Tüzüğü, Sicil ve Gizli Tezkiye, Kıyafet ve Teçhizat, Emniyet Muamelat Memurları, Polis Mesleğine Giriş ve Poliste Terfi Esaslarını gösteren tüzükler ve poliste yaş hadlerini düzenleyen kanun ile polisin disiplinine, merasim ve toplantılardaki rolüne, Polis Teşkilatı ile vazifelerine dair talimatnamedir.



Çıkarılan kanunlar içinde en önemlileri 04 Temmuz 1934 de çıkarılan Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu ile 04 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe giren 3201 sayılı Emniyet Teşkilat Kanunudur. 3201 sayılı Kanunla polislik, idari ve siyasi vazifeleri bilgiye ve tecrübeye ihtiyacı olan bir meslek haline getirmiştir. Bu kanun Emniyet Teşkilatında yapı ve fonksiyon itibarıyla yeni birimlerin oluşmasına imkân sağlamış, daha önce Şube olarak hizmet veren birimler çoğaltılmış ve Daire Başkanlıkları olarak faaliyete geçmiştir. Buna paralel olarak da personel sayısı artmıştır. Ayrıca Emniyet Teşkilatının bölümleri, meslek dereceleri, mesleğe kabul ve tahsil şartları, meslekten çıkma ve çıkarılma ve disiplinle ilgili hususlar tekrar belirlenmiştir. Bu kanun 98 maddeden ibaret olup, bugünkü teşkilatlanmanın dayanağıdır. Yayımlandığı günden zamanımıza kadar ortaya çıkan ihtiyaçları gidermek amacıyla birçok değişikliğe uğramıştır.

Karayollarımız üzerindeki motorlu araçların denetiminin sağlanması için 18 Mayıs 1953 tarihinde Trafik Zabitasının kurulması sağlanmış, 27 Ekim 1966 hizmete başlamıştır. 15 Temmuz 1965 yılında 654 sayılı Kanunla Toplum Zabitası kurulmuş ve yirmi yıla yakın bu isim altında toplumsal olaylar karşısında devlet güvenliğinin sağlanması için hizmet etmiştir. 01 Ocak 1983 tarihinde çıkarılan 2696 sayılı Kanunla, Toplum Zabitası kaldırılıp yerine Çevik Kuvvet Şube Müdürlükleri kurulmuştur. Çevik Kuvvet Polisine yasal toplantı ve gösteri yürüyüşlerinde düzen ve güvenliği sağlamak ve toplu hareketleri önleyici tedbirler almak, kanunsuz toplu olayları da zor kullanarak dağıtmak yetkisi verilmiştir.

Yıkıcı ve bölücü akımlar aracılığıyla oluşan terör olaylarını önlemek, herhangi bir ulaştırma vasıtasının kaçırılması olayında ani müdahale ve baskın ile rehinelere kurtarmak amacıyla, 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanununda 16 Haziran 1985 tarih ve 3233 sayılı kanunla yapılan değişiklikle Özel Harekât Birimleri kurulmuştur.

18 Kasım 1992 tarih ve 3842 sayılı, Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu ile Devlet Güvenlik Mahkemelerinin Kuruluş ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanunun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla, Zabıta Amir ve Memurları ile Cumhuriyet Savcısı tarafından ifade almada ve hâkim tarafından sorguya çekilmede yeni düzenlemeler yapılmıştır.

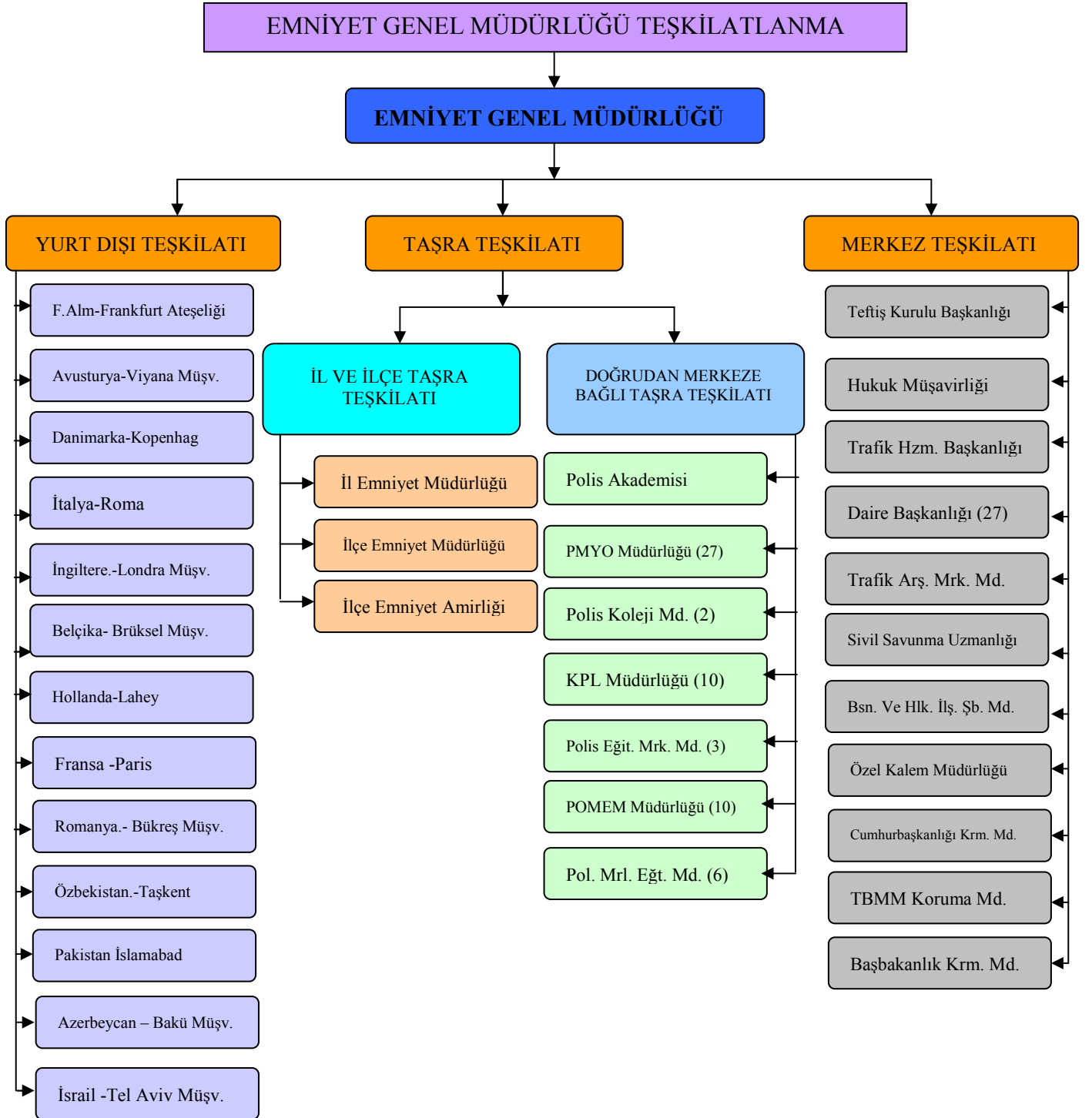
1 Haziran 2005 tarihinde yürürlüğe giren 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu Kolluk-Savcı ilişkilerinde temelden bir değişikliğe giderek soruşturma safhasında Cumhuriyet Savcısının konumunu güçlendirerek kolluk güçlerinin sıkı bir şekilde savcı denetimine sokmuştur. 5681 sayılı Polis Vazife ve Salahiyetleri Kanununda değişiklik yapılan kanun ile suç önlemeye dönük polis yetkileri geniş bir şekilde yeniden düzenlenmiştir.



TEŞKİLAT YAPISI



Emniyet Genel Müdürlüğü İçişleri Bakanlığına bağlı bir kuruluştur. 04.06.1937 tarih ve 3201 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununa göre teşkilat yapısı merkez, taşra ve yurtdışı kuruluşlarından meydana gelmektedir. Taşrada olup da doğrudan merkeze bağlı birimler de mevcuttur. Merkez, taşra teşkilatı ve yut dışı birimleri aşağıda yer almaktadır.





STRATEJİK PLAN SÜRECİ



Emniyet Teşkilatı, 36 Merkez Birimi, 43 Eğitim Birimi, 81 İl Emniyet Müdürlüğü, 353 İlçe Emniyet Müdürlüğü, 403 İlçe Emniyet Amirliğinde görevli yaklaşık 200 bin personeli olan büyük bir kurumdur. Her ne kadar değişimi ve gelişimi arzu eden bir insan kaynağına sahip olsa da Emniyet Teşkilatında yeni uygulamaların benimsenmesi, hayata geçirilmesi ve yaygınlaştırılması, kurumun büyüklüğü sebebiyle zaman almaktadır.

Emniyet Teşkilatı Stratejik Planlama ile ilgili hazırlık niteliğindeki bazı faaliyetlere 2004 yılında başlamıştır. 20 Nisan-07 Mayıs 2004 tarihleri arasında 34 personele Maliye Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, ODTÜ ve TODAİE'den gelen öğretim üyeleri ve uzmanlar tarafından, "**Stratejik Planlama ve İnsan Gücü Planlama**" kursu verilmiştir. Alınan bu eğitimlerden elde edilen bilgi ve deneyimler yapılan yazışmalarla tüm taşra teşkilatına aktarılmıştır.

Avrupa Birliği ile ortak yürütülen projeler kapsamında ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu doğrultusunda Emniyet Genel

Müdürlüğünce Stratejik Planın hazırlanması için yürütülen faaliyetler sonucunda stratejik plan taslak ve önerileri metin haline getirilmiştir. Bu faaliyetlerin kronolojisi aşağıya çıkarılmıştır.

1.1- Avrupa Birliği İle Ortak Yürütülen Projeler Kapsamındaki Stratejik Planlama Çalışmaları

İspanya Polis Teşkilatı ile ortak yürütülen Twinning Projesi kapsamında, 11 Şubat 2005 tarihinde yapılan "**Türk Polis Teşkilatının Sorumluluğunun, Verimliliğinin ve Etkinliğinin Güçlendirilmesi**" başlıklı toplantıda, Türk Polis Teşkilatının Stratejik Planının hazırlanması öngörülmüştür. Bu amaçla, 07 -27 Nisan 2005 ve 30 Mayıs - 03 Haziran 2005 tarihleri arasında stratejik planlama çalışmalarını gerçekleştirecek gruba eğitim verilmiştir. Bu grup personeli daha sonra belirli bir program dahilinde bir araya gelerek EFQM (European Foundation for Quality Management – Avrupa Kalite Yönetimi Vakfı) modeli çerçevesinde iç ve dış analizler yapmışlardır.



EFQM modeli ile **“Liderlik, Politika ve Strateji, Personel, Personeldeki Sonuçlar, Müşterilerdeki Sonuçlar”** başlıkları altında, geliştirilmesi gerekli alanlara odaklanarak beyin fırtınası yöntemi ile teşkilatın durum analizi (güçlü, zayıf, fırsat ve tehditler) çıkarılmıştır.

Durum Analizi çalışmaları tamamlandıktan sonra, 12 -16 Eylül 2005 ve 26 Eylül - 21 Ekim 2005 tarihleri arasında aynı grubun katılımı ile taslak stratejik plan oluşturulmaya çalışılmıştır. Atölye çalışması olarak gerçekleştirilen bu faaliyetler sonucu Teşkilatın misyon, vizyon, stratejik amaç ve performans göstergeleri ile ilgili bir taslak metin ortaya çıkmıştır.

1.2- Kamu İdarelerince Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik Uyarınca Yapılan Çalışmalar

14 Temmuz 2005 tarihinde çıkarılan **“5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol**

Kanunu” kamu kurumlarının geneline stratejik plan çalışmalarını zorunlu kılmıştır. Bu kanun hükümleri doğrultusunda ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (DPT) tarafından çıkartılan Stratejik Planlama Kılavuzu çerçevesinde tüm birimlerimizden personel görevlendirilerek 30 Kasım 2006 tarihinde stratejik plan çalışmaları başlatılmıştır. Gövrendirilen personelin, kendi birimini temsil yeteneğini haiz, çalışmalara yeterli zamanı ayırabilecek üst düzey personel olmasına dikkat edilmiştir.

07 Aralık 2006 tarihinde oluşturulan Emniyet Genel Müdürlüğü Strateji Geliştirme Kurulunca **“Emniyet Genel Müdürlüğü Stratejik Plan Hazırlık Programı”** yapılarak Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına gönderilmiştir. Bu program çerçevesinde, Çizelge 1’de görüldüğü gibi Emniyet Teşkilatı Nisan 2007 tarihine kadar Durum Analizlerini, Ekim 2007 tarihine kadar Stratejik Planlarını tamamlamıştır. Performans kriterlerini ise Aralık 2007 tarihi içerisinde oluşturmuştur.

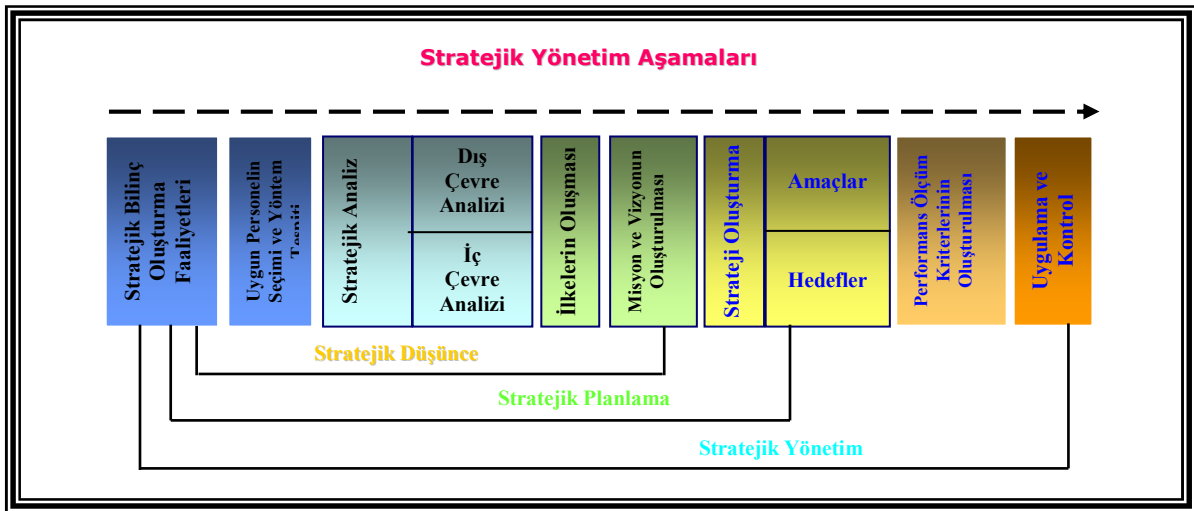
	2007 YILI												2008
	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Ocak
1- Stratejik Plan Çalışmalarının Başlatılması													
2- Durum Analizin Yapılması													
3- Misyon, Vizyon, Temel Değerler ve Öncelikli İyileşme Alanlarının Belirlenmesi													
4- Amaçlar, Hedefler ve Ölçüm Kriterlerinin Belirlenmesi													
5- Strateji Faaliyet ve Projelerin Belirlenmesi													
6- İzleme, Performans, Ölçme ve Değerlendirmenin Planlanması													
7- Onay İşlemleri ve Uygulamaya Geçiş													

Çizelge 1: Aşama ve Faaliyetlerin Tamamlandığı Tarihleri Gösteren Zaman Çizelgesi



1.3- Stratejik Yönetim Aşamaları

Yukarıda belirtilen Stratejik Plan Hazırlık Programı doğrultusunda, Emniyet Genel Müdürlüğü'nün Stratejik Plan çalışmaları sürecinde izleyeceği yol haritası Şema 1'de aşama aşama gösterilmiştir.



Şema 1: Stratejik Plan çalışmaları yol haritası şeması



1.3- Stratejik Yönetim Aşamaları

Yukarıda belirtilen Stratejik Plan Hazırlık Programı doğrultusunda, Emniyet Genel Müdürlüğü'nün Stratejik Plan çalışmaları sürecinde izleyeceği yol haritası Şema 1'de aşama aşama gösterilmiştir.

1.3.1. Aşama: Stratejik Bilinç Oluşturma Faaliyetleri

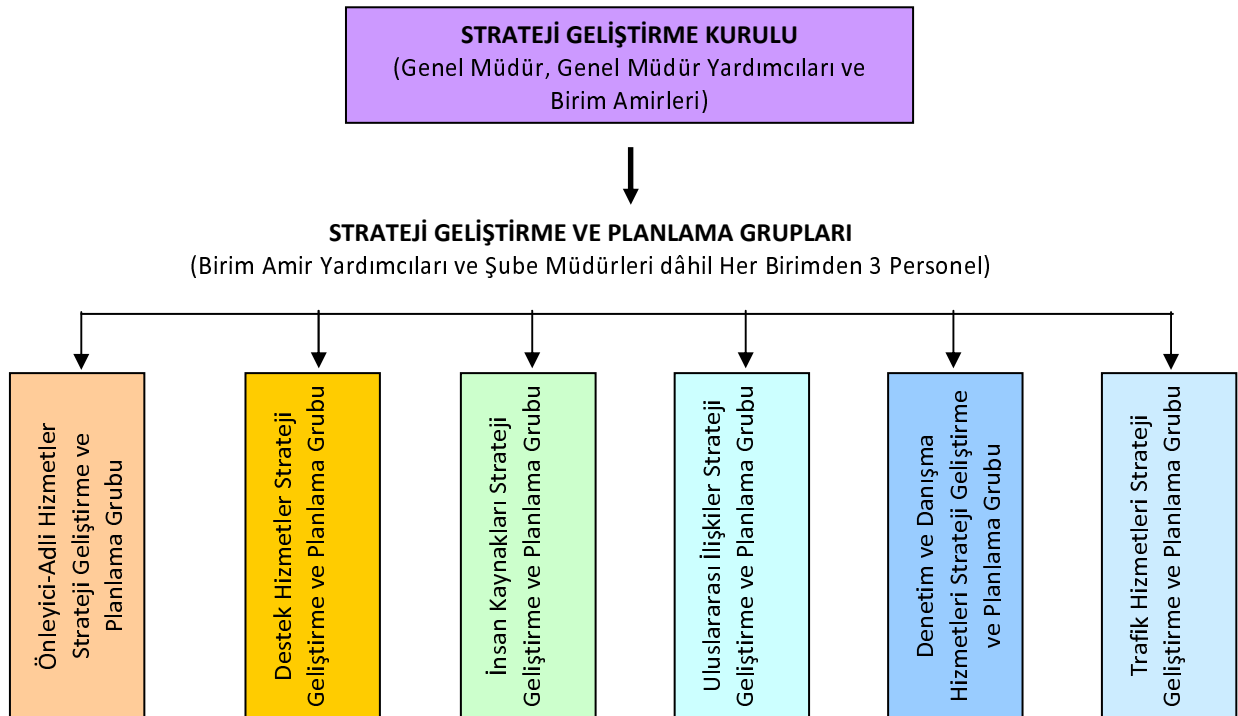
Stratejik bilinç oluşturmak amacıyla merkezi birimlerin üst düzey yönetici ve yardımcısıyla 08 Mart 2007 tarihinde, **“Strateji”, “Stratejik Düşünce”, “Stratejik Planlama” ve “Stratejik Yönetim”** konularında bilgilendirme toplantısı yapılmıştır. Bu toplantıda,

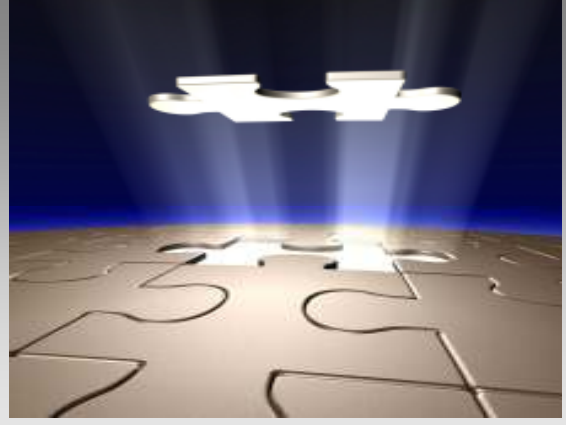
Stratejik Planın Teşkilatın geleceği açısından anlamı ve önemi katılımcılara anlatılmıştır.

1.3.2. Aşama: Uygun Personel Seçimi ve Yöntem Tespiti

Emniyet Teşkilatının Stratejik Plan hazırlama faaliyetlerinin üst düzeyde takip edilebilmesi için üç hiyerarşik yapı oluşturulmuştur. Bu yapıların birincisi, Emniyet Genel Müdürlüğü'nün bütünü kapsayan ve karar mercii olan, Genel Müdürümüz Başkanlığında Merkez Birim Yöneticilerinden oluşan **“Strateji Geliştirme Kuruludur”**.

İkinci yapı ise, ortak hizmet alanları esas alınarak merkez teşkilatımızdaki 35 birimin aşağıda belirtilen altı farklı kümede toplanmasıyla oluşturulan **“Strateji Geliştirme ve Planlama Gruplarıdır.”**





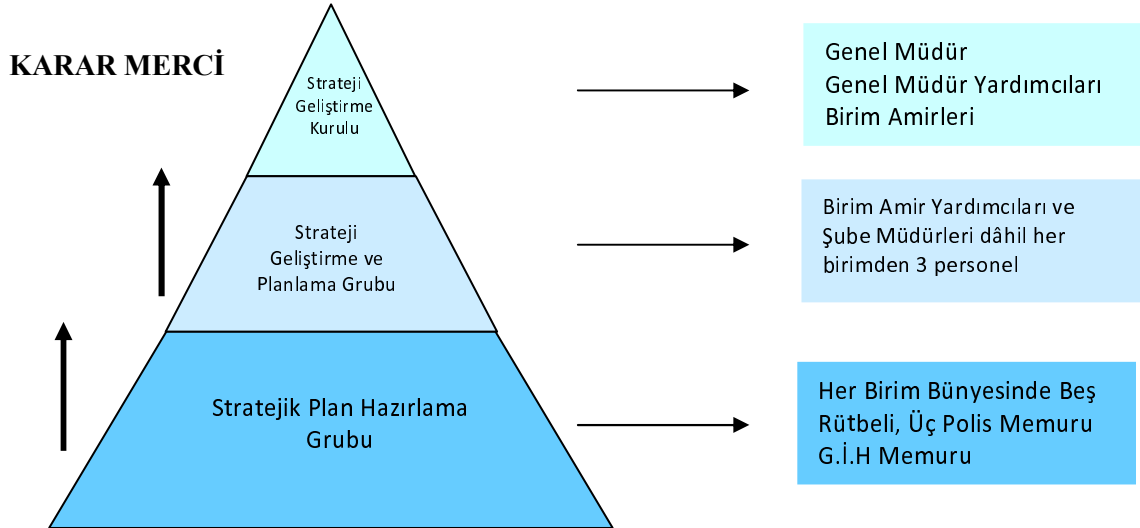
Oluşturulan bu altı Stratejik Planlama Grubunun temel görevi, kendi gruplarının öncelikleri ve ihtiyaçları doğrultusunda bir stratejik plan oluşturmak ve oluşturulan bu planı "**Strateji Geliştirme Kurulunun**" onayına sunmaktır.

Üçüncü yapı ise, merkez teşkilatındaki 35 birimin kendi bünyelerinde oluşturulan **Stratejik Plan Hazırlama** gruplarıdır. Beş rütbeli ve üç rütbesiz olmak üzere toplam sekiz personelden oluşan bu grupların temel görevi, kendi birimlerinin stratejik plan taslaklarını hazırlamak ve dahil oldukları "**Strateji Geliştirme ve Planlama Gruplarına**" göndermektir.

Stratejik planlama çalışmalarında

sürekliliği sağlamak amacıyla belli bir tecrübe birikimi olan aşağıdaki niteliklere sahip personel arasından seçim yapılmıştır:

- Stratejik plan hazırlama sürecinde çalışmaya istekli olma,
- Stratejik bilinç sahibi olma,
- Bilgi toplama, ayıklama ve değerlendirme yeteneğine sahip olma,
- Analiz yapma ve vizyon oluşturabilme niteliğine sahip olma,
- Yeni fikirlere açık ve yaratıcı olma,
- Takım çalışmasına yatkın olma,
- Zamanı iyi kullanabilme



1.3.3. Aşama: Stratejik Analiz

a) Durum Analizi Çalışmalarının Başlatılması

“Stratejik plan çalışmalarında izlenecek yöntem ve aşamalar” konusunda 13-19

Mart 2007 tarihleri arasında **Strateji Geliştirme ve Planlama** ile **Stratejik Plan Hazırlama Gruplarına** eğitim verilmiştir. Bunun yanında stratejik plan çalışmalarında görev alacak beş personele **“İç Durum Analizinde kullanılacak standart anketlerin uygulanması”** konusunda kurs verilmiştir.



Bu eğitimler esnasında gösterilen metotlardan hareketle çalışma grupları kendi birimlerinin ihtiyaçlarını ve şartlarını da göz önünde bulundurarak stratejik plan çalışmalarında izleyecekleri yöntem ve aşamaları belirlemiş ve Durum Analizi çalışmalarına başlamışlardır.

b) İç ve Dış Müşteriler Üzerine Yapılan Çalışmalar

Durum analizi çalışmaları ile **“neredeyiz?”** sorusuna cevap aranmıştır. Bu çalışma çerçevesinde Kurumun mevcut durumu, potansiyeli, paydaşları, güçlü ve gelişmeye açık yönleri tespit edilerek dış çevredeki olumlu ya da olumsuz gelişmeler değerlendirilmiştir.

Bu çalışmalarda SWOT Analizi (güçlü ve gelişmeye açık yönleri ile karşı karşıya olduğu fırsat ve tehditlerin belirlenmesini sağlayan yöntem) başta olmak üzere farklı analiz metotları kullanılmıştır. SWOT Analizinin yanında kurum içi analizi gerçekleştirmek amacıyla çalışan personel

üzerinde anketler yapılmıştır. Bu anketlerle personelin;

- Memnuniyeti,
- Motivasyonu,
- İletişim Metotları,
- Kabiliyetleri,
- İşyerini algılama şekli,
- Geleceği algılama şekli,
- Karar proseslerine katılımı,
- Teknolojik altyapı yeterliliği

ölçülmüş ve sonuçlar özellikle insan kaynakları yönetimi alanında üretilen stratejilerde girdi olarak kullanılmıştır.

Bunlara paralel olarak özellikle Emniyet Genel Müdürlüğü'nün ürettiği hizmetten etkilenen veya bu hizmeti etkileyen dış kurumlar tespit edilmiştir. Bu dış kurumlarla belli bir program dâhilinde **“görüşmeler”** yapılmış **“anketler”** gerçekleştirilmiştir.



Görüşme ve anket çalışmalarındaki amacımız dış kurumların kurumumuz hakkındaki algılarını, beklentilerini, varsa hizmet ile ilgili sorunlarını ve çözüm önerilerini tespit etmektir. Bu anket ve görüşmelerde genel olarak aşağıdaki konular ele alınmıştır.

- a- Görüşme yapılan kurum ilgili birimimizi nasıl algılamaktadır?
- b- İlgili birimden ne gibi beklentileri vardır?
- c- İlgili birimin vermiş olduğu hizmetlerle ilgili sorunları varsa nelerdir?
- d- İlgili birimin vermiş olduğu hizmetlerle ilgili önerileri nelerdir?

Bu amaçla, dış Paydaş olarak 88 kurum ile görüşme yapılmıştır. 14 Bakanlığa bağlı 63 Kamu Kurumu ayrıca, 6 Yazılı ve Görsel Basın Kuruluşu, 4 Müsteşarlık, 2 Bağımsız Üst Kurul, 26 Milletvekili, 1 Vakıf, 3 Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşu, 29 Akademisyen ile anket çalışması yapılmıştır.

Yapılan bu değerlendirmeler sonucunda “**stratejik plan çalışma grupları**” kendi birimlerinin Durum Analizini hazırlayarak 13 Haziran 2007 tarihinde Strateji Geliştirme Daire Başkanlığına göndermişlerdir.

1.3.4. Aşama: İlkeler, Misyon, Vizyon, Stratejik Amaç ve Hedeflerin belirlenmesi

Stratejik planlama çalışmalarına geçilmeden önce, 27 Haziran 2007 tarihinde merkez birimlerimizde stratejik plan çalışma gruplarında yer alan personele “**Misyon-Vizyon-İlkeler-Stratejik Amaç ve Hedefler**” belirlenirken izlenmesi gereken yöntemlere ilişkin kurs verilmiştir.



20 Eylül 2007 tarihinde, stratejik plan çalışma grupları kendi birimlerinin **“İlkeler, Misyon, Vizyon, Stratejik Amaç ve Hedeflerini”** belirleyerek Strateji Geliştirme Daire Başkanlığına göndermişlerdir. Bu çalışmalar şekil şartları ve içerik olarak incelendikten sonra 25 Eylül – 08 Ekim 2007 tarihleri arasında her birimden stratejik plan çalışmasını yürüten personelin katılımı ile eksikliklerin giderilmesi amacıyla toplantılar düzenlenmiştir.

Gönderilen stratejik plan çalışmalarına son şeklinin verilmesi amacıyla 03-07 Aralık 2007 tarihleri arasında Ankara Polis Moral Eğitim Merkezi Müdürlüğünde bir çalıştay düzenlenmiştir. Bu çalıştay sonrasında **“Strateji Geliştirme ve Planlama Gruplarının”** kendi alanları ile ilgili planlamaları incelenerek son şekli verilmiştir.

1.3.5. Aşama: Performans Ölçüm Kriterlerinin Oluşturulması

Performans ölçüm kriterleri ile ilgili genel nitelikleri belirlemek üzere bibliyografik çalışmalar yapılmıştır. Bunun yanında uygulayıcılar ile Emniyet

Teşkilatında performans ölçümünün yapılabilmesi için ne gibi koşulların gerektiği konusunda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Farklı alanlarda faaliyet gösteren birimlerin her biri için ayrı performans kriterlerinin oluşturulmasının gerekliliği üzerinde uzlaşmıştır. Bu uzlaşma doğrultusunda öncelikle Asayiş Polisi için Performans Ölçüm Kriterleri geliştirmek amacıyla TUBİTAK ile ortaklaşa bir projenin gerçekleştirilmesine karar verilmiş ve gerekli adımlar atılmıştır.

1.3.6. Aşama: Uygulama ve Kontrol

Emniyet Genel Müdürlüğünce hazırlanan Stratejik Plan 2009 yılında ise uygulamaya konulacaktır.



EMNİYET TEŞKİLATININ MİSYONU



Anayasamızın 5. Madde'sinde Devletin temel amaç ve görevleri şu şekilde tanımlanmıştır:

“Devletin temel amaç ve görevleri, Türk Milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, **kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini**, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.”

Görüldüğü üzere, Devletin öncelikli görevlerinden birisi kamu düzeni olarak özetleyebileceğimiz, vatandaşlarının barış, huzur, güven ve düzen içerisinde hayatlarını sürdürmelerini sağlamaktır. Güvenliğin olmadığı bir ortamda, ekonomik kalkınmadan, huzurdan ve insanca bir yaşamdan söz etmek mümkün değildir.

Demokrasinin vazgeçilmez bileşenlerinden olan insan hakları, bireysel özgürlüklerin kullanımı, çoğulculuk, hukukun üstünlüğü gibi kavramların

somutlaşabilmesi için güvenli, huzurlu ve barış ortamlarının gerekliliği tartışılmazdır. Bu düzenli ortamı sağlamak modern devletin en önemli unsurudur.

Emniyet Teşkilatı Kanunu'nun 1. maddesinde ülkenin genel emniyet ve asayiş işlerinden İçişleri Bakanının sorumlu olduğu belirtilmiştir. Emniyet Genel Müdürlüğü de İçişleri Bakanının bu sorumluluğunu yerine getirirken emrine verilen kurumlardan biridir.

Çok geniş kapsamlı bir kavram olarak karşımıza çıkan **kamu düzenini**¹ koruma ve sağlamada devletin tüm kurum ve kuruluşlarına bazı görevler düştüğü görülmektedir. Ancak, kamu düzeni kavramının insanlarda *çağrıştırdığı* ilk şey, emniyet ve güvenlik konularıdır. Gelişmiş demokrasilerde emniyet ve güvenlik kavramlarını da kapsayan kamu düzeninin korunması ve sağlanmasındaki en büyük rol polis teşkilatlarına düşmektedir.

¹ Kamu düzeninin kamu güvenliğini, kamu huzurunu ve kamu sağlığını içerdiği modern anlayışta bu kapsama genel ahlak, kamusal estetik, insan onuru ve bireylerin kendilerine karşı korunması kavramlarının da dâhil edildiği görülmektedir (GÖZLER,K., İdare Hukuku Dersleri, s.466-467, Bursa-2002.



Polis teşkilatlarının görev ve sorumlulukları ise yasalarla belirlenmiştir. Polis teşkilatını diğer kurumlardan ayıran en önemli özelliği, **zor kullanma**² yetkisine sahip **silahlı**³, **genel kolluk**⁴ gücü olmasıdır.

Bu çerçevede, Türk Polis Teşkilatının görevini düzenleyen 2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun ilk maddesi şöyledir:

“Polis, asayiş amme, şahıs, tasarruf emniyetini ve mesken masuniyetini korur. Halkın ırz, can ve malını muhafaza ve ammenin istirahatını temin eder. Yardım isteyenlerle yardıma muhtaç olan çocuk, alil ve acizlere muavenet eder. Kanunun ve nizamnamelerin kendisine verdiği vazifeleri yapar.”

Yine aynı kanunun 2. maddesinde ise, kolluk görevleri **önleyici** ve **adli görevler** olmak üzere aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

“Madde 2- Polisin genel emniyetle ilgili görevleri iki kısımdır.

A) Kanunlara, tüzüklere, yönetmeliklere, Hükümet emirlerine ve kamu düzenine

² 2559 Sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun Ek Madde 6

³ 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununu Madde 4.

⁴ 3201 Sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununu Madde 2.

uygun olmayan hareketlerin işlenmesinden önce bu kanun hükümleri dairesinde önünü almak,

B) İşlenmiş olan bir suç hakkında Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu ile diğer kanunlarda yazılı görevleri yapmak,”

Görev veren yukarıdaki yasalardan da anlaşılacağı üzere, polis, çok geniş kapsamlı **kamu düzenini, barışı, huzuru**, başta **suçun işlenmesini önleyerek** ve işlenmiş olan **suçların faillerini adli makamlara intikal ettirerek** sağlar.

Bunun yanında yardım isteyenlere, yardıma muhtaç çocuk, alil, acizlere yardım eder ve pasaport, sürücü belgesi, ruhsat, izin belgesi, trafiği düzenlemek gibi kamu düzeninin korunması ve sağlanması dışındaki mevzuatın kendisine verdiği görevleri yerine getirir⁵.

Tüm bu açıklamalar göz önüne alındığında Emniyet Teşkilatının misyonunu şu şekilde tanımlamaktayız.

⁵ Bakan onayı ile yürürlüğe giren Kolluk Birimlerinde “Kolluk Etik İlkeleri” kolluğun temel görevlerini şu şekilde sıralamıştır: Bireyin temel hak ve özgürlüklerini korumak, emniyet ve asayiş sağlamak, kamu düzenini korumak, suç işlenmesini önleyici tedbirler almak ve suçla mücadele etmek, suçları aydınlatmak ve şüphelileri adli makamlara teslim etmek, yardım isteyenler ve yardıma muhtaç olanlar ile tehlike içerisinde bulunanlara yardım etmek.



Emniyet Genel Müdürlüğü'nün Misyonu,

“Atatürk ilke ve inkılâpları doğrultusunda, demokratik, lâik ve sosyal hukuk devleti ilkeleri çerçevesinde, hukukun üstünlüğü, insan haklarına saygı ve tarafsızlık ilkelerine bağlı kalarak yasalar ve evrensel değerlerin ışığı altında bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunmasına, toplumun düzen, barış, huzur ve güvenlik içerisinde yaşamını sürdürmesine imkân sağlayan bir ortamın oluşturulmasına ve korunmasına katkı sağlamaktır.”



EMNİYET TEŞKİLATININ VİZYONU



Polis bireylerin temel hak ve özgürlüklerini korku ve endişeden uzak, güven içerisinde kullanmalarına imkân sağlayacak ortamın oluşturulmasında aktif rol oynamaktadır. Bu rolün gereği olarak toplumdaki mevcut düzeni, barış ve huzur ortamı ile güvenliği bozmak isteyenlerin korkacağı ve çekineceği, masum vatandaşların ise, güven duyacağı bir imaj oluşturmalıdır. Amaç, suç işlenmeden önce suç işleme niyetinde olanları caydırabilme kapasitesini artırmaktır. Türk Polis Teşkilatının suçla mücadeledeki önceliği suç işlenmesini önleyecek mekanizmaları geliştirmektir. Çünkü, gerek sosyal ve psikolojik, gerekse ekonomik açıdan suçu önleme faaliyetleri, suçlu soruşturma faaliyetlerinden daha önemli ve daha az maliyetlidir.

Bunun yanında adalet duygusunun kamuoyu vicdanında karşılık bulabilmesi amacıyla suç işleyenlerin kanunda belirtilen cezalarını çekmeleri için yargı önüne çok hızlı bir şekilde çıkarılmaları gerekmektedir. Ancak, suç faillerinin hızlı bir şekilde adalet önüne çıkarılmaları tek başına yeterli değildir. Aynı zamanda iz ve delillerin de eksiksiz ve tam olarak intikal ettirilmesi gerekmektedir.

Güvenlik sorunları gündeme geldiğinde insanların kafasında bireysel özgürlükler ve kamu düzeni merkezli bazı çelişkiler de oluşmaktadır. Klasik yaklaşımlarda kamu düzenini sağlamak için sadece bireysel hak ve özgürlüklerin daraltılması gerektiğine inanılmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bireysel hak ve özgürlüklerin genişletilmesi kamu düzeni alanında oluşacak zaafaların temel nedenlerindedir. Aşırı baskıcı ve otoriter bir tarzın yansımaları olan bu yaklaşımın günümüz batı demokrasilerinde kabul edilemeyeceği bir gerçektir. Bu nedenle, polis teşkilatları daha fazla özgürlük ve aynı zamanda daha fazla güvenlik istekleri ile ilgili çözüm önerilerini geliştirmek zorundadır.

İnsanlar, güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması ile özgürlüklerini kullanmak arasında bir tercih yapmaya mahkûm edilmemelidirler. Bu nedenle, klasik güvenlik yaklaşımları yerine, bireysel özgürlük alanlarını daraltmayacak ve aynı zamanda da kamu düzenini sağlayacak yeni metotların bulunarak uygulanması zorunluluk arz etmektedir.



Polis, toplumun merkezinde faaliyet göstermektedir. Toplumsal çelişkilerin ve yaşamın gerçeğinde somutlaşan polisiye faaliyetlerin odağında insan bulunmaktadır. Yaptığı işin özelliği itibariyle, polisin hemen hemen toplumun tüm kesimleri ile iletişim halinde olması zorunludur. Bu iletişim, polisin göreviyle ilgili birtakım sorunları, aksaklıkları, çözüm yollarını yaşayarak öğrenmesine imkân tanımaktadır. Bu yaşayarak öğrenmişlik oluşturulacak kamu güvenlik politikalarına çok önemli katkılar sağlayacaktır. Karar verici merciler için, kamu güvenlik politikalarının kurgulanmasında polis teşkilatı karar destek unsuru olarak vazgeçilemez bir konum ve role sahiptir.

Gelişmiş demokrasilerde gerek kamu düzeni sağlanırken gerekse kamu güvenlik politikaları oluşturulurken toplumun güvenlik alanındaki beklentileri, ihtiyaç ve talepleri dikkate alınmak zorundadır. Bu ise, ancak birey ve toplumun endişe, korku, beklenti, ihtiyaç ve önerilerini iletebileceği işleyen kanallarla gerçekleştirilebilir. Yeni güvenlik yaklaşımlarında toplumun polise destek olmasının, polis ile vatandaş arasında seviyeli ve amaca uygun ilişkilerin geliştirilmesinin, polisin hizmet verdiği topluma hesap verebilmesinin hizmetin kalitesini artıracığı öngörülmektedir.

Polisin verdiği hizmetin kalitesindeki artış ile halkın polise olan güven duygusunun artması arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu düşünülmektedir. Güven duygusu ise desteği beraberinde getirmektedir. Bu nedenle oluşturulacak kamu güvenlik politikalarının merkezinde vatandaşın olması kaçınılmazdır.

Görüldüğü gibi, polisiye faaliyet alanında daha çok **"İNSAN"** temeline dayanan bir nitelik taşımaktadır. İnsan faktörünün ön planda olduğu bu faaliyet alanında huzur ortamının sağlanması, kamu düzeninin korunması ve kaliteli bir hizmet verilebilmesi için öncelikle nitelikli bir insan kaynağına sahip olmak gerekmektedir.

Bir teşkilat içerisindeki en aktif ünite "insan"dır. Teşkilatlar en yeni teknolojiyle donatılmış olsa bile bu teknoloji ertesi gün eskimeye başlayacaktır. Teknoloji kendi kendini yenileyemez. Kendini yenileyebilen ve geliştirebilen tek varlık insandır. Bu gerçeklerden hareketle, polisiye faaliyetlerde *"insan kaynakları"* en önemli önceliktir. Ancak mutlu olan polis vatandaşa daha güler yüzlü, daha sabırlı, dikkatli ve şefkatli davranabilir.

Tüm bu açıklamalar göz önüne alındığında Emniyet Teşkilatının vizyonunu aşağıda belirttiği gibidir.



Emniyet Genel Müdürlüğü'nün Vizyonu,

“Düzen, barış, huzur ve güvenliği bozmak isteyenleri caydıran, bozanları gerekli tüm delillerle hızlı yakalayan, kamu güvenlik politikalarının oluşturulmasına katkı sağlayan, mutlu personeli ve insan merkezli kaliteli hizmetleriyle güven veren örnek bir teşkilat olmaktır.”



SWOT ANALİZİ

(Güçlü, Gelişmeye Açık, Fırsat ve Tehditler)



Kurumsal yapının bir takım kriterlere tabi tutularak incelenmesi için geliştirilen ölçüm teknikleri mevcuttur. Bu teknikler sayesinde kurumun şu anki konumu ve işleyişi kolaylıkla belirlenmiş olur. Bu tekniklerden biri de "**SWOT Analizidir**".

SWOT analizi ile kurumun mevcut durumu, "güçlü" ve gelişmeye açık" yönleri ile "fırsat" ve "tehditler" başlıkları altında incelenmektedir. "Güçlü" ve gelişmeye açık" yönleri kurumun iç işleyişi, "fırsat" ve "tehditler" ise dış çevresi ile ilgilidir. SWOT Analizinde amaç; iç ve dış etkenleri dikkate alarak, var olan güçlü yönlerden ve fırsatlardan en üst düzeyde yararlanarak, tehditlerin ve gelişmeye açık yanların etkisini en aza indirecek plan ve stratejiler geliştirmektir. 1.3.3 Stratejik Yönetim Aşamaları bölümünde Emniyet Teşkilatında gerçekleştirilen SWOT analizinin süreçleri belirtilmiştir.



	ÜSTÜNLÜKLER	GELİŞMEYE AÇIK ALANLAR
İÇ DEĞERLENDİRME	<ul style="list-style-type: none"> Müşteri memnuniyetine yönelik olumlu yaklaşım. Kişisel gelişime önem verilmesi. Niteliklerin geliştirilmesi için eğitim süreçlerinin var olması. Modern teknolojiyi kullanma eğilimi Personelin çalışırken gerektiğinde fedakarlık gösteriyor olması Alanında tecrübe birikimi. Alanında uzman personel Kolay ulaşılabilirlik Sorunlar konusunda mutabakat. Teşkilatta profesyonelleşme eğiliminin yüksek seviyede mevcut olması Kaliteli hizmet sunma isteği. Kuruluşun köklü, güçlü ve dinamik bir yapıya sahip olması. Değişime ve gelişmelere ayak uydurabilme kapasitesi. Değişim zorunluluğunda mutabakat Disipline dayalı hiyerarşik bir yapıya sahip olunması. Akademik çalışmalar yapmak için her yıl yurtdışına uzun süreli personel gönderilebilmesi Organize Suç, Narkotik ve Kaçakçılık alanında ulusal ve uluslararası ölçekte artarak devam eden eğitim taleplerini karşılayabilecek plan, program ve kadrolara sahip olunması ve bunların sürekli olarak geliştirilebilmesi Sosyal Hizmetler alınındaki gelişmeler Pol-Net Bilgi Sistemi Personel Bilgi Sistemin var olması E- Bütçe sisteminin olması Performans Tabanlı Kaynak Yönetim Sistemi ile Trafik Denetleme Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması Sunulan hizmetlerin oluşturulmasında vatandaşın düşüncelerinin dikkate alınmaya çalışması Vatandaşa sunulan polisiye hizmetlerin sürekli geliştirilmesi için isteğin var olması. 	<ul style="list-style-type: none"> Değişime uyumda yaşanan zorluklar. Durum analizi kültürünün yeterince yerleşmemesi İç müşterilerin ihtiyaçlarının yeterince karşılanamaması Klasik yönetim anlayışının varlığı. Bilimsel araştırma yöntemlerinin karar destek unsuru olarak yeterince kullanılmaması. Teşkilat politikası ve stratejisinin yeterince yerleşmemesi. Görev alanının geniş olması Personel sayısının yetersiz olması Performans değerlendirme politikalarının yeterince yerleşmemiş olması Mevzuat uygulamalarından kaynaklı sorunlar Teknik altyapı eksikliği Teşkilat yapısının gelişmelere yeterince cevap verememesi Bilgi Yönetim Sistemi altyapısının eksikliği Bilimsel dünya ile sağlıklı işleyen kurumsal koridorların oluşturulamaması Etkili iletişim süreçlerinin arzulan seviyede olmaması Yönetimde ve teknik kaynakların kullanımında düşük seviyede etkinlik. Kişiyeye bağlı tasarruf İş tanımları, otorite ve sorumluluk konuları arasında karışıklık. Polisin yapmış olduğu çalışmaların uygun bir şekilde yayınlanmaması ve tanıtılmaması Arzu edilen eğitim düzeyine henüz ulaşamamış olunması Kısa vadeli düşünme ve çalışma biçimi. Personelin özlük hakları Emekliliği gelen teknisyenlerin aynı oranda ve zamanında ikame edilememesi Sosyal tesisler ve lojmanların yeterli olmaması Stratejik Planın ilk kez uygulanacak olması Teşkilat liderleri arasında politika ve strateji geliştirme kültürünün arzulan seviyede olmaması Stratejik planlama ve hedeflere göre yönetim konusunda kurumsal kültür eksikliği.



	FIRSATLAR	TEHDİTLER
DIŞ DEĞERLENDİRME	<ul style="list-style-type: none"> • Avrupa Birliği ile müzakerelerin başlaması • Türk Kamu Yönetimi için yeni planlama ve yönetim sistemleri stratejilerinin belirlenmesi için politik istek • Polis Teşkilatının kamu güvenliği sektöründe öncü durumda olması • Güvenlik hizmetinin "olmazsa olmaz" bir nitelik taşıması • Güvenlik hizmetinin süreklilik arz eden bir hizmet olması • Bilimde, özellikle bilgisayar ve iletişim teknolojisinde meydana gelen gelişmeler • Devlette etkinlik, verimlilik, liyakat ve nesnel verilere dayalı bilimsel yönetim anlayışının yerleşmesine dair politik desteğin oluşması • Kurumlarla iyi ilişkiler kurma ve ortak hareket etme imkânlarının, eğiliminin artmış olması • Ülkemizde Ar-Ge çalışmalarına verilen önemin artması • Vatandaşın polisin etkinliğini artırmasına yönelik desteğinin bulunması • Hizmet konusu ile ilgili seminer ve brifinglerin olması • Dünyadaki gelişmelerin takip edilmesi • Hedef kitlenin talep ve şikâyetlerinin fırsat olarak değerlendirilmesi. • Yeni ihale sistemi • Kanun desteği 	<ul style="list-style-type: none"> • Bütçe yetersizliği • Güvenlik hizmetini etkileyen belirsiz ve ölçülemeyen durumlar. • Suç türleri ve oranlarındaki öngörülemez değişimler • Uluslararası güvenlik sorunlarının ülkemize etkileri • Büyük şehirlerin göç alması ve çarpık kentleşme. • Bölgeler arasında gelir dağılımındaki farklılıklar. • Gelişen teknolojinin yeni suç ve suçlu türlerini ortaya çıkarması • Polis hakkında yanlış algılamalara dayalı üretilen imaj • Yıllık alımlarda dış etkenler nedeni ile ihalelerin gerçekleştirilememesi • Teşkilat personelini moral ve motivasyon olarak olumsuz etkileyecek dış kaynaklı gelişmeler • Bölge ülkelerindeki istikrarsızlığın ülkemize olumsuz yansımaları. • Bürokratik etki. • Ülkemizin coğrafi yapısının sınır aşan suçlarla mücadeleyi zorlaştırması. • Kurumlar arası koordinasyonun arzulan seviyede olmaması • Teknolojinin sürekli eskimesi. • Personelin kurum değiştirmesi.



İLKE VE DEĞERLERİMİZ



Büyük önder Atatürk'ün büyük bir titizlikle kurduğu ve bizlere emanet ettiği en büyük eseri Türkiye Cumhuriyeti'nin sonsuza kadar yaşatılması, O'nun ilke ve inkılâplarına sahip çıkılması Polis Teşkilatının en önemli ilkesidir. Emniyet Teşkilatına mevzuatla verilen görevler ve ilkeler dışında benimsediği temel ilkeler aşağıda belirtildiği gibidir.

Şeffaflık

Türk Polis Teşkilatı, sunduğu hizmet ve faaliyetleri kanunlar çerçevesinde kamuoyu bilgisine sunar.

Verimlilik

Türk Polis Teşkilatı, kendisine tahsis edilen kamu kaynaklarını, tasarruf ahlakını da benimsemiş olarak, verimli ve etkin kullanır.

Takım Ruhu ve Dayanışma Duygusu

Emniyet Teşkilatı çalışanları görevlerini yerine getirirken birlik, beraberlik, dayanışma, yardımlaşma ve ekip çalışması ile hareket eder.

Sürekli Gelişim

Emniyet Teşkilatı mesleki bilgi ve becerilerini sürekli artıran, araştırmacı, yeniliklere açık, sürekli gelişim gösteren bir teşkilattir.

Profesyonellik ve Uzmanlık

Emniyet Teşkilatı, üstlendiği görevleri ve topluma sunduğu hizmetleri her durum ve koşul altında en iyi şekilde yerine getirir.

Hesap Verebilirlik

Türk Polis Teşkilatı, gerçekleştirdiği tüm faaliyetlerin hesabını her an ve açıklıkla verebilecek biçimde çalışmalarını sürdürür.

Yüksek Ahlak ve Disiplin Anlayışı

Disiplin ve ahlak mesleğin temel taşıdır. Görevin yapılış tarzı itibariyle disiplin Teşkilatı ayakta tutar. Yapılan iş ve işlemlerde ahlaki değerlere önem vermek topluma güven vermenin en iyi yoludur.

Polis Meslek Etiği

Emniyet Teşkilatı üstlendiği görevleri hukuk ve meslek ilkelerini göz önünde bulundurarak yerine getirir.

Hızlı ve Kaliteli Hizmet

Türk Polis Teşkilatı üstlendiği tüm görevleri eksiksiz, zamanında ve en iyi şekilde yerine getirir.

Güvenilirlik

Polis Teşkilatı, topluma karşı yükümlülüklerini tam ve zamanında yerine getiren, ulusal ve uluslararası alanda güvenilir ve itibarlı bir kurum olmayı hedefler.



Çağdaşlık

Türk Polis Teşkilatı, çağdaş güvenlik ilkelerini benimser. Çalışma sistemi, araç, gereç ve teknik kapasite yönünden onlarla rekabet edecek duruma gelmeyi hedefler.

İnsan Odaklılık

Türk Polis Teşkilatının hedef kitlesi vatandaşlardır. Vatandaşlarımızın memnuniyeti, refahı ve daha kaliteli yaşamı öncelikli hedeflerindedir.

İletişime Açıklık

Türk Polis Teşkilatı, suçla mücadele ve üstlendiği diğer hizmetlerde kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapar; onların görüşlerine değer verir. Toplumun ihtiyaç ve taleplerini dikkate alır.

Cesaret

Emniyet Teşkilatı çalışanları kendine verilen görevleri yerine getirirken akıllı, kararlı ve cesur davranır.

Özveri

Emniyet Teşkilatı çalışanları istenen sonuca ulaşmak için hiçbir fedakârlıktan kaçınmaz.



STRATEJİK AMAÇ VE HEDEFLER

ADLI VE ÖNLEYİCİ HİZMETLER



1-ÖNLEYİCİ HİZMETLER

Emniyet Teşkilatının amacı, güvenlik hizmeti alanında toplumun beklentilerini, ihtiyaç ve taleplerini merkeze alan, vatandaş odaklı bir güvenlik politikası oluşturulmasına katkı sağlamaktır. Toplumun polisten en büyük beklentisi, her şeyden önce olayların gerçekleşmeden önce önlenmesidir. Bu beklentinin hayata geçirilmesi, hem polisin hem de hizmet sunulan halkın yeni bir anlayış ortaya koymasını gerektirmektedir. Bu yeni polislik anlayışı, problemlerin (suçların) tek tek detaylı analizini, bu problemlerin her biri için en uygun önleme, azaltma veya ortadan kaldırma stratejilerinin geliştirilmesini ve hedef odaklı çözümler üretilmesini gerekli kılmaktadır.

Eğer suç, motive olmuş suçlu, suçlunun yöneldiği hedef ve hedefin güvenlik derecesi üçgeninde tanımlarsak, polisin bu tanımlama çerçevesinde, sadece hedefin güvenlik derecesi üzerinde etkin olduğunu görürüz. Çünkü teorik olarak hırs ve bencilliğin suç işlemek için yeterli olabildiği düşünülürse, her durumda potansiyel suçluların olduğu varsayımı geçerli olacaktır. Uygun hedef ise, gerek

insan, gerek eşya olsun, her zaman mevcuttur. Bunlara polisin müdahale edebilme olanağı yoktur.

Ancak, bu sacayağının üçüncüsünü oluşturan hedefin güvenlik derecesi, polisin görev ve müdahale alanına girmektedir. Bu mantıktan hareket edersek, polisin üzerinde çalışması gereken alanlardan birinin, suçun işlendiği ortam ve çevresel faktörler olduğu görülecektir.

Bu nedenle önleyici faaliyetler kapsamında polis, suçun işlenmesine neden olan veya kolaylaştıran çevresel faktörler üzerinde yoğunlaşabilir. Aslında polis, suçlunun suç işlemesini kolaylaştıran “fırsat” adını verebileceğimiz değişkenler üzerinde etkili olabilir.

Polis genelde suça ilişkin analizine suçluyla başlar ve önceliği, suçluyu bulup adalete teslim etmektir. Buna karşın yukarıda belirtilen polislik yaklaşımı, daha geniş kapsamlı bir analiz gerektirmekte ve mağdurlar ile suçun işlendiği ortama ilişkin çözümlere de öncelik vermektedir.



“Fırsatlar suçluları belirler” veya “potansiyel suçlular ancak fırsat yakaladığında harekete geçer” varsayımları, polisi mevcut suç önleme yöntemlerini yeniden düşünmeye zorlamaktadır.

Batıda yapılan araştırmaların büyük çoğunluğu, suçla mücadelede klasik metotların, suç oranları, suç korkusu veya başıbozukluğun azalmasına doğrudan bir etkisinin olduğunu ispatlayamamıştır.

Araştırmalar suça etki eden iki temel unsura vurgu yapmaktadır.

Birincisi, suçla mücadele yaklaşımları tekil stratejilere dayandırılmaz, aksine çeşitlilik arz etmelidir. Bu şu demektir; polis suça ve kabahatlere müdahale ederken, geniş bir yelpazede konuyu değerlendirmeli ve kanunları uygulamalıdır. Bunun yanında, suç türlerine göre farklı yöntemler geliştirme kapasitesine sahip olmalıdır.

İkinci unsur ise odaklanmadır. Yani, temelde suçun tekrar işlenmesini sağlayan koşulların analiz edilmesi ve değiştirilmesidir. Sonuç olarak, günümüzde etkin bir güvenlik hizmeti sağlamak için

hem dikkatli bir şekilde **odaklanmak**, hem de **çeşitlilik arz eden mücadele yöntemleri** geliştirmek gerekmektedir.

Emniyet Teşkilatının suç ve suçlulukla mücadele politikasının temelini, **mücadele yöntemlerinde çeşitlilik ve suç oluşturur fırsatlar üzerine odaklanma** yaklaşımları oluşturmaktadır. Emniyet Teşkilatı burada suç önlemeyi esas alan bir yaklaşımı benimsemektedir. Şu çok iyi bilinmelidir ki; suçu önlemek, suçu soruşturmadan daha önemli ve daha az maliyetlidir. Koruyucu hekimlik de diyebileceğimiz suç önleme faaliyetleri sokağa hâkim olmaktan ve suç öncesi düzenli istihbarat toplamaktan geçer. Bu yaklaşım doğrultusunda, “**suç önlemede istihbarat odaklı polislik anlayışını**” asayiş alanına uyarlamak, “toplum destekli polislik anlayışını” yurt genelinde kurumsallaştırmak, caydırıcı nitelikteki uygulamaları destekleyen “**teknoloji destekli bilgi sistem alt yapısına**” dayanan yeni bir model oluşturmak ve polisiye faaliyetleri etkileyen ve bu faaliyetlerden etkilenen kurum, kuruluş ve şahıslarla “**işbirliğini geliştirmek**” Emniyet Teşkilatının amaçlarıdır.



AMAÇ 1. İSTİHBARAT ODAKLI ÖNLEYİCİ POLİSLİK ANLAYIŞINI ASAYİŞ ALANINDA YAYGINLAŞTIRMAK.

Hedef 1. Güven Timleri ve Yıldırım Ekiplerini güçlendirmek ve geliştirmek.

Hedef 2. Halkın polise olan güvenini artırıcı faaliyetler düzenlemek.

AMAÇ 2. POLİSİYE FAALİYETLERİ ETKİLEYEN VE BU FAALİYETLERDEN ETKİLENEN KURUM, KURULUŞ VE ŞAHISLARLA İŞBİRLİĞİNİ GELİŞTİRMEK.

Hedef 1. “Toplum Destekli Polislik” anlayışını yurt genelinde kurumsallaştırmak.

Hedef 2. Kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliğini geliştirmek.

Hedef 3. Sivil toplum kuruluşları ve toplum kesimleri ile ilişkileri geliştirmek.

Hedef 4. Toplumun talep, beklenti ve ihtiyaçlarını ölçerek karar verme mekanizmalarına iletecek sistemleri kurmak.

Hedef 5. Vatandaşların verilen hizmetlerle ilgili memnuniyet derecesini ölçecek sistemler oluşturmak.

AMAÇ 3. CAYDIRICI NİTELİKTEKİ UYGULAMALARI DESTEKLEYEN TEKNOLOJİ DESTEKLİ BİLGİ SİSTEM ALT YAPISINA DAYANAN YENİ BİR MODEL OLUŞTURMAK.

Hedef 1. Bakınız “MOBESE” ve “Suç ve suçluluğun gelişiminin objektif olarak gözlenmesi ve yorumlanmasına imkan verecek bir alt yapı oluşturma projesi”

Hedef 2. Görsel ve fonksiyonel olarak caydırma duygusunu oluşturacak araç, gereç ve teçhizat donanımını sağlamak.

AMAÇ 4. POLİSİN GÖRÜNÜRLÜLÜĞÜNÜ ARTTIRMAK.

Hedef 1: Yaya devriye hizmetlerini arttırmak

Hedef 2: Motorize devriye hizmetlerini arttırmak

2- SUÇLA MÜCADELE



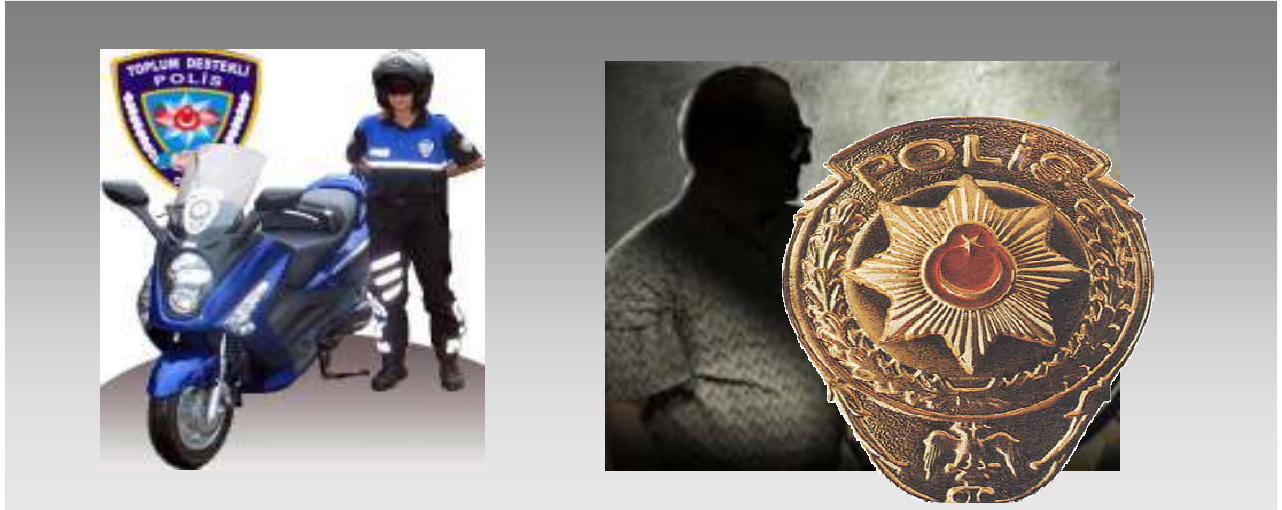
Günümüzde güvenlik alanında oluşan tehditler herkese eşit uzaklıkta bulunmaktadır. Güvenlik tehdidi ülkeler ve toplumlar arasındaki farklılığını kaybetmiş ve artık herkese eşit uzaklıkta bir tehdit halini almıştır. Oysa geçmişte doğru zaman ve doğru mekânda bulunanlar bu risklerden kaçınabilme olanağına sahiplerdi. Günümüzde bu tehdit ve risklerin en yoğun hissedildiği yerler metropollerdir. Bu çerçevede vatandaşlarda korku ve tedirginlik yaratan sokak suçları ile etkin mücadele etmek Emniyet Teşkilatının temel görevidir.

Günümüzde terörle mücadele tüm devletlerin ortak sorunu haline dönüşmüştür. Terörle mücadelede, sadece teröristle mücadele etmenin başarı getirmediği artık bilinmektedir. Terörle mücadele, uzun vadeli ve kalıcı stratejiler ile bunların yasal dayanaklarını ve uluslararası alanda kamuoyu oluşturacak bütüncül bir yaklaşımı gerekli kılmaktadır. Bu mücadele yöntemi içerisinde, hassasiyetle durulması gereken en önemli nokta terörist ile vatandaşın birbirine karıştırılmamasıdır. Bunun yanında

devletin terörle mücadelede sorunları çözmek için sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda oluşturduğu politikalarının güvenlik boyutunu tamamlamak Emniyet Teşkilatının kaçınılmaz amaçlarından biridir. Bu çerçevede terör ve terörizmin finansmanının önlenmesine yönelik mücadelemize öncelik vermekteyiz.

Çağımızda toplumun barış ve huzurunu tehdit eden ulusal ve uluslararası bağlantılı uyuşturucu maddeler, mali suçlar ve silah kaçakçılığı, yasadışı göç, iltica hareketleri ve insan kaçakçılığı gibi yasadışı haksız kazanç ve yüksek menfaat amaçlayan ve genelde teşekkül meydana getirmek suretiyle işlenen organize suçlarla etkin bir şekilde mücadele edilecektir. Buna paralel olarak suçtan elde edilen gelirlerin aklanmasına karşı Emniyet Teşkilatı mücadelesini devam ettirecektir.

Önleyici hizmetler Emniyet Teşkilatının önceliği olmakla birlikte işlenmiş olan suçları delilleri ile birlikte en kısa sürede aydınlatmak da temel görevidir.



Asayiş, terör, kaçakçılık, organize, narkotik alanlarında işlenmiş olan suçların faillerini demokratik teamüllerden taviz vermeden, özgürlük alanlarını daraltmayacak yöntemlerle ve kanunun gerektirdiği kanıtlarla en kısa sürede aydınlatmak Emniyet Teşkilatının vazgeçilmez hedefleridir. Bunların yanında Emniyet Teşkilatının amacı suçlarla etkin mücadele ederek suç oranlarını azaltmak ve faili meçhul olay oranlarını düşürmektir.

AMAÇ 1. SUÇLARLA MÜCADELE STRATEJİ BELGESİNİ HAZIRLAMAK.

Hedef 1. Asayiş, terör, kaçakçılık, organize, uyuşturucu, trafik, yasadışı göç ve insan kaçakçılığı suçlarıyla ilgili birbirlerini tamamlayıcı ayrı ayrı "mücadele strateji belgesi" hazırlamak.

Hedef 2. "Tanık koruma" ile "gizli soruşturma birimleri" kurmak ve güçlendirmek.

Hedef 3. Uluslar arası işbirliğini geliştirmek.

Hedef 4. Suçların finans kaynakları ve suçtan elde edilen gelirlerin

aklanmasıyla ilgili mücadele stratejisi geliştirmek.

Hedef 5. Tanık Koruma ve gizli soruşturma programları hazırlamak ve geliştirmek.

Hedef 6. Ülkemizin yasadışı göçle mücadelesini, kaynakları verimli kullanarak uluslar arası örnek uygulamalar çerçevesinde gerçekleştirmek.

Hedef 7. Ülkemizin insan ticareti ile mücadele faaliyetlerinin etkinliğini artırarak suçtan zarar görenleri korumak, adalete erişimlerini hızlı bir şekilde sağlamak, suç işleyen kişileri en kısa sürede yakalamak için uluslararası standart ve uygulamalar ile paralellik sağlayacak yöntemler geliştirmek.

AMAÇ 2. SUÇLARI AYDINLATMA ORANLARINI ARTIRMAK.

Hedef 1. Faili meçhul olayların aydınlatılmasında yaşanan sorunları analiz etmek ve çözüme yönelik yeni öneriler üretmek.



Hedef 2. Suçla mücadele eden personelin uzmanlık kapasitesini geliştirmek.

Hedef 3. Delillendirme teknik alt yapısını güçlendirmek.

Hedef 4. İstihbarat kaynaklarından yararlanmaya dayanan planlı operasyon anlayışını kazandırmak.

Hedef 5. Uyuşturucu madde kaçakçılığı operasyonlarında, organizasyonları tüm bağlantıları ile birlikte ortaya çıkartmak.

Hedef 6. Uluslararası Terörle Mücadele Eğitim ve Araştırma Merkezini kurmak.

Hedef 7. Gelişen teknolojinin kötüye kullanılması sonucu artan bilişim suçlarıyla uluslar arası standartlar çerçevesinde etkili mücadeleyi sağlamak.

AMAÇ 3. SUÇ İŞLENME ORANLARINI AZALTMAK.

Hedef 1. Ülkemizde faaliyet gösteren yerel, bölgesel, ulusal ve sınır aşan tüm organize suç örgütlerinin gücü, eleman sayıları ve etkilerini azaltmak.

Hedef 2. Her türlü yolsuzluk suçları, göçmen kaçakçılığı ve insan ticareti başta olmak üzere; mali suçların ülkemiz ve ülkemizin içerisinde yer aldığı bölge üzerindeki siyasal, sosyal ve ekonomik yapıya yönelik olumsuz etkilerini en aza indirmek.

Hedef 3. Terör örgütlerinin eleman kazanmalarını engellemek.

Hedef 4. Uyuşturucu madde ve terörizm suçları başta olmak üzere, tüm suç türleri ile mücadelede görevli kurumların köpek eğitimi ve kullanımı konusundaki çalışmalarını, sistemli ve koordineli şekilde geliştirmek, görev köpeklerinin kullanımında etkinlik ve verimliliği artırmak.

Hedef 5. Özel Harekat Daire Başkanlığını araç, gereç ve taşıt alanlarında güçlendirmek.

AMAÇ 4. SUÇ SORUŞTURMA SÜRELERİNİ AZALTACAK YÖNTEMLER GELİŞTİRMEK.

Hedef 1. Gecikmelere neden olan faktörleri analiz etmek.

Hedef 2. Kurum içi ve kurum dışı süreçleri en aza indirmek.

Hedef 3. Suç soruşturma teknik alt yapısını güçlendirmek.

Hedef 4. Sivil kullanım amaçlı silah ve patlayıcı maddelerle ilgili işlemleri etkin, verimli ve hızlı bir biçimde yerine getirmek.



İNSAN KAYNAKLARI



PERSONEL DURUMU

Ekonomik alandaki kalkınmışlığın, şehirlerdeki artan nüfusun, dış dünyadaki değişimlerin, demokratik teamüllerin kökleşmesinin ve dolayısıyla bireysel özgürlük alanlarının genişlemesinin ülkemizdeki sosyal, siyasi, kültürel ve ekonomik yapı üzerindeki yansımaları gözlenmektedir. Bu yansımalar güvenlik yaklaşımlarını da doğrudan etkilemektedir. Toplumun güvenlik ihtiyacı değişmekte, hassaslaşmakta ve emniyet teşkilatından beklentiler bir önceki döneme oranla çok daha fazla artmaktadır. Bu durum ise kamu düzeninin sağlanması ve huzur ortamının korunması için yeni metotların geliştirilmesini ve güvenlik ihtiyacına cevap verecek etkin tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu ihtiyaca cevap verebilmek için temel olarak dört unsura sahip olmak gerekmektedir: Yeterli sayıda kalifiye personel, gerekli araç, malzeme ve teçhizatı almak için yeterli bütçe, insan ve malzeme kaynağını verimli kullanma yeteneğine sahip bir organizasyon alt yapısı ve modern yönetim anlayışı ile

rasyonel politikaların geliştirilmesi ve bu politikaların hayata geçirilmesi için gerekli olan stratejilerin oluşturulması. Fakat bu dört unsurdan en önemli ayağını insan kaynağı oluşturmaktadır.

2.1-Mevcut Durum

Emniyet Genel Müdürlüğünün 31.12.2007 tarihi itibarıyla toplam olarak 204.826 mevcudu bulunmaktadır. Bu mevcudun 187.510'u Emniyet Hizmetleri sınıfından ve 17.316'sı ise Emniyet Hizmetleri sınıfı dışında kalan personeldir.

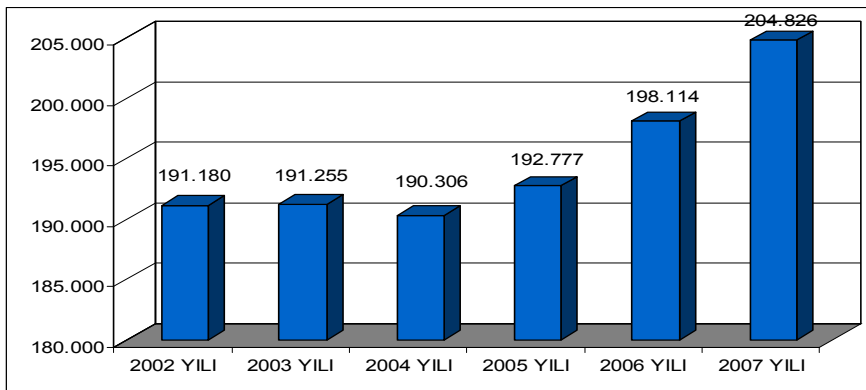
Emniyet Genel Müdürlüğünde halen; Emniyet Müdürü sınıfından 3.476, Emniyet Amiri sınıfından 3.163, Komiser sınıfından 7.334, Polis Memuru sınıfından 173.537 ve Sivil Personel sınıfından ise 17.316 kişi görev yapmaktadır. Emniyet Teşkilatı personelinin sayısal dağılımı Tablo-1'de gösterilmiştir.



YILLAR	Snf.Üst.Em.Md.	1/1.Snf Em. Md.	1/2.Snf Em. Md.	2. Snf.Em.Md.	3. Snf.Em.Md.	4. Snf.Em.Md.	Emniyet Amiri	Başkomiser	Komiser	Komiser Yrd.	Polis Memuru	Sivil Memur	TOPLAM
2002	1	21	723	629	586	531	1.411	4.137	3.359	3.572	155.235	20.917	191.180
2003		22	772	661	428	904	1.369	4.001	3.459	2.987	156.726	19.925	191.255
2004	1	19	794	681	389	806	1.945	4.053	2.676	2.801	157.737	18.404	190.306
2005	1	17	815	674	486	920	2.291	3.644	3.113	1.985	161.098	17.733	192.777
2006		15	832	596	850	888	2.487	3.319	2.697	2.154	167.358	16.918	198.114
2007	1	13	895	635	741	1.191	3.163	2.718	2.859	1.757	173.537	17.316	204.826

Tablo 1: Emniyet Teşkilatı Personelinin Sayısal Dağılımı

Emniyet Genel Müdürlüğünün personel sayısı Grafik 1’de sunulduğu gibi yıllar itibariyle değişiklik göstermekte olup, 2007 yıl sonu itibariyle bir önceki yıla göre % 3,38 artış göstermiştir. Ancak bu artış ihtiyacı karşılayacak oranda değildir.



Grafik 1: Personel Sayısının Yıllara Göre Dağılım

2.2-Eğitim Durumu

Tablo 2’de görüldüğü üzere, Emniyet Teşkilatı personelinin yıllar itibarıyla yüksekokul ve üniversite mezunu personel sayısında artış gözlenirken, buna karşılık lise, ortaokul ve ilkököl mezunu personel sayısında ciddi bir azalmanın olduğu dikkatleri çekmektedir. Bu farklılığın oluşmasında hem personelin görev yaparken açıköğretimi takip etmeleri, hem Polis Okullarının Polis Meslek Yüksek Okullarına dönüştürülmesi, hem de Polis Meslek Eğitim Merkezleri vasıtasıyla polisliğe üniversite mezunlarının alınması etkili olmuştur.

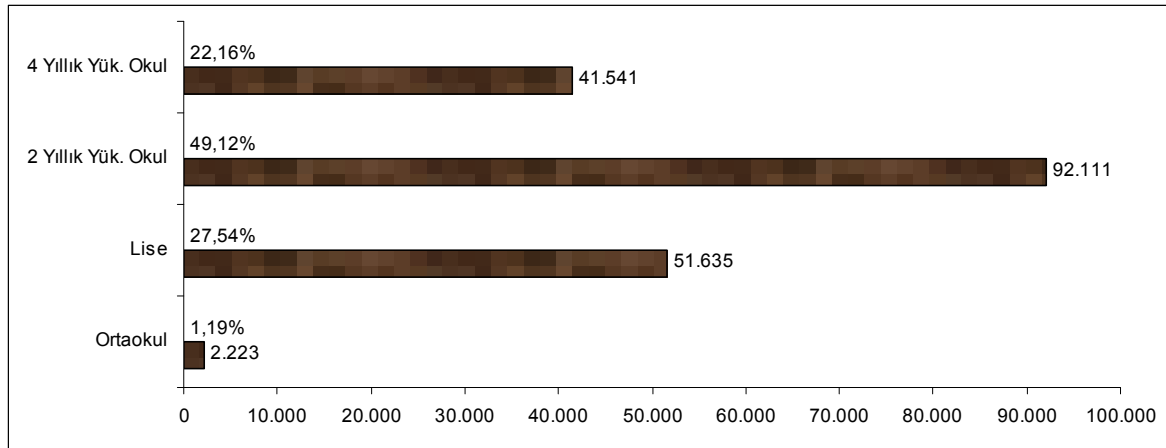
Emniyet Teşkilatında görevli tüm hizmet sınıflarındaki personelin % 67’si 2 ve 4 yıllık yüksek öğretim kurumlarından mezundur.



EĞİTİM DURUMU						
TAHSİL	YIL		YIL		YIL	
	2005	%	2006	%	2007	%
YÜKSEKOKUL VE ÜNİVERSİTE	78.208	40,57	111.631	56,35	137.074	66,93
LİSE	101.828	52,83	75.529	38,12	58.415	28,52
ORTAOKUL	9.540	4,94	8.046	4,06	6.718	3,28
İLKOKUL	3.201	1,66	2.908	1,47	2.619	1,27
TOPLAM	192.777	100,00	198.114	100,00	204.826	100,00

Tablo 2: Emniyet Teşkilatı 2005, 2006 ve 2007 Yılları Eğitim Durumu

Emniyet Teşkilatında görevli Emniyet Hizmetleri Sınıfındaki personelin eğitim durumunu gösteren Grafik 2 incelendiğinde ise, üniversite ve yüksekokul mezunu personelin oranı lise ve altı eğitim almış olan personel oranından çok daha yüksektir. Önümüzdeki beş yıl içerisinde Emniyet Hizmetleri Sınıfında çalışan personelimiz arasında ortaokul mezunlarının kalmayacağı öngörülmektedir. Bunun yanında üniversite ve yüksekokul mezunlarının oranı ise giderek artacaktır.



Grafik 2: Emniyet Hizmetleri Sınıfı Personelinin Eğitim Durumu



2.3- Personel İhtiyacı

2000 yılı nüfus sayımına göre polisin hizmet götürdüğü nüfus 43.647.130 olup, TÜİK tarafından yapılan 2000–2010 yılı yıl ortası nüfus projeksiyonuna göre, 2007 yılı şehir nüfusunun 50.539.522'ye ulaştığı tahmin edilmektedir. 2007 yılı sonu itibariyle İl Emniyet Müdürlükleri emrinde görevli toplam polis memuru sayısı 165.522 olduğundan, bir polis memurunun hizmet götürdüğü vatandaş sayısı 305' dir. Buna karşılık AB ülkelerinde ortalama 250 vatandaşa bir polisin hizmet verdiği bilinmektedir. Ülkemizde de 250 vatandaşa 1 polis memurunun hizmet verebilmesi için 36.636 polis memuruna daha ihtiyaç duyulmaktadır.

AB standartlarının sürdürülebilmesi ve güvenlik hizmetinin etkin ve süratli bir biçimde yürütülebilmesi amacıyla ihtiyaç duyulan insan kaynağının sağlanmasında mevcut Polis Meslek Yüksek Okulları kapasitelerinin yetersiz kaldığı görülmüştür. Bu nedenle 2005 tarihli 5336 sayılı Emniyet Teşkilatı Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun gereğince Polis Meslek Yüksek Okullarına (PMYO) ilave olarak 4 yıllık yüksek okul

mezunlarına 6 ay eğitimden sonra Polis Memuru olma imkanı tanıyan Polis Meslek Eğitim Merkezi Müdürlükleri (POMEM) devreye sokulmuştur.

Olması gereken ise polis memurlarının iki yıllık bir eğitim sürecinden sonra mesleğe alınmasıdır. POMEM uygulaması ise acil durum karşısında alınan bir tedbir niteliğini taşımaktadır. Tablo 3'de sunulan projeksiyonda suçla mücadeleye direkt olarak katılmayan merkez teşkilatı personeli düşülerek yapılan hesaplamada, 250 ideal hedefine şu andaki kapasite ile hiçbir şekilde ulaşamayacağı tespit edilmiştir. Bu nedenle güvenlik alanında kalifiye personel sayısını artırmayı hedefleyen Polis Meslek Yüksek Okullarının kapasitesinin artırılması kalıcı bir çözüm önerisi olarak karşımıza çıkmaktadır.



YILLAR	Şehir Nüfusu	İ Emn. Müd. Mevcut Polis Memuru	GELECEKTEKİ POLİS MEMURU SAYISI (TAHMİNİ)					1 POLİSE DÜŞEN VATANDAŞ		OLMASI GEREKEN			
			Tahmini Alınacak Polis Memuru (PMYO)	Tahmini Alınacak Polis Memuru (POMEM)	Tahmini Alınacak Polis Memuru (TOPLAM)	Tahmini Ayrılacak Polis Memuru	Tahmini Polis Memuru	Mevcut Durum	Gelecekteki Durum	AB Stand. 1 Polisin Hizmet Götürdüğü Vatandaş Sayısı	AB Stand. Göre Olması Gereken Polis Memuru	AB Standardına Göre İHTİYAÇ	
2000	43.647.130	142.910							305		250	174.589	31.679
2001	44.618.725	149.596							298		250	178.475	28.879
2002	45.594.612	147.857							308		250	182.378	34.521
2003	46.574.667	149.582							311		250	186.299	36.717
2004	47.558.766	150.524							316		250	190.235	39.711
2005	48.546.784	153.828							316		250	194.187	40.359
2006	49.541.316	159.599							310		250	198.165	38.566
2007	50.539.522	165.522							305		250	202.158	36.636
2008	51.540.013		6.405	10.100	16.505	6.027	175.005		295		250	206.160	31.155
2009	52.539.738		6.500	5.050	11.550	6.467	180.088		292		250	210.159	30.071
2010	53.537.817		6.500	10.100	16.600	5.776	190.912		280		250	214.151	23.239
2011	54.308.762		6.500	5.050	11.550	6.243	196.219		277		250	217.235	21.017
2012	55.074.515		6.500	10.100	16.600	6.037	206.782		266		250	220.298	13.516
2013	55.834.543		6.500	5.050	11.550	6.298	212.034		263		250	223.338	11.304
2014	56.588.310		6.500	10.100	16.600	8.001	220.633		256		250	226.353	5.720
2015	57.335.275		6.500	5.050	11.550	9.543	222.641		258		250	229.341	6.701
2016	58.074.900		6.500	10.100	16.600	10.132	229.109		253		250	232.300	3.191
2017	58.806.644		6.500	5.050	11.550	11.372	229.287		256		250	235.227	5.940
2018	59.529.966		6.500	10.100	16.600	11.101	234.786		254		250	238.120	3.334
2019	60.244.326		6.500	5.050	11.550	11.853	234.483		257		250	240.977	6.495
2020	60.949.184		6.500	10.100	16.600	12.965	238.117		256		250	243.797	5.679
2021	61.644.005		6.500	5.050	11.550	15.733	233.934		264		250	246.576	12.642
2022	62.328.253		6.500	10.100	16.600	17.717	232.817		268		250	249.313	16.496
2023	63.001.398		6.500	5.050	11.550	17.794	226.573		278		250	252.006	25.432

Tablo 3: 2000-2023 Yılları Arası Tahmini Personel Projeksiyonu



Merkezinde insan olan polisiye faaliyetlerin kalitesi ve etkinliği, sahip olduğu insan kaynağının eğitimine, niteliğine ve motivasyonuna bağlıdır.

Güvenlik güçlerinin olaylara profesyonel yaklaşımları ile eğitim düzeylerinin doğru orantılı olduğu bilinmektedir. Bu nedenle öngörülen vatandaş merkez alan, özgürlükleri kısıtlamayan iç güvenlik politikalarını hayata geçirmek için, öncelikle güvenlik güçlerinin davranışlarını dönüştürmek zorunluluktur. Bu ise ancak sürekli eğitim ile olur. Eğitim programlarının içeriği planlanırken personelin davranışlarının dönüştürülmesi amacıyla hizmet verilen vatandaşın beklenti, ihtiyaç ve talepleri dikkate alınmak zorundadır.

AMAÇ 1. İNSAN KAYNAKLARININ NİTELİKLERİNİ GELİŞTİRMEK VE ZENGİNLEŞTİRMEK.

Hedef 1. Personelde hukuki sorumluluklarını tam olarak bilme, sahiplenme ve yetkilerini tam olarak kullanabilme bilincini oluşturmak. Bu çerçevede temel ceza kanunlarında ve polis mevzuatlarında yapılan değişikliklere personelimizin tam

intibakını sağlayacak “Polise Görev, Yetki ve Sorumluk veren Mevzuat Uygulamalarına İlişkin Eğitim Projesini (MUYEP)” gerçekleştirmek.

Hedef 2. Personelin davranışlarını hizmetin kalitesini artıracak şekilde dönüştürmek. Özellikle halkla doğrudan ilişki içinde olan başta polis merkezleri olmak üzere asayiş hizmetleri ve trafik hizmetlerinde görevli personeli öncelikle iletişim becerileri ve halkla ilişkiler alanında eğitimlere tabi tutmak.

Hedef 3. Hizmetiçi eğitimlerin içeriğini teşkilatın beklentileri ve ihtiyaçları doğrultusunda tekrar gözden geçirmek.

Hedef 4. Stajyer ve staj eğitimcilerinin ihtiyaçlarına uygun, yurt dışı örnek uygulamalarından faydalanılarak teşkilatın beklentilerine cevap verebilecek yeni staj eğitim sistemini geliştirmek.

Hedef 5. Polis Memurluğu ile Komiser Yardımcılığı arasında yönetici ara bir sınıf oluşturmak.



Hedef 6. Türkiye genelinde yabancı dil bilen emniyet teşkilatı personeli sayısını arttırmak.

Hedef 7. Teşkilat personelinin atış becerilerini geliştirmek.

Hedef 8. Polis Akademisi Başkanlığı'nın güvenlik bilimleri alanında örnek alınan bir kurum haline getirmek.

Hedef 9. Polis Meslek Yüksekokulları'nın (PMYO) polis eğitiminde uluslararası kaliteyi yakalamasını ve AB üyesi ülkelerde olduğu gibi uygulamaya ağırlık veren bir eğitim politikası izlemesini sağlamak.

Hedef 10. Polis Koleji Müdürlüğü'nün eğitim kapasitesini güçlendirmek.

AMAÇ 2. EĞİTİM ALT YAPISINI GÜÇLENDİRMEK.

Hedef 1. Hizmetiçi eğitimlerde dağınıklığı önlemek ve kaynakları daha etkin kullanmak amacıyla faaliyetlerin tek bir çatı altında gerçekleşmesine olanak verecek teknolojik donanımlı eğitim alt yapısı oluşturmak.

Hedef 2. Uluslararası ve bölgesel düzeyde yabancı ülkelerin kanun uygulayıcı birimlerinde çalışan personele yönelik hizmet içi eğitimleri yaygınlaştırmaya yönelik alt yapıyı geliştirmek.

Hedef 3. Sınır polisi hizmet içi eğitim ünitesini kurmak.

AMAÇ 3. YÖNETİCİLERİN STRATEJİ ÜRETME KAPASİTELERİNİ GELİŞTİRMEK.

Hedef 1. Emniyet teşkilatının performansını olumlu yönde etkileyen yönetim stilleri geliştirmek ve yaygınlaştırmak.

Hedef 2. Ara kademe yöneticilerinin karar destek unsuru olarak niteliklerini geliştirmek.

Hedef 3. Eğitimde kullanılan araç ve gereçleri ihtiyaçlara uyumlu hale getirmek.



AMAÇ 4. EMNİYET TEŞKİLATININ İNSAN GÜCÜ PLANLAMASINI GELECEĞE YÖNELİK İHTİYAÇLAR DOĞRULTUSUNDA ANALİZ EDEREK ORTA VE UZUN VADELİ PROJELER ÜRETMEK.

Hedef 1. Emniyet Teşkilatı personelinin verimliliğini, etkinliğini, moral, memnuniyet ve motivasyonunu artırmak amacıyla personel yönetim sistemini geliştirmek.

Hedef 2. Personelin motivasyon, karar alma süreçlerine katılım, iletişim gibi konularındaki memnuniyet derecesini ölçmeye olanak verecek sistemler kurmak.

Hedef 3. Teşkilat personelinin mesleki ve sosyal hayata uyumunu arttıracak ve özlük (atama, kadro, sicil, emeklilik, kimlik vb) işlemlerini hızlı ve etkin bir şekilde eşitlik ilkesi doğrultusunda yürütecek Emniyet Teşkilatı Personel Politikasını oluşturmak.

Hedef 4. Nüfus ve suç artış oranlarına göre polisiye faaliyetlerin gerektirdiği personel sayısına ulaşmak.



DENETİM DANIŞMA HİZMETLERİ



AMAÇ 1. GELİŞEN HİZMET ANLAYIŞINA UYUMLU BİR TEŞKİLATLANMA YAPISINI OLUŞTURMAK.

Hedef 1. İnsan kaynaklarını yerinde, verimli ve etkin kullanmaya olanak verecek bir teşkilatlanma yapısını oluşturmak.

Hedef 2. Teşkilatlanma yapısını suç ve suçlulukla daha etkin mücadele etmeye olanak verecek dinamik bir sisteme dönüştürmek.

Hedef 3. Emniyet Teşkilatının insan kaynakları alanı ile ilgili hukuki ve idari düzenlemeleri gözden geçirerek güncelleştirmek.



ULUSARARASI İLİŞKİLER



AMAÇ 1: HUDUT KAPILARIMIZDA ÜLKEYE GİRİŞ VE ÇIKIŞ YAPAN VATANDAŞLARIMIZIN VE YABANCILARIN KONTROL VE DENETİMLERİNİ ULUSLARARASI STANDARTLARDA GERÇEKLEŞTİRMEK. YAPILAN İŞLEMLERİN KOLAYLAŞTIRILARAK VE SÜRATLENDİRİLEREK KİŞİLERİN MEMNUNİYETLERİNİ SAĞLAMAK.

Hedef 1. Hudut kapılarının AB standartlarına uygun hale getirilmesi için fiziki, teknolojik, yapısal ve teknik kriterleri belirleyerek uygulamaya koymak.

Hedef 2. Pasaport Kanun Tasarısının kanunlaştırılarak, pasaport tanzim sistemiyle eş zamanlı olarak yürürlüğe girmesine katkı sağlamak.

Hedef 3. ICAO standartlarına uygun, ülkemizin yurt dışında itibarını artıracak güvenlik unsurlarına sahip, ülkelerin vize uygulamalarında vatandaşlarımız lehine kolaylık sağlayabilecek yeni tip çipli pasaportları uygulamaya koymak.

Hedef 4. 5682 sayılı Pasaport Kanununda değişiklik yaparak, AB müktesebatına uygun bir sistemin kurulmasını sağlamak, hava hudut kapılarımızdan transit geçecek olanlara havaalanı transit vizesi düzenlenmesiyle sınır güvenliği ve yasadışı geçişlerle mücadele faaliyetlerine katkı sağlamak

AMAÇ 2. AB MÜKTESEBATI VE AVRUPA ÜLKELERİ YABANCILAR YASALARI DA İNCELENMEK SURETİYLE YENİ BİR TÜRK YABANCILAR YASASI HAZIRLANMASINA KATKI SAĞLAMAK.

Hedef 1. İltica ile ilgili uygulamaları AB ülkeleri ile uyumlu hale getirmek.

Hedef 2. Yabancılar ile ilgili bir bilgi sistemi hazırlamak.

Hedef 3. AB'ye üyelik sürecinde Türkiye'nin vize uygulama yöntemlerinin ve ilgili altyapının AB ülkelerine uyumlu hale getirmek.



Hedef 4. İkamet tezkerelerinin fiziki ve güvenlik özelliklerinin AB Standartları ile uyumlaştırılmasını sağlamak.

Hedef 5. Vizelerin tanımının ve türlerinin (tek ve çok girişli vize) AB vize türleriyle uyumlu hale getirilmesini sağlamak.

Hedef 6. Yabancıların Türkiye'ye girişleri Türkiye'de ikametleri ile Türkiye'den ayrılışlarına kadarki süreçte tabi oldukları mevzuata ilişkin bilgilendirilmelerini sağlamak.

AMAÇ 3: DÜNYA GENELİNDE POLİSLER ARASINDAKİ İŞBİRLİĞİNİ, DOSTLUĞU VE PROFESYONEL BİLGİ MÜBADELESİNİ GELİŞTİRMEK.

Hedef 1. "25. Uluslararası Polis Şefleri Birliği" toplantısını gerçekleştirmek.

Hedef 2. Uluslararası uyuşturucu ile mücadele eden birimleri bir araya getirmek ve ülkelerin uyuşturucu ile mücadelede tecrübelerini paylaştığı ortamı oluşturmak.

Hedef 3. BM Barışı Koruma Misyonlarında görevli polislerin daha üst pozisyonlara gelmelerini sağlamak.

Hedef 4. Değişik suç türleriyle mücadelede uluslar arası standartların geliştirilmesi amacıyla uygulayıcılar ile ulusal ve uluslararası alanda konusunda uzmanlarını bir araya getirecek platformları oluşturmak.

Hedef 5. Uluslararası Terörizm ile mücadele eden birimleri bir araya getirecek bir platform oluşturmak.

Hedef 6. AB üyesi ülkeler arasında ortak bir kent güvenliği stratejisi geliştirilmesini sağlamak.

Hedef 7. "İstanbul Demokrasi ve Küresel Güvenlik Konferansının" üçüncüsünü düzenlemek.

Hedef 8. Uluslararası suç ve suçlularla mücadele yolları ile uluslararası mevzuat konusunda teşkilatımızın diğer birimlerini bilgilendirmek.

Hedef 9. Uluslararası suç ve suçlularla mücadele amacıyla İnterpol Genel Sekreterliği tarafından oluşturulan veri tabanlarını ulusal güvenlik birimlerinin kullanımına açmak.

Hedef 10. Uluslar arası barışı koruma operasyonlarında görev alacak personelin polisiye alandaki teknik İngilizce kapasitesini artırmak.



DESTEK HİZMETLERİ



1-ALT YAPININ GÜÇLENDİRİLMESİ

Suç önleme ve suçla mücadelede polisiye faaliyetlerin etkinliği sahip olduğu alt yapı potansiyeli ile orantılıdır. Gerek iletişim, gerek bilişim ve gerek araç ve gereç olarak alt yapıda mevcut olan eksikliklerin giderilmesi ve çağın gerektirdiği gelişmelerin yakından takip edilerek adapte edilmesi gerekmektedir.

Suç ve suçlu profili teknolojik gelişimlere paralel olarak değişmektedir. Teknolojik faktörler, terör ve organize suç örgütleri tarafından etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Örgütler karmaşık teknolojik alt yapılar ve iletişim sistemlerinden yararlanmaktadır. Buna karşın geliştirilecek önlemler, yine teknolojik temele dayalı önlemlerdir. Bunun yanında, teknoloji ancak, teknolojiyi etkin kullanacak yetkinlikteki personelle faydalı olabilir.

Nitelikli insan gücünün yerini hiçbir altyapı dolduramaz. Çünkü teknoloji onu kullanacak nitelikli insan gücüne bağlı olarak etkin olabilir.

Bu nedenle güvenlik alanında dünyada geçerli olan yaklaşım teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı sistemlerdir. Bunların başında, güvenlik amaçlı kameralarla desteklenen coğrafi bilgi sistemleri çerçevesinde, suç haritaları gibi uygulamalar dikkati çekmektedir. Fakat bu yaklaşımın tek başına başarıya ulaşması mümkün değildir. Ancak yukarıda bahsettiğimiz diğer yaklaşımlarla bütünleştirildiği takdirde başarı yüzdesi artmaktadır. Kriminal alt yapının güçlendirilmesi bilgi iletişim sisteminin geliştirilmesi suç ve suçluluğun gelişiminin gözlenmesi bunlardan bazılarıdır.

Bununla birlikte burada vurgulamak istediğimiz konu şudur: Türk Emniyet Teşkilatı MOBESE olarak bilinen güvenlik sistemi projesini, kendi ihtiyaçları doğrultusunda yeniden kurgulamaktadır. Kurgulandığı şekliyle bu sistemin, dünyadaki tüm güvenlik teşkilatlarına model olacağına inanılmaktadır. Proje tamamlandığı zaman, polisiye literatüre Türk Emniyet Teşkilatının yeni bir yaklaşımla katkıda bulunacağına hep birlikte tanık olunacaktır.



AMAÇ 1: GÜVENLİK HİZMETLERİNİN SUNUMUNDA ÇAĞDAŞ, GÜVENLİ VE KULLANIŞLI MEKÂNLAR SAĞLAMAK İÇİN ÇAĞIN GEREKTİRDİĞİ TASARIM VE PLANLAMALARI YAPMAK.

Hedef 1. Avrupa Birliği standartlarına uygun ideal Polis Merkezi Modellerini oluşturmak.

Hedef 2. Nezarethane ve/veya ifade alma odalarını, ses ve görüntü kayıt sistemleri ile donatmak.

AMAÇ 2: E-DEVLET KAPSAMINDA DİĞER KURUM VE KURULUŞLARLA BİLGİ PAYLAŞIMINI YAYGINLAŞTIRMAK VE GELİŞTİRMEK.

Hedef 1. Pol-Net hizmetlerinin iletişim kısmında kesintisiz hizmet verebilmesini sağlamak.

Hedef 2. Genel Müdürlük kurum arşivinde bulunan arşiv malzemesine tüm birimlerimizin hızlı, güvenli bir şekilde ulaşabilmesini sağlamak için oluşturulan “**Dijital Arşivleme Projesini**” tamamlamak ve Pol-Net ortamında ihtiyacı olan tüm birimlerimizin kullanımına açmak.

Hedef 3. Telsiz haberleşme altyapısını yenilemek.

AMAÇ 2: PERSONELİN KULLANDIĞI TEÇHİZAT VE ELBİSELERİ GÖREVİN NİTELİĞİNE GÖRE YENİDEN DÜZENLEMEK.

Hedef 1. Emniyet Teşkilatında görev yapan personele verilen giyim, kuşam malzemelerini, teknolojik gelişmelere ve zamanın şartlarına uygun hale getirmek.

Hedef 2. Personelin kullandığı teçhizatları kişi ve ekiplere demirbaş olarak verecek mevzuat düzenlemesini yapmak.



2-MOBESE

Alt yapının güçlendirilmesiyle polisin yasal güç kullanımını en aza indirecek çözümlere ulaşmayı hedeflemekteyiz. Bu uygulamalar aynı zamanda polisin üzerindeki yükü de azaltacaktır. Daha da önemlisi, polisin üzerindeki yükün azalması, güvenliğin sağlanması için oluşabilecek, demokratik prensiplerle çelişen uygulama talepleri konusundaki baskıyı da azaltacaktır.

1- MOBESE

Bilgiye hızlı, zamanında ve doğru bir şekilde ulaşımı sağlamak suç ve suçlulukla mücadelede modern polisliğin vazgeçilmez koşuludur. Bu doğrultuda gelişmiş ülkelerde kullanılan en önemli araç mobil iletişim sistemleridir. Bu alanda Emniyet Teşkilatının ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir model oluşturma çalışmalarının en önemli çıktısı ise Kent Güvenlik Yönetim Sistemi (**MOBESE**) dir.

Kent Güvenlik Yönetim Sistemi (MOBESE): Asayiş sağlamak, kent güvenliğine yönelik tehditleri önceden algılamak, suç ve suçlularla hızlı ve etkili mücadele edilmesini sağlamak amacıyla, hukuka uygun olarak elde edilen görüntü, ses ve konum verilerinin işlenmesini ve

anlamalı sonuçlar üretilmesini sağlayan bilişim sistemidir.

Mobese sistemi aşağıdaki 3 bileşenin bir araya gelmesi ile oluşmaktadır.

1- İl Merkezinde halkın yoğun olarak bulunduğu, toplumsal olayların olması muhtemel yerlere, kalabalık alışveriş merkezlerine, trafik akışının yoğun olduğu bölgeleri izleyebilecek araç plakalarını tanıyabilecek özelliklere sahip kamera yerleştirilmesini gerektiren **“Görüntüleme Sistemi”**,

2- Emniyet ve Asayiş hizmeti gören Kaçakçılık, Güvenlik, Trafik, Karakol, Asayiş, Terör, Çocuk Şube birimlerinin araçları başta olmak üzere tüm resmi ve sivil polis otosu ve motosikletinin dijital kent haritası üzerinde canlı olarak takibinin, sevk ve idaresinin yapılabilmesini sağlayacak **“Mobil Uygulamalar Sistemi”**

3-155 Polis imdat telefonuna gelecek ihbar bilgilerini süzecek, değerlendirecek, doğru kanala yönlendirecek, dijital ortamda kayıt altına alacak, operatörün gereksiz meşguliyetini önleyecek ve burada görevli personelin



performansını ölçebilecek olan
“Çağrı Yönetimi Sistemi”

Görüldüğü gibi Kent Güvenlik Yönetim Sistemi (MOBESE) sadece kamera ile izleme değil, aynı zamanda suç veri tabanı ve suç haritalarını da kapsayacak entegre bir sistemdir. İstanbul ilinde kurulduğu günden beri birçok başarılı sonuçlar alınmasını sağlayan bu sistemin tüm şehirlerimizde kurulması sayesinde vatandaşlarımız açısından huzurun, güvenliğin ve trafik düzeninin en üst seviyede sağlandığı yeni bir dönem başlamış olacaktır.

AMAÇ . KENT GÜVENLİK YÖNETİM SİSTEMİ (MOBESE)’Nİ ÜLKE GENELİNDE YAYGINLAŞTIRMAK.

Hedef 1. Her ilde Bilgi İşlem, Haberleşme, TEM, KOM, Asayiş birimlerinde görevli ve konusunda uzman personelimizden oluşan **“MOBESE Çalışma Grubu”** oluşturmak, gerektiğinde bu çalışma grubuna bilimsel desteğin sağlanması için üniversitelerin ilgili bölümleriyle irtibat halinde olmak

Hedef 2. İllerden MOBESE ile ilgili gelen ihtiyaç, talep ve beklentileri merkezde değerlendirmek, önceliklendirmek ve MOBESE sistemini bu temel öncelikler doğrultusunda kademeli olarak hayata geçirmek

Hedef 3. Dijital Telsiz Sistemi ve Trafik Bilgi Sistemlerinin MOBESE sistemi ile örtüşen bölümlerini tek bir çatı altında toplayarak mükerrer yatırımlardan kaçınmak.

3-GÜVENLİK HİZMETLERİNDE KULLANILAN TAŞITLAR

Teşkilatımız kuvvesinde halen toplam 26.732 adet farklı türlerde taşıt bulunmaktadır. Bunların yaklaşık % 25’i 10 yaş üzerinde, yaklaşık % 40’ı 5–10 yaş arası, yaklaşık % 35’i 0–5 yaşları arasındadır.

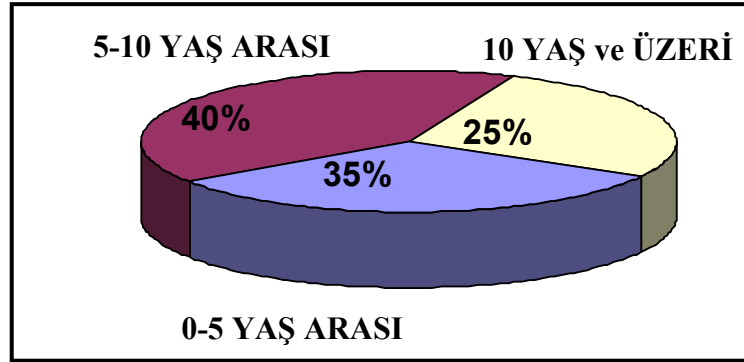
Ayrıca teşkilatımızın havacılık hizmetlerinde kullanılan 22 adet helikopteri mevcuttur.



Tüm dünyada özellikle metropollerde suç oranlarının artmasıyla toplumun polisten beklentilerinin artması arasında bir paralelliğin olduğu tespit edilmiştir. Polisin görünür olmasının vatandaşların hissettiği emniyetsizlik duygusunun azalmasında en büyük faktör olduğu yapılan akademik çalışmalarla ispat edilmiştir. Vatandaş yaşadığı şehrin sokaklarında polisi daha sık görmek istemektedir. Bunun yanında polisin kendisine güven vermesini, olaylara zamanında ve etkin bir şekilde müdahale etmesini beklemektedir.

Bu noktada, yaya devriye hizmetlerinin yanında motorize devriye

hizmetlerini yaygın ve sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi, polisin halkın gözünde güçlü ve olumlu bir imaj oluşturulabilmesi için gereklidir. Motorize devriye hizmetlerinin gerçekleştirilebilmesi için ise sağlam, arızasız ve işleyen taşıtlara sahip olma zorunluluğu vardır. Ancak Grafik 3'de görüldüğü üzere Emniyet Teşkilatı, %25'i 10 yaş ve üzeri oluşan taşıtlardan oluşan bir filoya sahiptir. Bunun yanında polis taşıtlarının 24 saat kullanıldığı göz önüne alındığında, 5 yaşın üzerindeki taşıtların da ihtiyaca tam anlamıyla cevap veremeyeceği bilinmektedir. Ayrıca yaşanan bu araçların arıza, bakım ve yakıt giderlerinin bütçeye getirdiği yük de dikkate alınmalıdır.



Grafik 3 : Taşıtların Yaş Grafiği

Bu nedenlerle polis hizmetleri açısından, beraberinde bazı sorunları getiren ve hizmeti olumsuz yönde etkileyen mevcut taşıt filosunun bütçe imkanları ölçüsünde yenilenmesi önem taşımaktadır.

AMAÇ 1: GÜVENLİK ALANINDA KULLANILAN TAŞIT FİLOSUNU GENÇLEŞTİRMEK

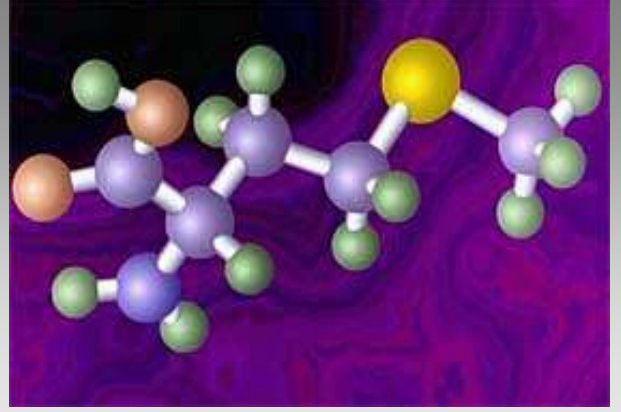
Hedef 1: 10 yılın üzerindeki taşıtları yenilemek.

Hedef 2: Taşıtların yaş ortalamasını 5 yıla indirmek.

AMAÇ 2: GÜVENLİK ALANINDA HAVA ARAÇLARINDAN FAYDALANMAK.

Hedef 1: Emniyet Genel Müdürlüğünün diğer birimlerine daha iyi hizmet verebilmek için modern görev ekipmanları ile donanımlı hava aracı sayısını arttırmak.

Hedef 2: Emniyet Genel Müdürlüğünün diğer birimlerine daha iyi hizmet verebilmek için uçuş personeli sayısını arttırmak.



4-KRİMİNALİSTİK HİZMETLER ALT YAPISININ GÜÇLENDİRİLMESİ

Suç soruşturması sırasında olay yerinde elde edilen delillerin değerlendirilmesi suretiyle suçu ispat etmek, gerçek suçluya ulaşmak ve bu işleri zamanında yapmak insan hakları açısından oldukça önemlidir.

Deliller suçun aleyhine birer dilsiz tanıktır. İnsanlar tanıklıktan kaçabilir, fakat maddi deliller şahitlik yapmaktan hiçbir zaman kaçmazlar. Nüfus artışı, teknolojinin gelişmesi ve suçun çeşitlenmesi gibi faktörler suçun sessiz tanıkları diye nitelediğimiz delilleri toplarken teknolojinin son imkânlarını kullanmamızı gerektirmektedir. Bu sayede hem pek çok karanlık olay aydınlatılmakta, hem de haksız yere cezalandırılmanın önüne geçilmektedir.

Delilden sanığa ulaşma esasına dayalı anlayışla elde edilen maddi delillerin bilimsel usullerle incelenmesi ve değerlendirilmesi adaletin daha doğru karar vermesine de yardımcı olacaktır. Bilimsel olarak desteklenmeyen, somut olarak ortaya konmayan deliller hukuki açıdan herhangi bir anlam ifade etmezler.

Bu sebeple Emniyet Teşkilatının kriminal alt yapısının güçlendirilmesi toplumdaki adalet duygusunun sağlanması, Teşkilatımıza olan güvenin devamı ve Avrupa Birliğiyle entegrasyon sürecine katkısı açısından son derece önemlidir.

AMAÇ 1. EMNİYET TEŞKİLATINDAKİ KRİMİNALİSTİK HİZMET ALT YAPISINI GÜÇLENDİRMEK.

Hedef 1. Kriminal alanda gelişen ve değişen teknolojinin Teşkilatımızın kullanımına sunulması için hizmet vermekte olan 10 Kriminal Polis laboratuvarının ihtiyacı olan teknolojik cihaz ve sistemler temin etmek.

Hedef 2. Ulusal DNA Veri Bankası kanununun yasallaşması için gerekli çalışmalar yapmak.

Hedef 3. Doğal afetlerde, kazalarda veya saldırılarda hayatını kaybeden vatandaşlarımızın kimliklerinin doğru tespit edilmesi için Ulusal Felaket Kurbanlarının Kimliklendirilmesi Komitesini oluşturmak ve çalışmalara başlamak.



Hedef 4. Parmak izi tespit ve teşhis işlemlerine hız kazandırılması amacıyla mevcut AFIS (Otomatik Parmak İzi Sistemi) projesini geliştirmek.

Hedef 5. Suç konusu silahlardan ve olaylardan elde edilen kovan ve mermi çekirdeklerinin bilgisayar ortamında tüm Türkiye'yi kapsayacak şekilde incelenebilmesi için bilgisayarlı "**Kovan ve Mermi Çekirdeği Balistik Görüntü Analiz ve Tanıma Sistemini**" (BALİSTİKA) hayata geçirmek.

Hedef 6. Türkiye'de farklı yer ve zamanlarda ele geçirilen uyuşturucu maddeleri arasında ayrıntılı laboratuvar analiz ve incelemeleri yoluyla ilişkilendirme yapabilmek için gerekli veri tabanını 2009 yılı sonuna kadar oluşturmak.

Hedef 7. TÜBİTAK ve ilgili Üniversitelerle irtibata geçilerek Adli Görüntü İyileştirme, Onarma ve Yüz Kıyaslama (İYON) projesi için bilgi

alışverişinde bulunarak 2008 yılı içinde bu konuda çalışmalara başlamak.

Hedef 8. Ulusal ve uluslararası düzeyde yüksek eğitim kalitesiyle eğitim vermek ve Olay Yeri İnceleme Personelinin daha etkin ve verimli hizmet vermesini sağlamak amacıyla Olay Yeri İnceleme Eğitim Merkezini kurmak.

Hedef 9. Kriminal Polis Laboratuvarları Daire Başkanlığı ile Başkanlığa bağlı olarak ekspertiz hizmeti veren Ankara Kriminal Polis Laboratuvarı Müdürlüğümüzün, TS EN ISO/IEC 17025 (Deney ve Kalibrasyon Laboratuvarlarının Yeterliliği İçin Genel Şartlar) standardı gerekleri kapsamında TÜRKAK (Türk Akreditasyon Kurumu) ile akreditasyonu sağlamak.

Hedef 10. Uluslararası Polis Adli Bilimler Kongresi düzenlemek.



SUÇ VE SUÇLULUĞUN GELİŞİMİNİN OBJEKTİF OLARAK GÖZLENMESİNE İMKAN VERECEK BİR ALT YAPININ OLUŞTURULMASI

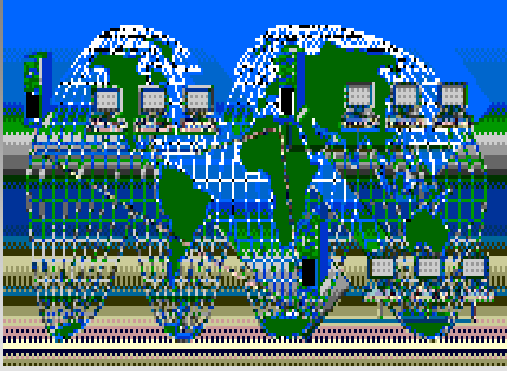


Polis istatistikleri güncel yaşamda suçun genel referansı olarak kabul görmektedir. Hâlbuki bu istatistikler kurum içi ihtiyaçlara cevap verecek şekilde hazırlanan sınırlı bir ölçüm aracıdır. Polise ait ulusal suç istatistikleri yurt genelinde Polis Birimlerinden toplanan verilerden hareket edilerek hazırlanmaktadır. Mevcut sistemde Polis ve Adli Kurumlar tarafından hazırlanan istatistikleri ilişkilendirmek somut olarak mümkün değildir. Kurumlar arası koordinasyon eksikliği, bilgi sistemlerinin farklılığı gibi sebepler verilerin paylaşılmasını engellemektedir. Bu durum, ceza adalet sisteminin etkilerinin anlaşılmasını ve adli sürecin takip edilebilmesini engellemektedir.

Suç analizi suçun oluşmadan önlenmesi, mevcut suçların ve suç eğilimlerinin tespit edilerek bunlara karşı gerekli tedbirlerin alınmasını içermektedir. Hangi suçların neden, hangi etkiler altında, hangi bölgede, hangi zaman diliminde, hangi metotla, hangi özelliğe sahip kişiler tarafından işlendiğinin tespit edilmesi neticesinde elde edilecek analizlerle polisin başarısı artacak, personelimizin

doğru zamanda, doğru yerde ve doğru sayıda görevlendirilmesi sağlanacaktır. Toplumda meydana gelen ekonomik, sosyal ve kültürel değişimler uzun vadede suçların türleri ve işleniş şekillerinde değişikliklere neden olduğundan, suç analizi sayesinde bu uzun dönemdeki değişimler kurumsal belleğe kaydedilmektedir. Bu sayede ileriye dönük öngörülerle beraber önleme programları geliştirilebilecektir. Bu doğrultuda amaç suç ve suçluluğun gelişiminin objektif olarak gözlenmesine imkan verecek bir alt yapının oluşturulmasıdır.

Bu sebeple Emniyet Teşkilatı olarak suç istatistiklerinin daha sağlıklı ve en kısa sürede merkeze ulaşmasını sağlayacak bir sistem kurulacaktır. Bu sistemin kurulması suç ve suçluluğun gelişimi, genel eğilimleri ile ilgili sağlıklı analiz ve değerlendirmeler yapmamızı sağlayacaktır.



AMAÇ. SUÇ VE SUÇLULUĞUN GELİŞİMİNİN OBJEKTİF OLARAK GÖZLENMESİNE İMKAN VERECEK BİR ALT YAPI OLUŞTURMAK.

Hedef 1. Ülke genelinde meydana gelen tüm olayların en kısa sürede, doğru, sağlıklı ve sistematik bir şekilde merkezi bilgi sistemine ulaşımını sağlayacak bir sistemi kurmak.

Hedef 2. Polisin elde ettiği verileri gerek suçla mücadelede daha etkin yöntemler geliştirerek, gerekse sağlıklı öngörüler üreterek önleyici hizmetleri güçlendirecek şekilde, değişik parametreleri kullanarak istatistiki analizlerin, bölgesel yoğunluk, zaman, çeşit vb. dağılımlarını değerlendirmeye olanak verecek bir sistem oluşturmak.



TRAFİK HİZMETLERİ



İnsanoğlunun günlük yaşamındaki ihtiyaç ve isteklerinin arasında hızlı ve güvenli ulaşım gelmektedir. Ulaşım araçları toplumlar için vazgeçilmez olup tüm ekonomik, sosyal ve kültürel aktivitelerin kesişme noktasıdır. Teknolojinin ilerlemesi bu ihtiyaca cevap olarak motorlu araçların hayatımıza girmesine sebep olmuştur. Ancak araç sayısının artması hızlı ulaşım ihtiyacımızı karşılarken trafik güvenliği, güvenli ulaşım problemini ortaya çıkarmaktadır. Trafik güvenliğinin sağlanamaması kullanılan aracın gerek kullanıcıya, gerekse ikinci ve üçüncü şahıslara telafisi mümkün olmayan maddi ve manevi zararlar vermesine sebep olmaktadır.

Ülkemizde, özellikle son elli yıl içinde yaşanan sanayileşme, hızlı ve yoğun iç göç, şehirleşme, motorlu araç sayımızdaki önemli artışlar ve bu gelişmelere paralel gerekli altyapı, yasal ve diğer düzenlemelerin zamanında ve yeterli düzeyde yapılamaması her alanda olduğu gibi trafik konusunda da problemlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Ülkemizde yük ve yolcu taşımacılığının yaklaşık % 89'u karayolu ile yapılmaktadır(bu oran Fransa'da % 38,

Almanya'da % 58'dir). Türkiye'de her yıl yaklaşık 4.500 kişi trafik kazalarında ölmekte ve yaklaşık 160.000 kişide yaralanmaktadır. Yani ülkemizde yollarda her gün yaklaşık 12 kişi ölmekte ve 400'den fazla kişi de yaralanmakta, yaralananların bazıları ömür boyunca sakat kalmaktadır. Kaza kurbanlarının çoğunun genç olması, bu kişilerin yaşamlarının önemli bir bölümünün tamamen veya kısmen yok olması anlamına gelmektedir. Ülkemizdeki trafik kazaları ve beraberinde gelen maddi ve manevi zararlar en büyük sorunlarımızdan birisidir.

Ülkemiz genelinde son üç yılda meydana gelen kazalar incelendiğinde, sürücü kusuru ortalama % 97,61 iken, yaya ve yolcu kusurları da eklendiğinde insan faktörünün ortalama % 99,62 olduğu, araç kusurunun ortalama % 0.21 ve çevreden (yol ve meteorolojik faktörler) kaynaklı kusurların ise ortalama % 0.17 olduğu tespit edilmiştir. Ülkemizde, son üç yılda meydana gelen ölümlü ve yaralanmalı trafik kazalarının oluş sebeplerinin analizi yapıldığında, kazaların yarıya yakınının aşırı hız, yakın takip, kırmızı ışıkta geçme ve alkollü araç kullanımından



kaynaklandığı görülmektedir. Bu nedenle ülkemiz karayollarında, trafik güvenliğini sağlamaya yönelik planlı, programlı, amaç ve hedefe odaklı bir sistemin kurulması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Karayollarında trafik düzenini, can ve mal güvenliğini sağlamaya yönelik önlemleri belirlemek ve uygulamak, yol kullanıcılarını trafik kuralları ile karşılaşabilecekleri riskler konusunda bilgilendirmek ve bilinçlendirmek amacıyla uygulamaya konulacak projeler aşağıya çıkarılmıştır.

AMAÇ 1- KARAYOLLARI TRAFİK KANUNU VE İLGİLİ MEVZUATIN TRAFİK ZABITASINA VERDİĞİ TÜM GÖREVLERİ ÜLKE DÜZEYİNDE ETKİN VE DENGELİ BİR ŞEKİLDE YÜRÜTMEK, KARAYOLLARINDA TRAFİK GÜVENLİĞİNİ EN ÜST SEVİYELERE ÇIKARMAK VE ÇAĞIMIZIN GEREKTİRDİĞİ BİLGİ VE TEKNOLOJİLERİ DE KULLANARAK HIZLI VE KALİTELİ HİZMET SUNMAK

Hedef 1- Trafik denetimlerinin etkinliğini arttıracak teknolojileri kullanmak.

Hedef 2- Vatandaşlarımıza sunulan (kolluk görevi dışındaki) kamu hizmetlerinde bürokratik işlemleri azaltmak.

Hedef 3- Trafik polisinin vatandaşlara sunduğu hizmetlerin kalitesini arttırmak.

Hedef 4- Yol kullanıcıları olan sürücü, yaya ve yolcular üzerinde algılanan yakalanma riskini arttırmak.

Hedef 5- Kazalar nedeniyle meydana gelen trafik sıkışıklıklarının önlenmesi ve denetim hizmetlerinde görevli trafik polisinin çalışma süresinin trafiğin denetim ve tanzimine ayrılan bölümünü arttırmak.

AMAÇ 2- TRAFİK POLİSLERİNİN MESLEKİ BİLGİ VE BECERİLERİNİ ARTTIRMAK.

Hedef 1: 2008 yılında trafik polislerine verilen ve mevcut müfredat içerisinde yer alan ders adları ve içerikleri incelenerek yeni müfredat programını oluşturmak.

Hedef 2- Ülke genelinde trafik hizmetlerinde görev yapan trafik personelinin en az % 25'inin katılımını kapsayacak şekilde temel ve geliştirme eğitimlerini planlama, uygulama ve değerlendirmesini yapmak.



AMAÇ 3- DÜNYADA TRAFİK GÜVENLİĞİNİN GENEL SORUNLARINI GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURAN, ÜLKEMİZE ÖZGÜ YÖNLERİNE AÇIKLIK GETİREN, ÇÖZÜME YÖNELİK ÇALIŞMALAR, GENEL POLİTİKALARA DAYANAK OLABİLECEK NİTELİKTE ARAŞTIRMA YAPMAK VE İSTATİSTİKLERİ ÜRETMEK

Hedef 1: 2008 yılında trafik güvenliği alanında bilimsel çalışmalar yapmak ve yapılan çalışmaları yayınlamak.

Hedef 2: Trafik güvenliğini sağlamaya ve geliştirmeye yönelik olarak 2007 yılından itibaren her 3 yılda bir yeni proje üretmek ve gerçekleştirmek.

Hedef 3: Her yıl trafik güvenliği konusunda ulusal / uluslararası gelişmelerin takip edilerek, ilgili kişi, kurumlar ve yol kullanıcılarını bilgilendirmek.

Hedef 4: Trafik Bilgi Sistemi vasıtasıyla toplanan verileri, kurumsal denetim stratejilerini ve denetim yöntemlerini belirleyen, yönlendiren idari karar otoritesinin bilgisine sunmak amacıyla her yılın 3. 6. 9. ve 12. aylarında kaza haritalarını hazırlamak ve raporlamak.

Hedef 5: Trafik denetim personelinin çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve denetim faaliyetlerinin etkinliğini arttırmaya yönelik kurum içi çalışmalara katkı sağlamak ve öneri geliştirmek.

Hedef 6: İstatistikî bilgilerin trafik bilgisayar projelerinden (Kaza, araç, ceza, sürücü vb.) temin etmek.

AMAÇ 4-TRAFİK HİZMETLERİNDE KULLANILMAKTA OLAN ARAÇ VE GEREÇLERDE İHTİYAÇ DUYULAN TEKNOLOJİYİ KULLANMAK VE ETKİN PERSONEL POLİTİKALARI ÜRETMEK

Hedef 1- 2008 yılı içerisinde yapılacak olan alımlara esas olmak üzere mevcut araç-gereç ve donanımların kalite ve kapasitesinin artırılarak trafik personelinin denetim hizmetlerindeki zaman kaybının ve görev şartlarındaki zorlukların önüne geçilmesi, trafik kontrolleri esnasında sürücülerle yaşanabilecek hukuki sıkıntıların yazılı ve görüntülü ispatının sağlanarak personel görev memnuniyetinin artırılması, bu sayede meydana gelen trafik kazalarını en aza indirmek.



Hedef 2- Teknolojik gelişmelerden faydalanılarak trafik personelinin görevini yerine getirirken zaman kaybına son verecek, iş konsantrasyonunu artıracak yeni trafik kontrol yöntemlerinin tespiti ve mevcut donanımları projelerde belirtilen zaman dilimi içerisinde teknolojiye uyumlu hale getirmek.

Hedef 3- Trafik hizmetleri 18.177 Trafik Branşlı, 2.823 Genel Hizmet Statülü personel olmak üzere toplam 21.000 personel ile yürütülmektedir. Trafik hizmetlerinde görevli genel hizmet statülü personelin trafik branş eğitimini tamamlayarak 2010 yılı sonuna kadar kademeli olarak branşa kazandırmak.

AMAÇ 5-YOL KULLANICILARININ TRAFİK GÜVENLİĞİ KONUSUNDA BİLGİLENDİRİLİP BİLİNÇLENDİRİLMESİNE KATKI SAĞLAMAK

Hedef 1: Yol kullanıcıların trafik konusundaki bilgi ve bilinçlerinin artırılması amacıyla; kongre, seminer, toplantı vb. faaliyetler gerçekleştirmek.

Hedef 2: 2008 yılı boyunca yol kullanıcıların bilgilendirilmesi amacıyla yazılı ve görsel eğitim dokümanlarının hazırlanarak hedef kitlelere dağıtmak.

Hedef 3: İlgili kanallarla Radyo ve Tv programları gerçekleştirme ve iletişim kampanyaları düzenlemek.

Hedef 4: 2007-2008 eğitim-öğretim döneminde 81 ilde ilköğretimde verilen trafik derslerine eğitici desteği sağlamak.



BİLİMSEL ÇALIŞMALAR VE POLİSİYE FAALİYETLER



Suçla alanda mücadele edenler ile suçun nedenleri üzerinde çalışan ve çözüm önerileri üreten teorisyenler arasında da bir kopukluğun olduğu gözlenmektedir. Oysa hem pratik dünyanın hem de teorik dünyanın birbirini besleyerek ve birbirini etkileyerek yapacakları üretimlerin daha rasyonel ve uygulanabilir nitelik taşıyacağı da bilinmektedir. Bu doğrultuda polisiye çalışmaların başarı yüzdesini artırmak amacıyla akademik dünya ile kurum arasında işleyen koridorların oluşturulmasına önem verilmektedir. Bu koridorlar vasıtasıyla her iki tarafın birbirini besler hale gelmesi ile polis teşkilatının verdiği hizmetlerin kalitesinde bir artışın olacağına inanılmaktadır.

AMAÇ 1. EMNİYET TEŞKİLATI İLE AKADEMİK DÜNYA ARASINDA İŞLEYEN SAĞLIKLI KORİDORLARI OLUŞTURMAK.

Hedef 1. Polis Akademisi Araştırma Merkezlerini (PAMER) geliştirmek ve fonksiyonel yapıya kavuşturmak.

Hedef 2. TÜBİTAK ve Üniversiteler ile işbirliği alanlarını geliştirmek ve kurumsallaştırmak.

AMAÇ 2. POLİSİYE FAALİYETLERDEKİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA MESAFESİNİ DARALTMAK

Hedef 1. Güvenlik alanında bilimsel araştırma faaliyetlerinin karar destek unsuru olarak kullanılmasını yaygınlaştırmak.

Hedef 2. Suç ve suçluluğun tüm formlarına yönelik geniş çaplı bilimsel nitelikli araştırmalar yapmak ve yaptırmak.

Hedef 3. Gizlilik ilkelerine sadık kalmak koşuluyla polisiye faaliyetlerin ve çıktılarının bilimsel açıdan analiz edilmesine imkân tanıyacak gerekli standartları oluşturmak.

Hedef 4. Teşkilatın elindeki verileri kullanılabilir bilgiye dönüştürecek ve kendi alanında dünyada üretilen bilgiyi kullanmasına imkân verecek yönetim bilgi sistemi ile karar destek ünitelerini oluşturmak.



HALKLA İLİŞKİLER



Polisiye faaliyetlerin çoğu kamuoyunun gözleri önünde gerçekleşmektedir. Bunun yanında, bu faaliyetlerin doğurduğu sonuçlar toplumun büyük bir kesimi üzerinde etkiler doğurmaktadır. Bu nedenle polisiye faaliyetler kamuoyunda en fazla ele alınan ve eleştirilen bir nitelik taşımaktadır. Yapılan eleştirilerin bazıları haklılık payı taşırken, bazıları yanlış anlama, iletişim noksanlıkları veya bilgi yetersizliğinden kaynaklı haksız eleştiriler olabilmektedir. Polisin faaliyet ve hizmetlerini etkin olarak gerçekleştirebilmesi için kamuoyunun desteğine ihtiyaç duyduğu gerçeğinden hareketle, bu durumun doğru ve sağlıklı yürütülmesi gerekmektedir.

Bunun yanında geçmişten günümüze kadar gelen ve olumsuz bazı sonuçlar doğurabilen polisin imajı ile ilgili önyargıların yıkılması gerekmektedir. Önyargıların yıkılması ancak çok kaliteli bir hizmetin ve doğru faaliyetlerin ortaya konması ile mümkün olmaktadır. Ancak günümüzde bu da tek başına yeterli değildir. Doğru ve kaliteli hizmet

kamuoyuna sağlıklı bir şekilde anlatılmadığı takdirde, önyargılara dayalı üretimler yayılabilmektedir.

AMAÇ 1. KAMUOYU İLE ŞEFFAF, ÇOK YÖNLÜ VE SAĞLIKLI KURUMSAL BİR İLETİŞİM ALT YAPISINI OLUŞTURMAK.

Hedef 1. Verilen hizmetler ve faaliyetler ile ilgili kamuoyunu sürekli ve sağlıklı bilgilendirecek iletişim kanallarını kurumsallaştırmak

Hedef 2. Verdiği kaliteli ve güler yüzlü hizmetlerle özdeşleşen bir "Polis İmajını" kurgulamak

Hedef 3. Personele, oluşturulan bu imajın içeriğini dolduracak davranış kalıplarını kazandırmak

Hedef 4. Polisin imajını profesyonel anlamda geliştirecek ve yönetecek bir sistemi kurmak



PERFORMANS ÖLÇÜTLERİ



Performans tanımı özel ve kamu sektörlerinde farklılıklar göstermektedir. Bunun yanında, performans konusunda herkesin üzerinde uzlaştığı bir tanım bulmak kolay değildir.

Performans ekonomik ve sosyal olmak üzere iki boyut altında da incelenebilir. Sosyal performans iç ve dış müşterilerin memnuniyet derecesini ifade eden, ekonomik performans ise, ekonomik faaliyetin sonucunu tanımlamak amacıyla organizasyonun tüm kaynaklarının kısa, orta ve uzun vadede rasyonel kullanımını ifade etmektedir. Bu iki alan arasında birbirini tamamlayan olumlu yönde bir ilişki mevcuttur. Kaynakların iyi yönetilememesi, iç ve dış müşteri memnuniyetlerini olumsuz etkilemektedir. Organizasyonların kaynakları ve iç ve dış müşteri profilleri birbirlerinden farklıdır. Hatta büyük organizasyonların kendi içinde bile birbirinden çok farklı faaliyet alanları mevcut olabilir. Buna bağlı olarak hizmeti veren personelin ve hizmet alan müşterilerinin profilleri de farklılık göstermektedir. Dolayısıyla performansın tanımı ve kriterlerinin faaliyet gösterilen alanlara ve sektörlerle göre değiştiğini söylemek mümkündür.

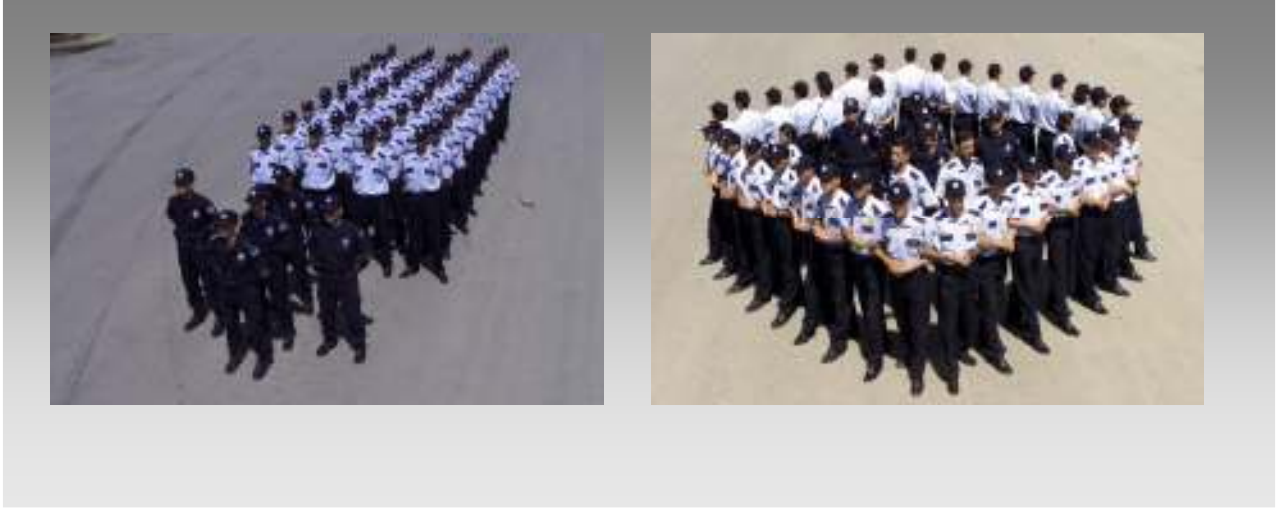
Bu çerçevede, model oluşturmak amacıyla performans ölçüm kriterlerini

tespit etmek çok kolay değil. Çünkü birden çok değişken mevcuttur. Bu nedenle performans ölçüm kriterlerinin oluşturulabilmesi için öncelikle faaliyet alanlarına göre performansın tanımının yapılması gerekmektedir.

Emniyet Teşkilatının birbirinden farklı ve birbirinden nitelik olarak değişik çok sayıda faaliyeti mevcuttur. Bu faaliyetlerin bazıları sayısal olarak ölçülebilir nitelikler taşırken, bazılarının ölçülebilir niteliğe dönüştürülebilmesi gerçekten zordur. Bunun yanında performans ölçümü rasyonel ve karşılaştırmalı bir sistemi gerekli kılmaktadır. Birbirine benzer yapıdaki, birbirine benzer faaliyetleri yürüten benzer sektördeki organizasyonların birbiriyle karşılaştırılmaları da performans ölçümü için gerekli bir kriterdir.

Bu noktada bir organizasyonda stratejik amaçlara ulaşmaya katkı sağlayan her şey performans kriteri olabilir.

Görüldüğü gibi Emniyet Teşkilatında performans yönetimi, çok boyutlu, net olmayan, karmaşık ve çoğu zaman ölçülebilir niteliklere indirgenmekte zorluk çekilen bir yapıya sahiptir.



Burada performans kriterlerinin oluşturulmasıyla ilgili bir model sunulmaya çalışılacaktır. İlgili birimler kendi faaliyet alanlarıyla ilgili performans kriterlerini oluştururken bu modeli temel alacaklardır.

Kamu sektöründe kullanılan performans ölçme kriterleri genellikle özel sektörden ilham alınarak oluşturulmuştur. Ancak, özel sektör genellikle üretim yapar, kamu sektörü ise hizmet verir. Bu nedenle, kamu sektöründe performansı, kendine verilen görevleri, sunulan kaynakları en rasyonel şekilde kullanarak gerçekleştirmek olarak da tanımlayabiliriz. Ancak bu genel tanımlamayı açtığımızda, görevlerin gerçekleştirilmesi, kaliteli hizmet sunumu, iç ve dış müşteri memnuniyeti, kurumun hedeflerine ulaşması, kaynakların verimli kullanımı söz konusu olmaktadır. Yani aslında performans kriterleri, uygulayıcıları yukarıdaki anlayışa zorlayacak nitelikleri de taşımak zorundadır.

Burada vurgu yapılması gereken bir diğer konu ise, kurumun performansı ile bireylerin performansları arasındaki farktır. Bazı bireylerin performansı yüksek olmasına rağmen, kurumun performansı düşük olabilir. Bu nedenle performans kriterleri oluştururken birey ve kurum için farklı kriterlerin oluşturulması adaleti sağlayacaktır.

Kamu sektöründe performansın özel sektörde olduğu gibi “kâr” anlayışı üzerine inşa edilmesi yanlış olur. Verilen hizmetlerde temel alınması gereken ilke “**kamu yararı**” anlayışı olmalıdır.

Görüldüğü gibi kamu sektöründe performans kriterlerinin oluşturulması tekil bir anlayışa indirgenemez. Bu kriterler çok boyutlu bir anlayışı zorunlu kılmaktadır.

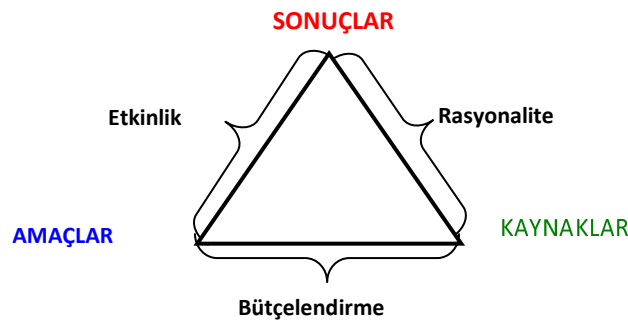
Kamu yararı, kurum ve birey performansı, karşılaştırmalı ölçüm anlayışı, daha iyiye zorlayıcı bir sistem, kaynakların etkin kullanımı, hedeflere ulaşmak, iç ve dış müşteri memnuniyeti, görevlerin tanımlanması gibi farklı faktörler arasında uyum ve entegrasyonu sağlayacak bir modelin oluşturulmasını gerektirmektedir.

Performans özet olarak bir “**sonuç**” elde etmektir, fakat bu sonuç “**iyi**” bir sonuç olmalıdır. Fakat kamu sektöründe bir sonuç elde etmek için mevzuata uygun hareket etme zorunluluğu vardır. Ancak bir sonuç elde etmeyi sadece mevzuata uygun hareket etmeye indirgediğimizde, basitliğin tuzağına düşer ve rasyonel çözümlerden uzaklaşmaya başlarız. En önemlisi, performansı sadece kanunların uygulanmasına indirgersek, insani faktörleri, toplumun memnuniyetini ve hizmetin kalitesini ihmal etmiş oluruz.



Bu nedenle oluşturulacak modelin mükemmel olacağı iddia edilemez. Ancak şu andaki ihtiyaçlara cevap verebilecek ve insanları tatmin edebilecek bir model olması başarı olarak kabul edilecektir. Bu çerçevede kurumun performansını ölçmeye olanak verecek kriterleri oluşturulan üç temel faktörün dikkate alınması gerekmektedir. Bunlar verimlilik, kalite ve yarışmacı anlayıştır

1.Verimlilik: Verimlilikten kast edilen, eldeki kaynakların tespit edilen amaçları en hızlı ve en az giderle gerçekleştirecek şekilde planlanmasıdır. Burada üç temel dikkatleri çekmektedir. Bunlar etkinlik, rasyonalite ve bütçelendirme.



Etkinlik: Önceden tespit edilen amaçlar ile elde edilen sonuçlar arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Bu yaklaşım içerisinde önemli olan elde edilen sonuçların önceden tespit edilen amaçlara göre ölçülmesini sağlayacak bir sistemin oluşturulmasıdır.

Rasyonalite: Elde edilen sonuç ile kullanılan araçlar arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Bir diğer ifadeyle, girdiler ile çıktılar arasındaki ilişkinin ekonomik değer olarak karşılığıdır.

Bütçelendirme: Eldeki araçların gerçekleştirilecek amaçlara uygun olarak planlanması maliyetlendirilmesi ve uygulamaya konulmasını işaret etmektedir.



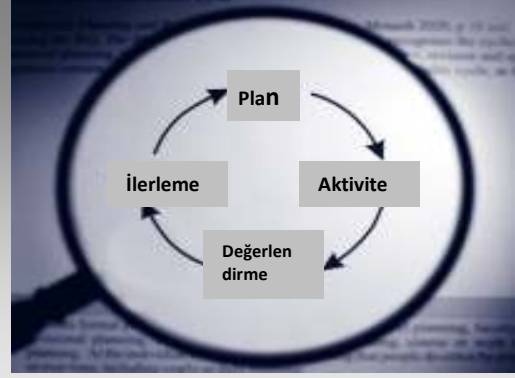
2- Kalite: Günümüzde kalite konusunda bazı önyargıların yok olduğu görülmektedir. Bunlardan biri de kalitenin pahalıya mal olduğu önyargısıdır. Aslında kamu sektöründe kalitesizliğin, kaliteli hizmetten daha pahalıya mal olduğunun anlaşılması büyük bir gelişme olarak görülmelidir.

Kalite konusunda da bir çok tanım mevcuttur. Ancak burada basit ve uygulanabilir bir tanıma tercih edilmelidir. Mevzuat çerçevesinde kamu yararını gözeterek hizmet veren ve hizmeti alan çevrenin memnuniyet derecesini artıracak şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle oluşturulacak performans kriterlerinin bu hizmeti veren, hizmeti alan ve hizmetten etkilenen kesimlerin memnuniyet derecelerini görselleştirecek şekilde kurgulanması gerekmektedir.

3- Yarışmacı: Polisiye faaliyetlerin verimini ve kalitesini yükseltecek en önemli etkenlerden biri, yarışmacı bir sistemin oluşturulmasıdır. Polisiye faaliyetlerde yarışmacı sistemi iki temel düşünce etrafında formüle etmek gerekiyor. Birincisi, birimlerin kendi kendileriyle yarışmalarını sağlamak. Yani zaman olarak bir önceki yıl veya yıllardaki

elde edilen sonuçları karşılaştırarak sürekli daha iyiye doğru teşvik edecek bir sistemin oluşturulmasıdır. Diğeri ise benzer faaliyetlerde bulunan, benzer büyüklükteki ve benzer çevre şartlarına sahip birimlerin aynı yıl içerisinde birbirleriyle karşılaştırılmasıdır. Bu iki yaklaşım birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Çünkü kontrol edilemeyen çevresel faktörlerin değişimine bağlı olarak, tüm ülke çapında bir önceki yıla göre negatif bir sonuç elde edilebilir. Sadece kendi içinde değerlendirmeye dayanan bu yaklaşım, birimin performansını düşük gösterecektir. Ancak gerçek bu değildir. Bu nedenle benzer yapıdaki birimlerin birbirleriyle karşılaştırılmaları, çevresel değişkenlerden bağımsız ve daha objektif bir ölçümün gerçekleştirilmesine imkan tanıyacaktır.

Ancak bu sistemin tam olarak işleyebilmesi için sağlıklı işleyen, olayları gerçek olarak yansıtan merkezi bir alt yapının oluşturulması zorunludur.



AMAÇ 1. VERİMLİLİĞİ ÖLÇECEK VE GELİŞTİRECEK BİR ALT YAPIYI OLUŞTURMAK.

Hedef 1. Kaynakların amaçları gerçekleştirmeye yönelik planlayıp planlamadığını ölçecek kriterler kurgulamak.

Hedef 2. Elde edilen sonuçlar ile önceden tespit edilmiş amaçlar arasındaki sapmaları ölçecek kriterler oluşturmak.

Hedef 3. Kullanılan araçlar ile elde edilen sonuçlar arasındaki ilişkinin niteliğini görselleştirecek kriterler geliştirmek.

AMAÇ 2. POLİSİYE FAALİYETLERDE KALİTEYİ ÖLÇECEK ALT YAPIYI OLUŞTURMAK.

Hedef 1. Hizmet alan, hizmetten etkilenen veya hizmetleri etkileyen kesimlerin memnuniyet değerlerini ölçmeyi sağlayacak ölçekleri oluşturmak.

Hedef 2. Hizmet veren personelin memnuniyet derecesini ölçmeye olanak verecek ölçekleri hayata geçirmek.

Hedef 3. Türk Polis Teşkilatının temel fonksiyonu olan Asayiş Hizmetlerinin yerine getirilmesinde iş standartlarını belirleyerek, birimlerin performansının ölçülmesine, değerlendirilmesine, kalite ve verimliliğinin artırılmasına ilişkin kriterleri saptamak.

Hedef 4. Kriminal Laboratuvar hizmetlerinde elektronik performans yönetimini yapılandırmak.

Hedef 5. Halkta emniyetsizlik duygusunun "derecesini" ölçmeye uygun ölçekler geliştirmek.

Hedef 6. Oluşturulan ölçeklerin sonuçlarının verilen hizmetleri olumluya dönüştürmesine imkân verecek sistemi kurmak.

AMAÇ 3. BİRİMLER ARASINDA YARIŞMACI BİR SİSTEM OLUŞTURMAK.

Hedef 1. Birimlerin iş yüklerini ölçen objektif kriterler oluşturmak.

Hedef 2. Polisiye faaliyetleri ve sonuçlarını doğru ve sağlıklı şekilde yansıtacak merkezi bir sistem kurmak.

Hedef 3. Birbirine benzer aynı nitelik ve büyüklükteki birimleri sınıflandırmak.

AMAÇ 4. PERSONELİN BİREYSEL PERFORMANSINI ÖLÇEN BİR SİSTEM GELİŞTİRMEK.

Hedef 1. Personel niteliklerini görselleştirecek bir ölçek oluşturmak

Hedef 2. Personel niteliklerine uygun birimlerde istihdam edecek alt yapıyı geliştirmek.

Hedef 3. Personelin gerçekleştirdiği görevleri doğru yansıtacak bir sistem oluşturmak



ANALİTİK BÜTÇE



Kamu harcama reformu kapsamında hazırlanan ve 10.12.2003 tarihinde TBMM tarafından kabul edilen 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu 24.12.2003 tarih ve 25326 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Bu Kanun ile kamu mali yönetiminde mali disiplin, hesap verebilirlik ve mali saydamlık hedeflenerek kamu kaynaklarının etkin, verimli ve tutumlu kullanılmasını sağlamak üzere performans esaslı bütçelemeye geçiş öngörülmüştür. 5018 sayılı Kanunun 9 uncu maddesinde performans esaslı bütçelemeye ilişkin düzenleme yer almaktadır. Bu maddeye göre, kamu idarelerinin bütçelerini stratejik planlarında yer alan misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerle uyumlu ve performans esasına dayalı olarak hazırlayacakları belirtilerek performans esaslı bütçelemeye ilişkin hususları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkili kılınmıştır.

2004 Yılı Programı ve Mali Yılı Bütçesi Makro Çerçeve Kararında, orta vadede bütün idarelerde yaygınlaştırılmak üzere sekiz kuruluştaki pilot düzeyde stratejik planlama çalışmalarına başlanması öngörülmüş ve Maliye Bakanlığının da, bu kurumlarda stratejik plan çalışmaları ile uyumlu olarak performans esaslı bütçeleme çalışmalarına devam edeceği belirtilmiştir.

Bu bağlamda Maliye Bakanlığının performans esaslı bütçeleme çalışmalarını tüm idarelere yaygınlaştırmasına paralel olarak Emniyet Genel Müdürlüğü Bütçesinde de performans esaslı bütçeleme sistemine geçilecektir

Analitik bütçe sınıflandırılmasında bilindiği gibi 10.82. kurum kodu Emniyet Genel Müdürlüğünü ifade etmektedir. İkinci düzey ekonomik sınıflandırmaya göre ödenek icmalı cetvelinin yıllar itibari ile kurum başlangıç ödenekleri ve toplam harcamalarının anlatıldığı Tablo-1'de harcama kalemlerinin ayrı ayrı bilgileri ile 1. düzey toplam harcama ve kurum başlangıç ödenekleri görülmektedir. Ayrıca 2009 ve 2010 yıllarına ait tahmini rakamlarla da 2. düzeyde ayrı ayrı ve toplam olarak görülmektedir.

Analitik bütçe sınıflandırmanın fonksiyonel sınıflandırmasına göre Tablo-2'de 2008-2009-2010 yılları için 1. ekonomik düzeyde bütçe teklifleri ve yıllara göre toplam bütçe teklif rakamları gösterilmektedir.



Emniyet Genel Müdürlüğü Stratejik Planı 2009-2013

EKONOMİK SINIFLANDIRMAYA GÖRE ÖDENEK İÇMALI									
(İKİNCİ DÜZEY)									
BÜTÇE YILI:	2008 / Tasarı								
KURUM ADI:	10.82 - EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ								
BİRİM ADI:	Kurum Genel								
KODU	AÇIKLAMA	2006		2007		2008	2009	2010	
		KBÖ	HARCAMA	KBÖ	AĞUSTOS SONU HARCAMA	BÜTÇE TASARISI	TAHMİN		
01	PERSONEL GİDERLERİ	3.267.950.000	3.575.592.623	4.197.373.000	2.921.695.085	4.724.733.000	5.069.750.000	5.439.730.000	
1	MEMURLAR	3.222.365.000	3.530.183.491	4.149.376.000	2.890.467.225	4.673.378.000	5.014.639.000	5.380.597.000	
2	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	3.500.000	1.641.811	1.787.000	1.121.243	2.146.000	2.307.000	2.475.000	
3	İŞÇİLER	30.800.000	30.094.979	33.420.000	19.964.999	34.959.000	37.512.000	40.251.000	
4	GEÇİCİ PERSONEL	35.000	10.705	40.000	1.836	300.000	324.000	346.000	
5	DİĞER PERSONEL	11.250.000	13.661.638	12.750.000	10.139.782	13.950.000	14.968.000	16.061.000	
02	SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARINA DEVLET PRİMİ GİDERLERİ	495.473.000	529.004.852	1.121.688.000	301.741.735	709.385.000	761.168.000	816.752.000	
1	MEMURLAR	490.000.000	524.222.461	1.113.788.000	298.866.219	704.320.000	755.735.000	810.915.000	
2	SÖZLEŞMELİ PERSONEL	165.000	250.842	527.000	230.988	407.000	436.000	472.000	
3	İŞÇİLER	5.300.000	4.513.523	5.080.000	2.644.062	4.613.000	4.949.000	5.314.000	
4	GEÇİCİ PERSONEL	8.000	18.026	10.000	466	45.000	48.000	51.000	
5	DİĞER PERSONEL	0	0	2.283.000	0	0	0	0	
03	MAL VE HİZMET ALIM GİDERLERİ	820.000.000	860.511.588	576.350.000	528.357.114	902.747.000	944.888.000	989.736.000	
1	ÜRETİME YÖNELİK MAL VE MALZEME ALIMLARI	0	0	50.000	1.952	102.000	106.000	109.000	
2	TÜKETİME YÖNELİK MAL VE MALZEME ALIMLARI	374.495.000	359.599.360	391.850.000	172.978.370	406.825.000	422.984.000	440.057.400	
3	YOLLUKLAR	49.884.000	88.346.772	52.100.000	71.778.652	38.012.500	39.653.000	41.362.600	
4	GÖREV GİDERLERİ	16.826.000	29.554.562	17.650.000	20.052.962	22.159.500	23.046.000	23.968.000	
5	HİZMET ALIMLARI	75.349.000	72.904.426	74.800.000	35.349.597	85.757.500	89.037.000	92.457.000	
6	TEMSİL VE TANITMA GİDERLERİ	178.000	134.958	4.250.000	3.277.347	3.381.500	3.497.000	3.614.000	
7	MENKUL MAL ALIM, BAKIM VE ONARIM GİDERLERİ	31.454.000	34.797.754	31.800.000	16.399.352	32.636.000	33.943.000	35.692.000	
8	GAYRİMENKUL MAL BAKIM VE ONARIM GİDERLERİ	1.814.000	2.056.439	3.500.000	1.358.992	4.406.000	4.586.000	4.766.000	
9	TEDAVİ VE CENAZE GİDERLERİ	270.000.000	273.117.320	350.000	207.159.891	309.467.000	328.036.000	347.710.000	
05	CARİ TRANSFERLER	790.000	565.226	830.000	658.232	840.000	874.000	909.000	
1	GÖREV ZARARLARI	0	0	0	0	0	0	0	
2	HAZİNE YARIMLARI	0	0	0	0	0	0	0	
3	KAR AMACI GÜTMİYEN KURULUŞLARA YAPILAN TRANSFERLER	0	0	0	0	0	0	0	
4	HANE HALKINA YAPILAN TRANSFERLER	264.000	100.625	210.000	98.670	220.000	228.600	238.300	
5	DEVLET SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARINDAN HANE HALKINA YAPILAN FAYDA ÖDEMELERİ	0	0	0	0	0	0	0	
6	YURTDIŞINA YAPILAN TRANSFERLER	526.000	464.601	620.000	559.563	620.000	645.400	670.700	
8	GELİRDEN AYRILAN PAYLAR	0	0	0	0	0	0	0	
06	SERMAYE GİDERLERİ	220.500.000	196.106.544	255.722.000	84.966.069	258.758.000	283.473.000	310.961.000	
1	MAMUL MAL ALIMLARI	137.674.500	92.545.583	163.974.000	37.974.082	161.164.900	175.621.900	196.543.900	
2	MENKUL SERMAYE ÜRETİM GİDERLERİ	0	0	0	0	0	0	0	
3	GAYRİ MADDİ HAK ALIMLARI	7.954.000	3.245.166	5.287.000	719.867	3.948.800	3.948.800	3.948.800	
4	GAYRİMENKUL ALIMLARI VE KAMULAŞTIRMASI	0	1.896.793	0	61.362	0	0	0	
5	GAYRİMENKUL SERMAYE ÜRETİM GİDERLERİ	35.970.000	65.525.170	43.108.000	32.549.654	47.271.000	49.756.000	47.301.000	
6	MENKUL MALLARIN BÜYÜK ONARIM GİDERLERİ	26.871.500	14.496.247	32.189.000	6.207.318	33.493.300	34.993.300	34.993.300	
7	GAYRİMENKUL BÜYÜK ONARIM GİDERLERİ	12.030.000	18.397.586	11.164.000	7.453.786	12.880.000	19.153.000	28.174.000	
8	STOK ALIMLARI	0	0	0	0	0	0	0	
9	DİĞER SERMAYE GİDERLERİ	0	0	0	0	0	0	0	
	TOPLAM	4.804.713.000	5.161.780.834	6.151.963.000	3.837.418.235	6.596.463.000	7.060.153.000	7.558.088.000	

TABLO-1: 2009-2010 Yıllarına ait Emniyet Genel Müdürlüğü Harcama Kalemleri Tablosu



FONKSİYONEL VE EKONOMİK SINIFLANDIRMA DÜZEYİNDE											
2008 YILI BÜTÇE TEKLİFİ											
BÜTÇE YILI:	2008										
KURUM ADI:	10.82 - EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ										
											(YTL)
KOD U	A Ç I K L A M A	01	02	03	04	05	06	07	08	09	TOPLAM
		PERSONEL GİDERLERİ	SOS. GÜV. KUR. DEVLET PRİMİ GİD.	MAL VE HİZMET ALIM GİDERLERİ	FAİZ GİDERLERİ	CARİ TRANSFERLER	SERMAYE GİDERLERİ	SERMAYE TRANSFERLERİ	BORÇ VERME	YEDEK ÖDENEKLER	
01	GENEL KAMU HİZMETLERİ	67.479.000	10.984.000	10.428.000	0	0	64.491.000	0	0	0	153.382.000
02	SAVUNMA HİZMETLERİ	202.000	33.000	25.000	0	0	0	0	0	0	260.000
03	KAMU DÜZENİ VE GÜVENLİK HİZMETLERİ	4.553.348.000	682.955.000	830.892.500	0	621.000	169.448.000	0	0	0	6.237.264.500
04	EKONOMİK İŞLER VE HİZMETLER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05	ÇEVRE KORUMA HİZMETLERİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06	İSKAN VE TOPLUM REFAHI HİZMETLERİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07	SAĞLIK HİZMETLERİ	1.863.000	271.000	478.000	0	0	270.000	0	0	0	2.882.000
08	DİNLENME, KÜLTÜR VE DİN HİZMETLERİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	EĞİTİM HİZMETLERİ	101.841.000	15.142.000	60.923.500	0	219.000	24.549.000	0	0	0	202.674.500
10	SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL YARDIM HİZMETLERİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GENEL TOPLAM	4.724.733.000	709.385.000	902.747.000	0	840.000	258.758.000	0	0	0	6.596.463.000

TABLO-2: 2008-2009-2010 Yıllarına Ait Bütçe Teklif Tablosu



Emniyet Genel Müdürlüğü Stratejik Planı 2009-2013

FONKSİYONEL VE EKONOMİK SINIFLANDIRMA DÜZEYİNDE											
2009 YILI BÜTÇE TEKLİFİ											
BÜTÇE YILI:	2009										
KURUM ADI:	10.82 - EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ										
											(YTL)
KO DU	A Ç I K L A M A	01	02	03	04	05	06	07	08	09	TOPLAM
		PERSONEL GİDERLERİ	SOS. GÜV. KUR. DEVLET PRİMİ GİD.	MAL VE HİZMET ALIM GİDERLERİ	FAİZ GİDERLERİ	CARİ TRANSFERLER	SERMAYE GİDERLERİ	SERMAYE TRANSFERLERİ	BORÇ VERME	YEDEK ÖDENEKLER	
01	GENEL KAMU HİZMETLERİ	72.413.000	11.784.000	10.955.790	0	0	85.384.000	0	0	0	180.536.790
02	SAVUNMA HİZMETLERİ	217.000	36.000	26.520	0	0	0	0	0	0	279.520
03	KAMU DÜZENİ VE GÜVENLİK HİZMETLERİ	4.885.843.000	732.810.000	869.790.620	0	646.500	165.004.000	0	0	0	6.654.094.120
04	EKONOMİK İŞLER VE HİZMETLER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05	ÇEVRE KORUMA HİZMETLERİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06	İSKAN VE TOPLUM REFAHI HİZMETLERİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07	SAĞLIK HİZMETLERİ	2.001.000	291.000	500.120	0	0	270.000	0	0	0	3.062.120
08	DİNLENME, KÜLTÜR VE DİN HİZMETLERİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	EĞİTİM HİZMETLERİ	109.276.000	16.247.000	63.614.950	0	227.500	32.815.000	0	0	0	222.180.450
10	SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL YARDIM HİZMETLERİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GENEL TOPLAM	5.069.750.000	761.168.000	944.888.000	0	874.000	283.473.000	0	0	0	7.060.153.000



Emniyet Genel Müdürlüğü Stratejik Planı 2009-2013

FONKSİYONEL VE EKONOMİK SINIFLANDIRMA DÜZEYİNDE											
2010 YILI BÜTÇE TEKLİFİ											
BÜTÇE YILI:	2010										
KURUM ADI:	10.82 - EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ										
											(YTL)
KODU	AÇIKLAMA	01 PERSONEL GİDERLERİ	02 SOS. GÜV. KUR. DEVLET PRİMİ GİD.	03 MAL VE HİZMET ALIM GİDERLERİ	04 FAİZ GİDERLERİ	05 CARİ TRANSFERLER	06 SERMAYE GİDERLERİ	07 SERMAYE TRANSFERLERİ	08 BORÇ VERME	09 YEDEK ÖDENEKLER	TOPLAM
01	GENEL KAMU HİZMETLERİ	77.696.000	12.648.000	11.515.930	0	0	107.934.000	0	0	0	209.793.930
02	SAVUNMA HİZMETLERİ	232.000	38.000	27.980	0	0	0	0	0	0	297.980
03	KAMU DÜZENİ VE GÜVENLİK HİZMETLERİ	5.242.400.000	786.320.000	911.254.040	0	671.900	164.816.000	0	0	0	7.105.461.940
04	EKONOMİK İŞLER VE HİZMETLER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
05	ÇEVRE KORUMA HİZMETLERİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06	İSKAN VE TOPLUM REFAHI HİZMETLERİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
07	SAĞLIK HİZMETLERİ	2.145.000	312.000	523.620	0	0	270.000	0	0	0	3.250.620
08	DİNLENME, KÜLTÜR VE DİN HİZMETLERİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
09	EĞİTİM HİZMETLERİ	117.257.000	17.434.000	66.414.430	0	237.100	37.941.000	0	0	0	239.283.530
10	SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL YARDIM HİZMETLERİ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	GENEL TOPLAM	5.439.730.000	816.752.000	989.736.000	0	909.000	310.961.000	0	0	0	7.558.088.000