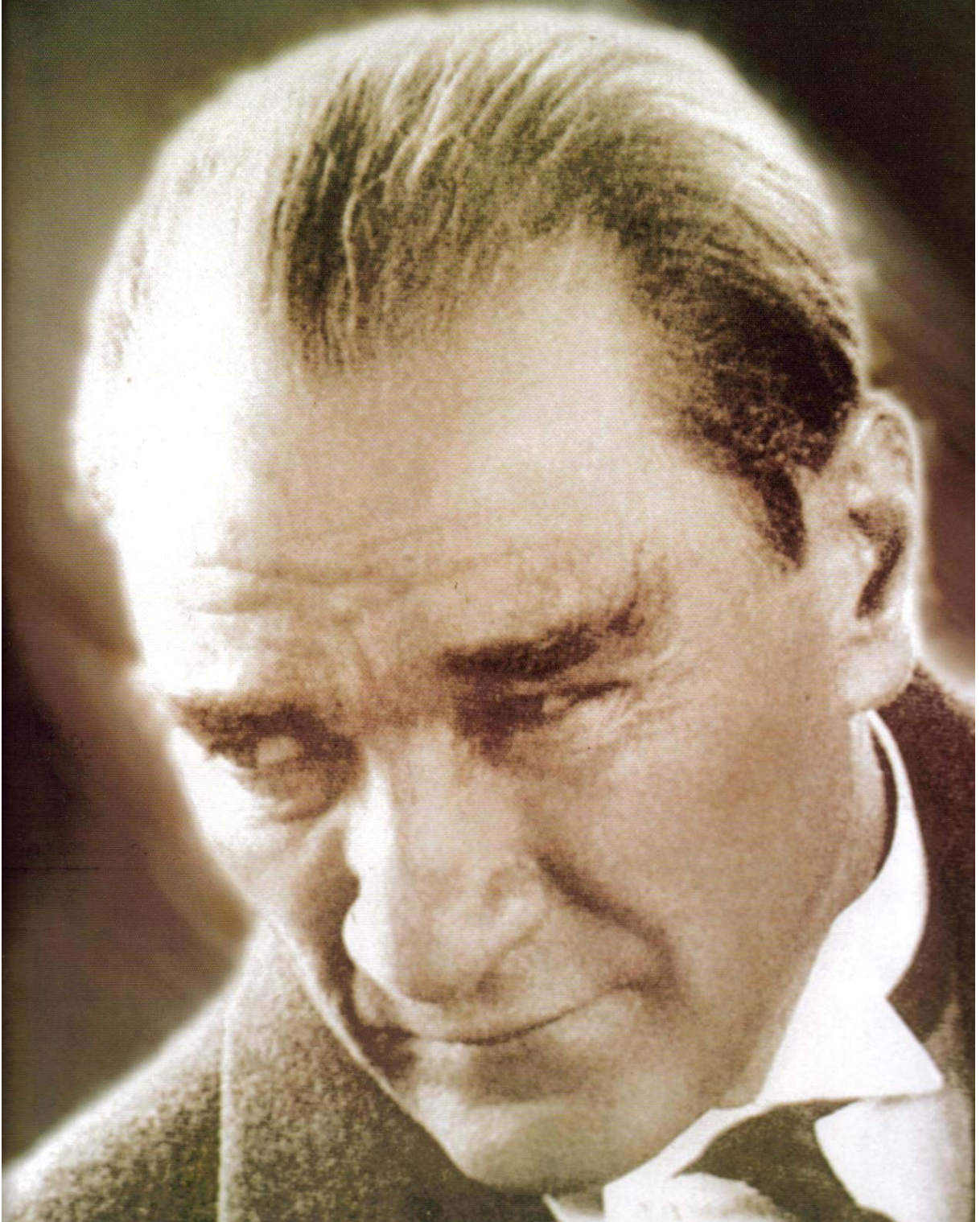




YARGITAY
2010 – 2014
STRATEJİK PLANI









BAŞKAN SUNUŞU

Günümüzün sürekli gelişen ve değişen ortamı kamu kurumlarını hizmet sunumunu kolaylaştıracak etkin strateji ve yöntemler geliştirmeye zorlamaktadır. Özellikle son yıllarda kamu yönetiminin yeniden yapılanması çerçevesinde kamu kurumlarının daha etkin ve verimli bir yapıya kavuşturulması, hizmet kalitesinin artırılması amaçlanmakta ve çeşitli düzenlemeler ile hukuki bir temel oluşturulmaya çalışılmaktadır.

Bu bağlamda 01.01.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile kamu idarelerinin geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmaları, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamaları, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla stratejik plan hazırlamaları gereği öngörülmüştür.

Adliye mahkemeleri tarafından verilen kararların hukuka uygunluğunu denetlemekle görevli yüksek mahkeme olan Yargıtay, bu denetim işlevine bağlı olarak ülke düzeyinde hukuk uygulamasında birliği sağlamakla ve yasa maddelerinin yorumuna açıklık getirecek içtihatlar üretmektedir. Yargıtay mensupları bu zor ve saygın görevi yerine getirirken her aman özveri ve insanüstü bir gayret içinde çalışıp, sınırlı olanakları rasyonel biçimde kullanarak verimliliği artırmayı hedeflemiştir. Ancak Yargıtay'ın pek çok sorunu katlanarak devam etmekte olup, bu sorunların çözümü için yapısal değişikliklerin yapılması yanında fiziki, mali ve insan kaynakları ile Yargıtay Kanunu'ndaki eksikliklerin giderilmesi gerekmektedir.

Bu sebeple Yargıtay Başkanlığınca Stratejik Planlama ve Yönetim konusu yasal bir zorunluluk olarak görülmemiş, sorunların giderilmesi, sağlıklı işleyen bir alt yapının ve sistemin oluşturulması için fırsat olarak değerlendirilmiştir.

Bu düşünceyle Başkanlığımızca kapsamlı çalışmalar sonucunda hazırlanan 2010 – 2014 yılları arasındaki döneme ilişkin Yargıtay'ın ilk stratejik planının hedeflere ulaşılmasında ve hizmetlerin gelişmesinde iyi bir rehber olacağı inancıyla, planın hazırlanmasında emeği geçen tüm ilgililere, katkı sağlayan paydaşlarımıza ve çalışma arkadaşlarıma teşekkür eder, planın başarı ile uygulanmasını dilerim.

Saygılarımla.

Hasan GERÇEKER
Yargıtay Başkanı

İÇİNDEKİLER

BAŞKAN SUNUŞU	5
KISALTMALAR	11

BİRİNCİ BÖLÜM STRATEJİK PLANLAMA ÇALIŞMALARINDA UYGULANAN YÖNTEM

1.1 Yasal Çerçeve.....	13
1.2 Stratejik Plan Hazırlama ve Yönetim Süreci	14
1.2.1 Stratejik Planlama.....	14
1.2.2 Performans Programı	14
1.2.3 Stratejik Planın Uygulanması.....	14
1.2.4 Stratejik Plan Gelişmelerinin İzlenmesi.....	14
1.2.5 Performans Değerlendirmesi.....	15
1.3 Stratejik Planın Başarı Faktörleri.....	15
1.4 Stratejik Planlama Süreci	15
1.5 Organizasyon ve Eğitim Süreci	16
1.6 Stratejik Planın Hazırlanması.....	17

İKİNCİ BÖLÜM DURUM ANALİZİ

1.1 Tarihsel Gelişim	19
1.2 Kurumsal Kültür.....	22
1.3 Kurumun Görevi ve Hukuki Dayanağı.....	26
1.3.1 İlgili Normlar	27
1.3.2 Anayasa.....	27
1.3.3 Kanunlar	28

1.3.4	İlgili Kanunlar	28
1.3.5	Yönetmelikler	30
1.4	Kurum İçi Analiz	30
1.4.1	Organizasyon Şeması	33
1.4.2	İnsan Kaynakları	34
1.4.3	İş Durumu	38
1.4.4	Fiziki Durum	39
1.4.5	Mali Durum	40
1.4.6	Teknolojik Altyapı	42
1.4.6.1	Yazılım	42
1.4.6.2	Donanım	43
1.5	Paydaş Analizi	44
1.5.1	Paydaşların Tespiti ve Önceliklendirilmesi	44
1.5.2	Paydaş Görüşlerinin Alınması ve Değerlendirilmesi	46
1.5.3	İç Paydaş Anketlerine İlişkin İstatistikî Veriler	47
1.5.4	Dış Paydaş Anketlerine İlişkin İstatistikî Veriler	48
1.6	GZFT Analizi	51
1.6.1	İç Değerlendirme Sonuçları: Güçlü ve Zayıf Yönler	51
1.6.1.1	Güçlü Yönler	51
1.6.1.2	Zayıf Yönler	53
1.6.2	Dış Değerlendirme Sonuçları: Fırsatlar ve Tehditler	55
1.6.2.1	Fırsatlar	55
1.6.2.2	Tehditler	55

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KURUM STRATEJİSİNİN TEMEL TAŞLARI

1.1	Misyon, Vizyon ve Temel Değerler	57
1.1.1	Misyonumuz	57
1.1.2	Vizyonumuz	58
1.1.3	Temel Değerlerimiz	58
1.1.4	Amaçlar ve Hedefler	59
1.1.5	Amaç ve Hedeflere Ulaşmada İzlenecek Stratejiler	69

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM İZLEME VE DEĞERLENDİRME

1.1 Performans Değerlendirme ve İzleme Tablosu..... 72

BEŞİNCİ BÖLÜM MALİ KAYNAK İHTİYACI

MALİ KAYNAK İHTİYACI..... 77

EKLER

Ek 1- Anket Formu Gönderilen Adliyelerin Listesi.....	79
Ek 2- Strateji Geliştirme Kurulu	80
Ek 3- Yönlendirme Kurulu	80
Ek 4- Plan Hazırlama Kurulu.....	81
Ek 5- Stratejik Planın Yargıtay Başkanı Sayın Hasan GERÇEKER'e Sunumu ve Çalışmalardan Görüntüler.....	82



KISALTMALAR

AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
CGK	: Ceza Genel Kurulu
CMK	: Ceza Muhakemesi Kanunu
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DYS	: Doküman Yönetim Sistemi
GZFT	: Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar, Tehditler
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HSYK	: Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu
HUMK	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
m	: madde
S.P	: Stratejik Plan
TSE	: Türk Standartları Enstitüsü
TÜBİTAK- UEKAE	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu-Ulusal Elektronik ve Kriptoloji Araştırma Enstitüsü
UYAP	: Ulusal Yargı Ağı Projesi
YSK	: Yüksek Seçim Kurulu



BİRİNCİ BÖLÜM



STRATEJİK PLANLAMA ÇALIŞMALARINDA UYGULANAN YÖNTEM

1.1 Yasal Çerçeve

5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile bu Kanuna dayanılarak çıkartılan Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik hükümleri uyarınca kamuda stratejik planlama uygulamasının hukuksal altyapısı oluşturulmuş, tüm kamu kurum ve kuruluşlarına stratejik plan hazırlama zorunluluğu getirilmiştir.

Bu çerçevede Yargıtay Birinci Başkanlığının 22.05.2008 gün ve 2952 sayılı "stratejik plan hazırlığı" konulu yazısı ile Yargıtay Birinci Başkanvekili başkanlığında, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcivekili ve on bir Yargıtay Üyesinden oluşan Strateji Geliştirme Kurulu, bir Yargıtay Üyesi başkanlığında dört Yargıtay üyesinden oluşan Yönlendirme Kurulu ile iki Yargıtay Cumhuriyet savcısı ve on dört Yargıtay tetkik hâkiminden meydana gelen Plan Hazırlama Kurulu oluşturularak, 2010-2014 yıllarını kapsayan Yargıtay Stratejik Planını hazırlamak üzere görevlendirilmişlerdir. Plan hazırlanırken, AB uyum sürecinde yürürlüğe konulan mevzuatla getirilen hükümler ile Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı tarafından hazırlanan Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu da göz önünde tutulmuştur.

1.2 Stratejik Plan Hazırlama ve Yönetim Süreci

DPT Müsteşarlığı Stratejik Planlama Kılavuzu ve Maliye Bakanlığı Performans Esaslı Bütçeleme Rehberi esas alınarak stratejik planlamayla ilgili kavramsal modeller incelenmiş, dünyadaki ve ülkemizdeki örnekler de gözetilerek, kurumsal yapıyla uyumlu bir stratejik planlama ve yönetim süreci tasarlanmıştır. Yargıtay Stratejik Plan Hazırlama ve Yönetim Süreci beş temel aşamadan oluşmaktadır.

1.2.1 Stratejik Planlama

Belirlenen kurumsal misyon, vizyon ve ilkeler ışığında, stratejik amaçların ve hedeflerin biçimlendirildiği, stratejik planın başarı faktörlerinin belirlendiği aşamadır. Stratejik amaç ve hedeflerin kurum içindeki ana iş süreçleri ile bütünleştirilmesi için bu aşamada çeşitli anket ve mülakatlar uygulanmıştır. Sürecin çıktısı, stratejik planın kendisidir.

1.2.2 Performans Programı

Stratejik önceliklerin, performans hedeflerinin, faaliyetlerle projelerin belirlendiği ve maliyet ilişkisinin kurulduğu aşamadır. Performans göstergeleri ile izlenebilen programın nihai çıktısı, kurum hakkındaki genel ve mali bilgileri içeren Kurumsal Performans Programıdır.

1.2.3 Stratejik Planın Uygulanması

Kurum yöneticisinin onayını takiben, Stratejik Planın uygulanması ile başlayan ve beş yılı kapsayan bir süreçtir.

1.2.4 Stratejik Plan Gelişmelerinin İzlenmesi

Stratejik planda ortaya konulan amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesine ilişkin gelişmelerin belirli bir sıklıkla raporlanması, ilgili merciler tarafından gözden geçirilmesi ve gerekli önlemlerin alınmasına yönelik çalışmalar, izleme aşamasını oluşturur. İzleme, yönetime yardımcı olan sistemli bir faaliyettir ve çıktısı periyodik izleme raporlarıdır.

1.2.5 Performans Değerlendirmesi

Performans programının uygulanması aşamasında, kurumsal faaliyetlerin performans göstergeleri aracılığıyla, Kurum tarafından yılsonunda veya bir kaç yılın uygulama sonuçlarının orta ve uzun vadede değerlendirilmesidir. Bu değerlendirme sırasında, özellikle performans hedeflerinden sapmalar tespit edilir. Tespitler, varılan sonuçlar, sapmaların yarattığı etkiler ve bu sürecin temel çıktıları faaliyet raporlarında belirtilir.

1.3 Stratejik Planın Başarı Faktörleri

Stratejik planın başarı faktörleri, söz konusu planın uygulanmasında başarıyı sağlayacak ve ortaya çıkan sonucun değerlendirilmesinde kullanılacak temel unsurlardır. Planın uygulanması; kurumsal çalışma kültüründe, organizasyon yapısında, iş süreçlerinde ve önceliklerinde önemli değişiklikler getirecektir.

Bu anlamda stratejik planın kurum içinde benimsenmesi, tüm çalışanlar tarafından sahiplenilmesi, kararlılıkla uygulanması, uygulama sonuçlarına yönelik kontrol mekanizmasının işletilmesi ve üst yönetim desteği sürece ilişkin; kurumsal kültürdeki değişime uygun insan odaklı çalışma prensibi, kurum çalışanlarının motivasyonu ve verimliliğinin esas alınması ile hizmet kalitesi ise, sonuca yönelik öncelikli başarı faktörleri olarak kabul edilmiştir.

1.4 Stratejik Planlama Süreci

Çağdaş devlet yapılanması, kamu kaynaklarının etkili ve verimli kullanılmasını, kamu kaynaklarını kullananlar yönünden ise hesap verebilirliği ve mali saydamlığı zorunlu kılmaktadır. 5018 sayılı Yasanın 2. maddesi ile tüm kamu idarelerine, bu kapsamda Yargıtay'a da; 2010-2014 yıllarını kapsayan dönem için stratejik plan hazırlama yükümlülüğü getirilmiş, hazırlanan planın değerlendirilmek üzere DPT Müsteşarlığına gönderilmesi için öngörülen son tarih ise 31.01.2009 olarak belirlenmiştir.

Stratejik planlama kapsamında yapılan çalışmalar aşağıda kronolojik olarak sunulmuştur.

1.5 Organizasyon ve Eğitim Süreci

Stratejik planın başarısı için, planlamanın kurum içindeki bir birim ya da grubun işi olarak görülmesinden özenle kaçınılması, planlamanın kurumun tümüne mal edilmesi, her aşamada üst yönetimin desteği ve yönlendirmesinin sağlanması zorunludur.

Bu bağlamda gerek iç paydaşların anket ve mülakatlara yüksek katılım oranı, gerekse Yargıtay Birinci Başkanı'nın 2008-2009 adli yıl açış konuşmasında, doğrudan stratejik plan hazırlama kurulunun çalışmalarına atıf yaparak, durum analizlerinden elde edilen bir kısım sonuçlara geniş ölçüde yer vermesi, planın kurumsal anlamda en üst düzeyde sahiplenildiğini ortaya koymuş ve plan hazırlama çalışmaları katılımcı bir anlayış içerisinde sürdürülerek sonuçlandırılmıştır.

- Yargıtay Birinci Başkanlığının 22.05.2008 günlü yazısı ile 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu uyarınca stratejik plan hazırlamak üzere, Yargıtay Birinci Başkanvekili başkanlığında "Strateji Planlama Ekibi" oluşturulmuştur.
- Yargıtay Strateji Planlama Ekibinin, 30.05.2008 günlü ilk toplantısında bu konudaki çalışma planı oluşturulmuş ve stratejik planın temel kavramları ile kamu idarelerince stratejik plan hazırlanması sırasında uyulması gereken kriterler hakkında TODAİE uzmanlarından bilgi alınmasına karar verilerek, belirlenen tarihte gerekli bilgi alınmıştır.
- Yargıtay Strateji Planlama Ekibinin 05.06.2008 günlü toplantısında;

Strateji Planlama Ekibinin adının bundan sonra "Yargıtay Başkanlığı Strateji Geliştirme Kurulu" olarak anılmasına;

Stratejik plan hazırlama sürecinde daha etkin ve verimli çalışma yapılabilmesi amacıyla, "Yönlendirme Kurulu" oluşturulmasına;

Yargıtay Başkanlığı stratejik planının hazırlanmasında, teknik çalışmalar yaparak, taslak projeler üretip, Yönlendirme Kuruluna sunmak üzere, Yargıtay tetkik hâkimleri ve Cumhuriyet savcılarında oluşan "Plan Hazırlama Kurulu" oluşturulmasına;

Plan hazırlığı konusunda, Yargıtay tetkik hâkimleri ve Cumhuriyet savcılarından oluşan plan hazırlama kurulunun, Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı uzmanlarından eğitim almasına;

karar verilmiştir.

- Yargıtay Başkanlığı Stratejik Plan Yönlendirme Kurulu, 10.06.2008 günlü toplantısında, 14 Yargıtay tetkik hâkimi ve iki Cumhuriyet savcısının adlarını belirleyerek, plan hazırlama kurulunu oluşturmuştur.

Stratejik plan hazırlama çalışmaları başlamadan ve bu çalışmalar yürütülürken konunun uzmanı kurum ve kişilerden gerekli eğitimlerin alınmasına büyük önem verilmiş, her türlü yazılı ve görsel doküman desteği ile plan hazırlama kuruluna gerekli çalışma ortamı sağlanmıştır.

Bu kapsamda Yargıtay stratejik plan hazırlama kurulu, Yargıtay Stratejik Plan Yönlendirme Kurulunun 16.06.2008 günlü kararı uyarınca, Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı uzmanlarından, Kızılcahamam Hâkimevinde 30.06.2008-04.07.2008 günleri arasında stratejik plan hazırlama konusunda eğitim almıştır.

Ayrıca, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinde görevli konunun uzmanı bir öğretim üyesinden anket ve mülakat hazırlama, uygulama ve raporlama konularında eğitim alınmak suretiyle stratejik plan hazırlama kurulu üyelerinin konuya ilişkin yetkinlikleri desteklenmiştir.

1.6 Stratejik Planın Hazırlanması

Stratejik plan hazırlama kurulunca, eğitim sürecinin tamamlanmasından sonra; "neredeyiz" sorusuna yanıt aramak üzere kurumun iç ve dış etkenlerinin incelenip belirlenmesi amacıyla yapılan durum analizi kapsamında;

- Kurumun hedef kitlesi ile kurum faaliyetlerinden etkilenenler ve ilgili tarafların belirlenmesi amacıyla paydaş analizi çalışması yapılmıştır.
- Kurumun yapısını, insan ve mali kaynaklarını, kültürünü ve teknoloji düzeyini ortaya koymak amacıyla kurum içi analiz yapılmıştır.

- Kurumun faaliyet gösterdiği ortam ve dış koşulların belirlenmesi amacıyla çevre analizi gerçekleştirilmiştir.
- Elde edilen verilerden hareketle paydaşların görüş ve beklentilerini saptayıp katılımlarını sağlamak amacıyla yapılacak anket ve mülakata ilişkin soru ve formlar oluşturulmuştur.
- Oluşturulan anket formları iç ve dış paydaşlara dağıtılmış, üst düzey yönetici konumundaki iç ve dış paydaşların bazılarıyla da mülakat yapılmıştır.
- Yapılan anket ve mülakatlar sonucu elde edilen verilerin, hizmet satın alma yöntemiyle uzman bir öğretim üyesi ve ekibince değerlendirilerek rapor haline getirilmesi sağlanmıştır.
- Yukarıda sayılan tüm veriler bir araya getirilerek Kurumun mevcut durumunu ve geleceğini etkileyebilecek, iç ortamdan kaynaklanan ve Kurumun kontrol edebileceği koşullarla eğilimler incelenerek güçlü ve zayıf yönler belirlenmiş, ayrıca Kurumun kontrolü dışındaki koşullar ve eğilimler gözetilerek Kurum için kritik olan fırsat ve tehditler saptanmıştır.
- Kurumun ne yaptığını, nasıl yaptığını ve kimin için yaptığını ifade eden misyon bildirimini yapılmış, yine kurumun ideal geleceğini sembolize eden ve uzun vadede neler yapmak istediğini ortaya koyan vizyon bildirimini gerçekleştirilmiştir.
- Analizlerden elde edilen veriler ile Yargıtay'ın çalışmalarına ışık tutan ve çalışma felsefesini ortaya koyan kurumsal temel değerler gözetilip kurumun ulaşmayı hedeflediği amaçlar, bu amaçlara ulaşmak için ölçülebilir nitelikli hedefler, yine bu hedefler için öngörülen faaliyetler ayrı ayrı belirlendikten sonra yazım aşamasına geçilmiştir.

Elde edilen veriler Geliştirme ve Yönlendirme Kurulları ile Yargıtay tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcılarında oluşan plan hazırlama kurulu tarafından 15.12.2008-19.01.2009 günleri arasında değerlendirilip analiz edilerek stratejik plan hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM



DURUM ANALİZİ

1.1 Tarihsel Gelişim

Adliye mahkemelerince verilen ve yasanın başka adli merciine bırakmadığı hükümleri son merci olarak incelemekle görevli mahkeme ilk kez "Divan-ı Ahkâmı Adliye" adıyla 6 Mart 1868 tarihinde kurulmuştur. Divan-ı Ahkâmı Adliye, bugünkü Yargıtay'ın temelini oluşturmaktadır.

06 Mart 1868 tarihli Padişah Abdülaziz'in iradesiyle kurulan Divan-ı Ahkâmı Adliyenin yapısına ilişkin olarak 8 Zilhicce 1284 (01.04.1868) Çarşamba günü Nizamname-i Esasi (Esas Ana Tüzük) yürürlüğe girmiştir. Divan-ı Ahkâmı Adliye üyelerinin üçte ikisi Müslümanlardan, geri kalan üçte biri ise azınlıklardan seçilmiştir.

Divan-ı Ahkâmı Adliyenin kuruluş amacı; "Kişilerin hakları ve güvenlikleri açısından çok önemli olan hukuk işlerinin mülki işlerden ve yürütme ile görevli hükümetten ayrı bir düzene kavuşturulması, adalete değer veren padişahın büyük arzusu" olarak belirtilmiştir.

Divan-ı Ahkâmı Adliye, ceza ve hukuk daireleri olarak ikiye ayrılmış olup, her daire bir başkan, başkan vekilleri ile en az beş ve en çok on üyeden oluşmuştur. Divan üyeleri, Şurayı Devlet üyeleri ile eşit konumda olup, eşit haklara sahip olmuşlardır.

Divan-ı Ahkâmı Adliye; şer'i, ruhani ve ticari mahkemelerin görev alanına giren davaların dışındaki hukuki ve cezai uyuşmazlıkları ya kanunen kendi yetkisinde ise bidayeten ya da diğer nizami mahkemelerde görülüp re'sen veya tarafların isteğiyle kendisine gönderilmesi durumunda istinafen çözümlenmiştir.

18.06.1879 tarihli Nizamiye Mahkemeleri Kuruluş Yasası ile Teşkilat ve Hukuk kanunları ve temyiz konusunda yeni düzenlemeler getirilmiş, Divan-ı Ahkâmı Adliye kaldırılarak yerine bağımsız Mahkeme-i Temyiz kurulmuştur. Nizamiye Mahkemelerinin Kuruluş Kanununun 1. maddesinde Nizamiye Mahkemelerinin Ceza ve Hukuk Mahkemeleri olmak üzere ilk mahkeme, üst mahkeme (istinaf mahkemesi) olarak da iki derece olduğu, bunların üstünde Temyiz Mahkemesinin bulunduğu açıklanmıştır. Temyiz Mahkemesi, eskisi gibi Divan-ı Ahkâmı Adliye içinde bir mahkeme olmayıp bağımsız yüksek mahkeme olmuştur.

Mahkeme-i Temyiz 1922 yılında İstanbul'un Ankara hükümetine bağlanışına kadar varlığını sürdürmüş, bu tarihten itibaren elindeki dosyaları 7 Haziran 1920 yılında Sivas'ta Muvakkat Temyiz Heyeti Teşkiline Dair Kanun ile kurulan temyiz heyetine devretmiştir.

7 Haziran 1920 tarihinde TBMM hükümetinin ilk yasalarından olan 4 sayılı yasa ile Sivas ilinde biri hukuk biri ceza biri şer'iye ve biri de dilekçe dairesi olmak üzere 4 daireden kurulu Muvakkat Temyiz Heyeti oluşturulmuştur.

Cumhuriyet Döneminin ilk Yargıtay'ı olan ve Sivas Temyiz Heyeti adıyla kurulan bu Yüksek Mahkeme İstanbul'da bulunan Temyiz Mahkemesi ile birleştikten sonra, 14.11.1923 tarihli ve 371 sayılı Yasa ile Anadolu ve Rumeli'de bulunan illerin kurtuluşlarını (özellikle İstanbul ve İzmir'i) müteakip dava dosyalarının ve temyiz edilen dosya sayılarının artması ve bu dosyaların Sivas'a ulaşmasının güçlükleri gibi gerekçelerle Sivas'tan Eskişehir'e nakil ile Mahkeme-i Temyiz adını almıştır.



Eskişehir Yargıtay Binası

14.11.1923 tarihli ve 371 sayılı Yasa ile Yargıtay'ın Sivas'tan Eskişehir'e nakli ile birlikte bazı yapısal değişikliklerle daha kurumsal bir hal almıştır.

Yasa ile getirilen yenilikler; Yargıtay'da üç yedek üye ile bir Yargıtay Başsavcı Başmuavini bulunması, Başsavcı muavini sayısının ikiden dörde çıkarılması ayrıca her dairede lüzumu kadar başmümeyyiz, mümeyyiz ve kâtiplerin bulundurulmasıdır.

Yargıtay'ın Eskişehir'de faaliyete başlamasından sonra, 08.04.1924 tarih ve 469 sayılı yasa ile mevcut olan Şer'iyeye Dairesi kaldırılarak Hukuk Dairesi ve Dilekçe Dairesi sayısı ikiye çıkarılmıştır.

20.03.1926 tarihinde çıkarılan 766 sayılı Yasa ile; Yargıtay üyelerinin, birinci sınıf hâkimlerin altıncı derecesinde en az üç yıl çalışmış olan ve yükselme defterine adı yazılmış bulunan hâkimler arasından seçileceği hususu kabul edilmiştir.

766 sayılı Hâkimler Kanunundaki yukarıda açıklanan düzenlemelerden kısa bir süre sonra 834 sayılı "Mahkeme-i Temyiz Teşkilatının Tevsiine Dair Kanun" adıyla çıkarılan yasaya göre Yargıtay'daki daire sayısı üç hukuk ve üç ceza dairesi olmak üzere altıya çıkartılmıştır.

Dairelerden her birinde bir başkan ve altı üyenin bulunacağı ve heyetin beş kişiden oluşacağı, Genel Kurulun ihtiyaç duyması halinde üç adet yedek üyenin de bulunabileceği daire başkanının üzerinde bir başkan ve başsavcılık refakatinde bir baş muavin ile yeteri kadar muavin bulunacağı öngörülmüştür.

07.04.1928 tarihinde çıkarılan 1221 sayılı Yasa ile hukuk ve ceza dairelerine birer daire eklenmek sureti ile Yargıtay'daki daire sayısı sekize, ticaret dairesi ile birlikte toplam daire sayısı ise dokuza çıkarılmıştır.

04.07.1934 tarih ve 2556 sayılı Hâkimler Kanununda, Yargıtay üyelerinin birinci sınıf hâkimler arasından Adalet Bakanı tarafından seçilerek; Adalet Bakanı, Başbakan ve Cumhurbaşkanı tarafından imzalanan üçlü kararname ile atanacağı belirtilmiştir.

1935 tarihine kadar Eskişehir'de görevini sürdüren Yargıtay, yeni Türkiye Cumhuriyetinin başkentinin Ankara oluşu ve tüm devlet kuruluşlarının da burada bulunması nedeniyle, 10 Haziran 1935 tarih ve 2769 sayılı yasa kapsamında o günlere göre çok modern olan Ankara'daki mevcut binasına taşınarak, 1935-1936 adli yılı açılış törenini Ankara'da gerçekleştirmiştir.

11.05.1959 tarih ve 7264 sayılı Yasa ile Temyiz Mahkemesi Teşkilatına Dair 1221 sayılı Yasada yapılan değişiklik sonucunda; Yargıtay'ın 9 hukuk, 7 ceza, 1 ticaret ve 1 icra iflas dairesinden oluşacağı ve dairelerin görevleri belirlenmiştir.

Yargıtay'ın çalışmaları, yönetimi ve denetimi 07.04.1928 tarih ve 1221 sayılı Temyiz Mahkemesi Teşkilat Kanunu ile yürütülmüş, 1961 Anayasasının geçici 7. maddesiyle Yargıtay Kuruluş Kanununun en geç 6 ay içinde çıkarılması öngörülmüş olmasına karşın, 1730 sayılı Yargıtay Kanunu 12 yıl aradan sonra 16 Mayıs 1973 tarihinde çıkarılabilmıştır.

Daha sonra 17.11.1983 tarihinde 2797 sayılı Yargıtay Kanunu kabul edilerek yürürlüğe girmiş, bu Yasada da zaman zaman değişiklikler yapılmış ve bugünkü halini almış olup, mevcut yasa ile ilgili değişiklik çalışmaları devam etmektedir.

1.2 Kurumsal Kültür

Kurum kültürü, değerlere dayalı özelliklerin her birinin bileşimi sonucunda ortaya çıkar. Bu değerler; çalışanların kurum hakkındaki ortak duygularını, kurumsal faaliyetlerin yapılış biçimini ve çalışanların kurumlarında nasıl davranması gerektiğini belirleyerek kurumsal davranış konusunda bir temel oluşturur. Bu temel üzerinde yükselen kurumsal kültür, kurumda amaç birliği oluşturmak suretiyle kurumu başarıya götüren en önemli unsurlardandır.

Yargıtay'ın normlarıyla değerlerinin yansımaları ve yorumlanması olarak ifade edilebilecek olan Yargıtay Kültürü ise kendine özgüdür. Yargıtay'ın kurum kültürü; Kurumun amaçları, stratejileri ve başarılarının oluşumunda önemli bir etkiye sahiptir.

Yargıtay'ın kurum kültürünü oluşturan unsurların belki de en önemlisi, ulusal ve evrensel hukukun gelişimine üst düzeyde katkıda bulunarak adli yargı teşkilatına önderlik etmesi ve Yargıtay'ın bu özelliğine paralel olarak; kurum mensuplarının, hukuk alanındaki çalışmaları, bilgi birikimleri ve güçlü kişisel özellikleriyle öne çıkan kişilerden oluşmasıdır. Bu nitelik sayesinde, Kuruma yeni katılan mensuplar modelleme yoluyla aynı özellikleri benimseyerek kültürün sürekliliğine önemli katkı sağlayacak, sahasında uzman kişilerin davranış kalıplarının ve bilgi birikimlerinin kolektif öğrenme yoluyla paylaşılması da zamanla süreklilik arz eden kültürel kalıplara dönüşecektir.

Kurum kültürünü etkileyen bazı unsurlar; Yargıtay'ın normatif dayanakları, Kurum içi demokrasi, karar alma süreçlerine katılım olanaklarının bulunması, Kurumun faaliyet gösterdiği binaların tasarımı, fiziksel görünüşleri, kullanılan eşyalar, giysiler, törenler ve gelenekler, açış konuşmaları, kurum içi güçlü iletişim, kültürel ve sosyal faaliyetler olarak sayılabilir.

Kurum içerisindeki bireylerin ilişkilerini düzenleyerek davranışlarının şekillenmesinde etkili olan normatif kaynaklar, değerlerin yansımaları şeklinde ortaya çıkarak tüm üyeler tarafından paylaşılır. Normlar aynı zamanda kurumsal kültür içerisinde davranışları etkileyerek kurumsallaşmanın oluşmasına da büyük katkı sağlar.

Yargıtay'ın normatif dayanakları; TC Anayasasının 154. maddesi, 2797 sayılı Yargıtay Kanunu ve Yargıtay İç Yönetmeliğidir.

Yargıtay'da yapılan törenler, Kurum için çok özel faaliyetlerdir. Gerek Kuruma yeni katılan mensuplar için düzenlenen kabul ve kutlama törenleri, gerek kurumdan ayrılanlara düzenlenen veda törenleri, gerekse cenaze törenleri bu kültürün birer yansımasıdır.

Yargıtay'da bilgiye ve kıdeme büyük önem verilmesi kurum çalışanları için ayrı bir motivasyon kaynağıdır.

Yargıtay üyelerinin ve başkanlarının yargısal faaliyetleri sırasında giydikleri cübbeler de kurum kültürünün ayrı bir rengini oluşturur.

Yargıtay Kanununun 59. maddesi uyarınca, Yargıtay Başkanları her yıl Yargıtay'da düzenlenen bir törenle adli yılı açarlar. Kamuoyunda önemli bir etki doğuran bu törene en üst düzeyde katılım olur. Törenin ardından verilen resepsiyonlar da köklü bir gelenek olarak kurumsal kültür içinde önemli yer tutar.

Yargıtay'da kurumun niteliği ve faaliyet alanının bir gereği olarak, karar alma sürecine karar alıcı konumunda bulunan Yargıtay üyelerinin etkin katılımı söz konusudur. Bu anlamda gerek Dairelerde gerekse Genel Kurullardaki kararlar demokratik bir anlayışla her türlü görüş ve düşünce, özgürce görüşülüp tartışılarak verilir. Bu yön Yargıtay kültürünün önemli bir parçasıdır.

Bunun gibi birçok yönetim ve temsil makamına seçilebilmek için Yargıtay Büyük Genel Kurulunun yarısından fazlasının onayını almak gerekir.

Kurumsal İletişim, kurum mensuplarına kurumsal kültür hakkında bilgi verilmesi ve kurumsal kültür ile uyum sağlanmasında etkili olduğu gibi kurum mensupları arasındaki iletişim açısından da önemlidir.

Yargıtaylı olma kültürü oluşurken; Kurum mensuplarının geçmişi, bugünü ve geleceği yorumlayıp kurumsal yaşamla ilgili hususları kavrayabilmeleri iletişim ile mümkündür. Kurumsal İletişim, Kuruma yeni katılan mensupların Kurum kültürünü benimsemelerinde önemli bir yere sahiptir. Kurumsal kimlik de kurumsal kültürün benimsenmesi ve yaşanmasıyla kazanılır.

Yargıtay içerisinde kavram birliğinin sağlanması Kurum mensuplarının birbirleri ile iyi iletişim kurmaları ve bütünleşmelerinin koşuludur. Bu anlamda Yargıtay'ın ortak bir yargı dili oluşumundaki belirleyici rolü çok önemlidir.

Son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ve UYAP Yargıtay Bilgi Sisteminin getirdiği kolaylıklar sonucu kurum içi iletişim olanakları daha da artmıştır.

Yargıtay'da, hukukun ve yargının gelişimi, sorunlarının çözümü, yeni çıkan yasaların uygulamaya geçirilmesinin sağlanması gibi amaçlarla ulusal ve uluslararası toplantılar düzenlenerek diğer ülkelerdeki yüksek mahkemelerle işbirliği olanaklarından yararlanma yönünde çeşitli çalışmalar yapılmaktadır.

Ayrıca Kurum içinden kararlara erişim olanağı oldukça geliştirilmiştir. Öte yandan, kurum kültürünün oluşumunda ve yaygınlaşmasında, Yargıtay tarafından ayda bir yayınlanan Yargıtay Kararları Dergisinin ve üç ayda bir yayınlanan Yargıtay Dergisi ile diğer yayınların da önemli rolleri vardır.

Yargıtay mensuplarının yararlandığı Yargıtay evleri, eğitim ve dinlenme tesisi ve kreş gibi sosyal tesisler ortak faaliyet alanları olarak Kurum kültürünün oluşmasında ve gelişmesinde rol oynamaktadırlar.

Yargıtay binasının kendine özgü bir tasarımı vardır. Yargıtay girişlerinde bulunan rölyef ve heykeller gibi Kurumla özdeşleşen semboller, Yargıtay kültürünün önemli öğeleri olarak öne çıkarlar. Mevcut durumu itibarıyla ihtiyaçları karşılamaktan uzak olsa bile, hiç şüphesiz Kurum kültürünün oluşmasında bu binanın da katkısı bulunmaktadır.

Kuruluşu 1868 yılına kadar uzanan Yargıtay'da kurumsal yapılanma büyük ölçüde oturmuştur. Çalışanların yetki ve sorumlulukları belli olup gerekli denetim mekanizmaları oluşturulmuştur. Bunlar olgunluk düzeyine ulaşmış bir kurumun göstergesidir.

Yargıtay kültüründe kurum mensupları çok çalışmakta, hata yapmamaya özen göstermektedir. Bu şekilde büyük bir özveri ile yapılan çalışmalar, anket ve mülakatlardan çıkan sonuçlarla da doğrulanmakta, bunun neticesi kurum mensupları büyük bir onurla bu kutsal görevde bulunmanın hazzını yaşamaktadırlar.

Yargıtaylı olma kültürü, kurumda tüm kurumsal unsurları harekete geçiren, kurum çalışanlarını birbirleriyle ve kurumlarıyla bütünleştirici etkiye sahip "sosyal enerji" kaynağıdır. Bu yönüyle çalışanların değerlerini yaşayacakları bir ortam sağlar ve bu sayede kurumsal amaçların gerçekleştirilmesi konusunda çalışanları isteklendirerek onlara bir anlam katarak farklı değerlerle kuruma gelen çalışanların söz konusu farklılıklarını da ortak değerler düzleminde birleştirir. Bu birleştirici etki kurumsal sinerjinin en önemli kaynağıdır.

İçselleştirilmiş bir Yargıtaylı olma kültürü çalışanlarının "öz yönetim" yeteneklerini güçlendirir. Çalışanlar kurumsal norm ve kuralların ötesine geçerek ekstra rol davranışları gösterirler.

Tüm bunların yanında, Yargıtaylı olma kültürü, kurumda davranışların sınırlarını belirleyerek kurumsal tatmin sağlamanın dışında, çalışanların her türlü tutum ve davranışlarına uygun standartlar getirmesi ile de davranışsal tutarlılığı artırıcı role sahiptir.

1.3 Kurumun Görevi ve Hukuki Dayanağı

Toplumun adalet ihtiyacını gidermek amacıyla Anayasal bir kurum olarak faaliyette bulunan Yargıtay'ın görevi, 2797 sayılı Yargıtay Kanunu ile belirlenmiştir. Anılan Yasanın 1. maddesi Yargıtay'ı, "adliye mahkemelerince verilen ve kanunun başka bir adli yargı merciine bırakmadığı karar ve hükümlerin son inceleme mercii olup, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile bu Kanun ve diğer kanunların hükümlerine göre görev yapan bağımsız bir yüksek mahkemedir." şeklinde tanımlamıştır.

2797 sayılı Yargıtay Kanunu Yargıtay'ın görevlerini;

1. Adliye mahkemelerince verilen ve kanunun başka bir adli yargı merciine bırakmadığı karar ve hükümleri ilk ve son merci olarak inceleyip karara bağlamak,
2. Yargıtay Başkan ve üyeleri ile Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcivekili ve özel kanunlarında belirtilen kimseler aleyhindeki görevden doğan tazminat davalarına, bunların kişisel suç-

larına ait ceza davalarına ve kanunlarda gösterilen diğer davalara ilk ve son derece mahkemesi olarak bakmak,

3. Kanunlarla verilen diğer işleri görmek,
olarak saymıştır.

1.3.1 İlgili Normlar

Temel görevi yargılama faaliyeti olan Yargıtay, önüne gelen uyuşmazlıkların çözümünde başta Türkiye Cumhuriyeti Anayasası olmak üzere, mevcut tüm yasaları uygulamak zorundadır. Bunun yanında Yargıtay'ın yargısal ve idari görevleriyle sorumluluklarına ilişkin verilen yükümlülük ve yetki kapsamında ilişkili olduğu bazı özel yasaları da tespit etmek gerekmiştir.

1.3.2 Anayasa

Yargıtay Türkiye Cumhuriyeti Anayasasından aldığı yetki ve sorumluluk ile Cumhuriyetin temel ilkeleri ışığında Türk Milleti adına karar vermekte, tüm faaliyetlerinde Anayasayı temel norm olarak kabul etmektedir.

Kanun Adı	Kanun Numarası	Kabul Tarihi	Yayımlandığı Resmi Gazete
Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	2709	18.10.1982	09.11.1982

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında bir Yüksek Mahkeme olarak sayılan, görev ve sorumlulukları Anayasanın çeşitli maddelerinde genel anlamda belirtilen Yargıtay, ayrıca Anayasanın 90. maddesinde belirtildiği üzere usulüne uygun yürürlüğe girmiş tüm uluslararası andlaşmaları da uygulamak durumundadır. Başta Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi olmak üzere, temel hak ve özgürlüklere ilişkin tüm uluslararası andlaşmalar Yargıtay'ın yaptığı faaliyet kapsamında temel normlardır. Bu andlaşmaların hepsi ayrı ayrı sayılmamış, ancak planın hazırlanmasında gözönünde tutulmuştur.

1.3.3 Kanunlar

Yargıtay, hukuksal uyuşmazlıkların çözümünde dayanak alınan tüm yasalar ile bu uyuşmazlıkların yargısal çözümünde uyulacak yöntemi belirleyen HUMK, CMK gibi yargılama usulüne ilişkin yasalarla yakın ilgi içinde ise de; mevzuat analizinde Yargıtay'ın kuruluşu, görevleri, örgüt yapısı, kurul ve çalışma usullerini belirleyen Yasası ile diğer kamu kurumları ile olan ilişkilerini düzenleyen yükümlülükleri ve Yargıtay'ı ayrıcalıklı kılan yetkilerini belirleyen mevzuatın tespiti çalışması yapılarak aşağıdaki liste oluşturulmuştur. Belirlenen mevzuat çalışması planın hazırlanmasında, program ve faaliyet ilişkisinin saptanması ile kurum misyonunun oluşturulmasına katkı sağlamıştır.

1.3.4 İlgili Kanunlar

Kanun Adı	Kanun Numarası	Kabul Tarihi	Yayımlandığı Resmi Gazete
Yargıtay Kanunu	2797	17.11.1983	19.11.1983
Hâkimler ve Savcılar Kanunu	2802	24.02.1983	26.02.1983
Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu Kanunu	2461	13.05.1981	14.05.1981
Siyasi Partiler Kanunu	2820	14.04.1983	24.04.1983
Devlet Memurları Kanunu	657	14.07.1965	23.07.1965
Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun	4483	02.12.1999	04.12.1999
Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun	2949	10.11.1983	13.11.1983

Kanun Adı	Kanun Numarası	Kabul Tarihi	Yayımlandığı Resmi Gazete
Uyuşmazlık Mahkemesinin Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Kanun	2247	12.06.1979	22.06.1979
Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun	298	26.04.1961	02.05.1961
Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu	2822	05.05.1983	07.05.1983
Rekabetin Korunması Hakkında Kanun	4054	07.12.1994	13.12.1994
Bilgi Edinme Kanunu	4982	09.10.2003	24.10.2003
Türkiye Adalet Akademisi Kanunu	4954	23.07.2003	31.07.2003
Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri Personeli Eğitim Merkezleri Kanunu	4769	29.07.2002	02.08.2002
Sermaye Piyasası Kanunu	2499	28.07.1981	30.07.1981
Kamu İhale Kanunu	4434	04.01.2002	22.01.2002
Bankacılık Kanunu	5411	19.10.2005	01.11.2005
Elektrik Piyasası Kanunu	4628	20.02.2001	03.03.2001
Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu	5018	10.12.2003	24.12.2003
Kamu Mali Yönetimi Ve Kontrol Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükümündeki Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun	5436	22.12.2005	24.12.2005

Tablo 1- İlgili Kanunlar

1.3.5 Yönetmelikler

- 1- Yargıtay İç Yönetmeliği
- 2- Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmelik
- 3- Kamu İdarelerince Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
- 4- İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar Yönetmeliği

1.4 Kurum İçi Analiz

Yargıtay: Birinci Başkanlık, Daireler, Cumhuriyet Başsavcılığı ve bunların büroları ile idari birimlerinden oluşur.

Yargıtay'ın karar organları şunlardır:

- 1- **Büyük Genel Kurul,**
- 2- **Hukuk Genel Kurulu,**
- 3- **Ceza Genel Kurulu,**
- 4- **Başkanlar Kurulları,**
- 5- **Birinci Başkanlık Kurulu,**
- 6- **Yüksek Disiplin Kurulu,**
- 7- **Yönetim Kurulu,**
- 8- **Daireler.**

Yargıtay Birinci Başkanlığı: Birinci Başkan, iki başkanvekili ve birinci başkanın Yargıtay üyeleri arasından seçeceği genel sekreterden oluşur.

Yargıtay Kanunu, Yargıtay'ı temsil etmekle görevli olan Yargıtay Birinci Başkanına; kurullara başkanlık etmek, Yargıtay'ın verimli ve düzenli çalışması için gerekli tedbirleri almak, kurulların yönetim kararlarını yerine getirmek, ma-

zereti çıkan üye yerine başka bir daire üyesini görevlendirmek, Yargıtay memurlarını denetlemek veya denetletmek gibi görevleri de yüklemiştir.

Hukuk Genel Kurulu, hukuk dairelerinin başkan ve üyelerinden; Ceza Genel Kurulu, ceza dairelerinin başkan ve üyelerinden; Yargıtay Büyük Genel Kurulu, Birinci Başkan, birinci başkanvekilleri, daire başkanları, üyeler ile Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve Yargıtay Cumhuriyet Başsavcivekilinden oluşur.

Yargıtay'da:

Birinci Başkan ile birinci başkanvekillerinden ve daire başkanlarından oluşan Başkanlar Kurulu;

Birinci Başkan ile hukuk dairelerinden seçilen Birinci Başkanvekili ve hukuk daireleri başkanlarından oluşan Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu;

Birinci Başkan ile ceza dairelerinden seçilen Birinci Başkanvekili ve ceza daireleri başkanlarından oluşan Ceza Daireleri Başkanlar Kurulu;

Yargıtay Birinci Başkanının başkanlığında dördü daire başkanı, dördü Yargıtay üyesi olmak üzere sekiz asıl, ikisi daire başkanı ve ikisi Yargıtay üyesi olmak üzere dört yedek üyeden oluşan Birinci Başkanlık Kurulu;

Yargıtay Birinci Başkanı, birinci başkanvekillerinden kıdemli olanı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ile altı hukuk ve üç ceza daire başkanı ve başkanlarının katılmadığı dairelerin beş üyesinden oluşan; Yargıtay üyeliği vakar ve onuruna dokunan, kişisel haysiyet ve itibarını kıran veya görev icaplarına uymayan davranışlarından dolayı Yargıtay Birinci Başkanı, birinci başkanvekilleri, daire başkanları ve üyeleri ile Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve Yargıtay Cumhuriyet Başsavcivekili hakkında disiplin kovuşturmasını gerektiren eylemin ağırlığına göre "Uyarma" veya "Görevden çekilmeye davet" işlemlerinden birini uygulayan Yüksek Disiplin Kurulu;

Hâkimlik ve savcılık sınıfından olmayan Yargıtay personelinin atama ve nakil, yükselme, disiplin ve sair özlük işlerini yürütmek ve bunlarla ilgili karar ve tedbirleri almak ve yönetmelikleri yapmak ile görevli, Yargıtay Birinci Başkanı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Genel Sekreter ile Başkanlar Kurulu tara-

findan iki yıl için seçilen bir asıl ve bir yedek daire başkanı, üç asıl ve iki yedek Yargıtay üyesinden oluşan Yönetim Kurulu mevcuttur.

Bu kurulların görevleri 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nda ayrıntıları ile sayılmıştır.

Diğer yandan,

Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı: Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcivekili ile Yargıtay Cumhuriyet savcılarında oluşur. Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığını Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı temsil eder. Bu makam Anayasa Mahkemesinde savcılık görevini yapar. Bizzat veya Cumhuriyet Başsavcivekili, Cumhuriyet savcılarını marifetiyle siyasi partilerin tüzük ve programlarının, kurucularının hukuki durumlarının, Anayasa ve kanun hükümlerine uygunluğunu kuruluşlarını takiben ve öncelikle denetlemekle görevlidir. Ayrıca siyasi partilerin faaliyetlerini takip etmek, gerektiğinde siyasi parti, siyasi parti üyesi veya kuruluşu hakkında mahallinde denetleme, inceleme ve soruşturma yapmak, yaptırmak ve siyasi partilerin kapatılması hakkında dava açmak, kanundan doğan yükümlülükleridir.

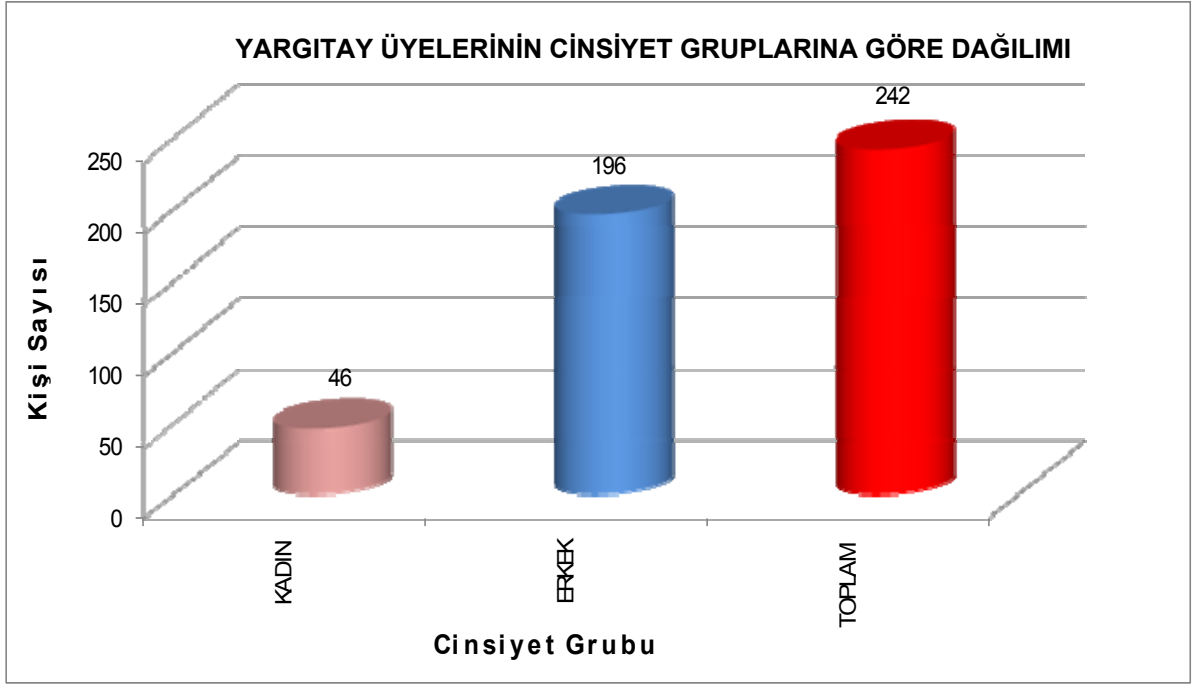
1.4.2 İnsan Kaynakları

Yargıtay mensuplarını, atama, nakil, disiplin ve özlük hakları açısından farklı usul ve esaslara tabi olmaları sebebiyle; Yargıtay Başkan ve Üyeleri, Tetkik hâkimi ve Yargıtay Cumhuriyet savcıları ile Yargıtay Personeli şeklinde sınıflandırmak mümkündür.

Yargıtay Üyeliğine, birinci sınıfa ayrıldıktan sonra en az üç yıl süre ile başarılı görev yapmış ve birinci sınıfa ayrılmayı gerektiren nitelikleri yitirmemiş adli yargı hâkim ve Cumhuriyet savcıları ile bu meslekten sayılanlar arasından Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulunca seçim yapılmaktadır. Yargıtay Üyelerinden aday olanlar Yargıtay Birinci Başkanlığı, Yargıtay Birinci Başkanvekilliği, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı, Yargıtay Birinci Başkanvekilliği, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcivekilliği ve Yargıtay Daire Başkanlığına farklı esas ve usullere göre Yargıtay Büyük Genel Kurulunca seçim ile gelmektedirler.

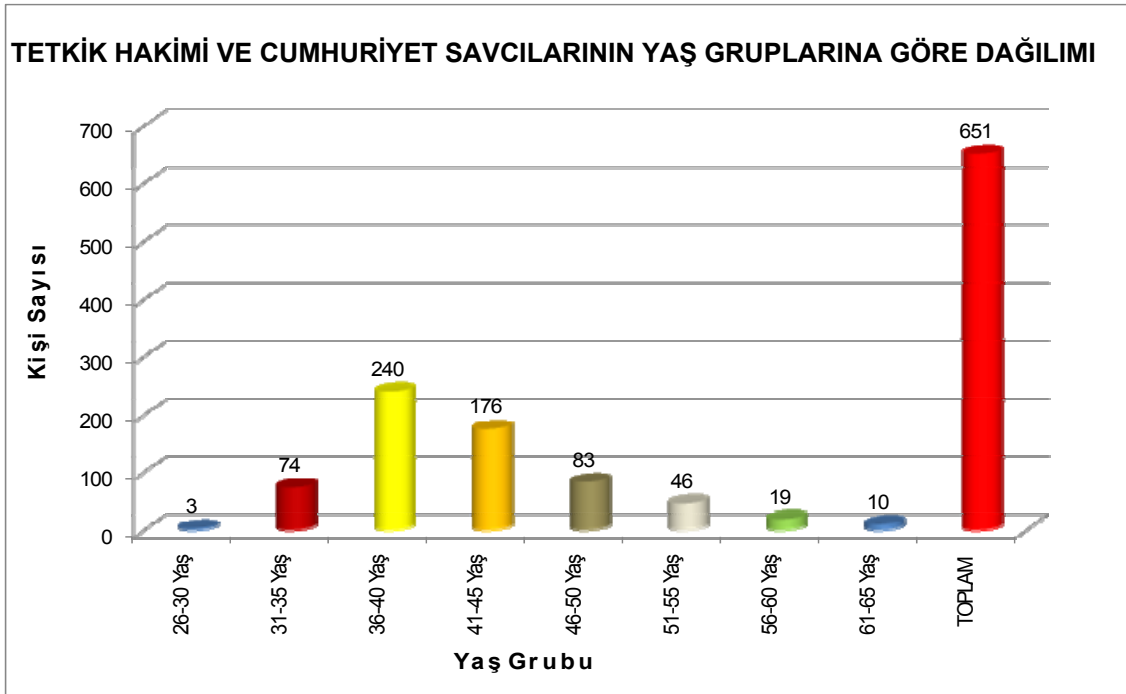


Grafik 1- Yargıtay Üyelerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

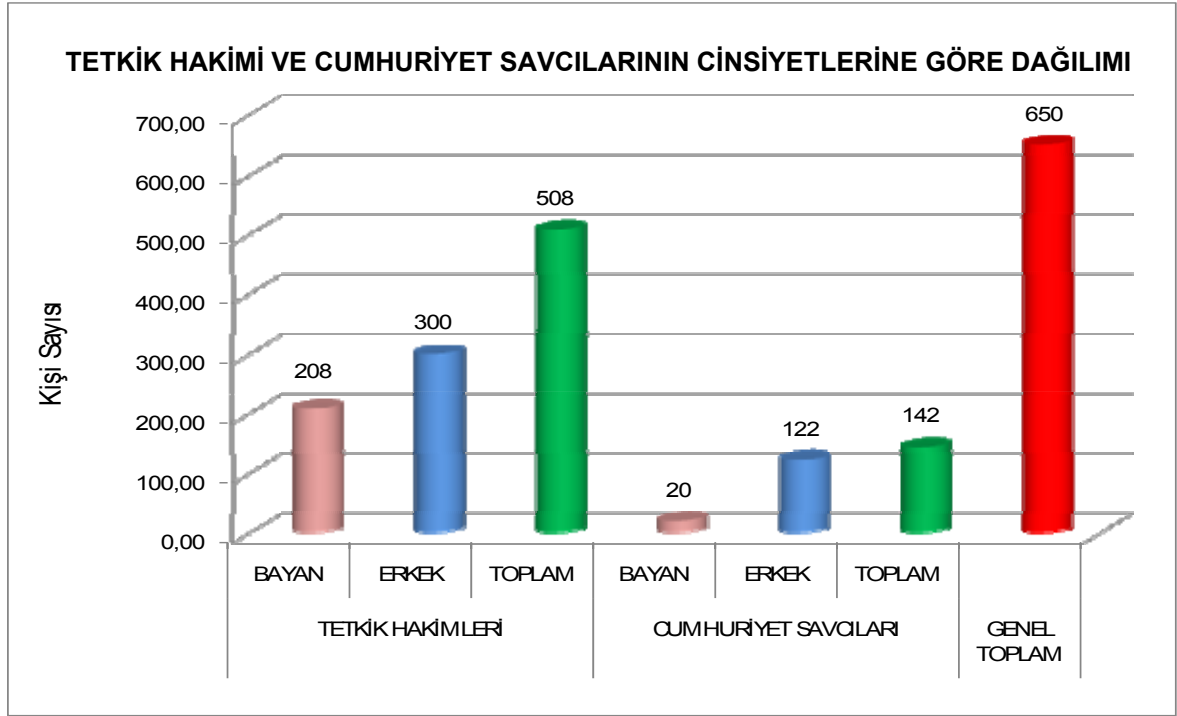


Grafik 2- Yargıtay Üyelerinin Cinsiyet Gruplarına Göre Dağılımı

Yargıtay tetkik hâkimleri ve Yargıtay Cumhuriyet savcıları hâkimlik ve savcılık mesleğinde beş yılını tamamlayan hâkim ve Cumhuriyet savcıları arasından Hâkim ve Savcılar Yüksek Kurulunca atanırlar. Tetkik hâkimleri ve Yargıtay Cumhuriyet savcılarının özlük işleri, kadrolarının bulunduğu Adalet Bakanlığı tarafından yürütülmektedir.



Grafik 3- Yargıtay Tetkik Hâkimi ve Yargıtay Cumhuriyet Savcılarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

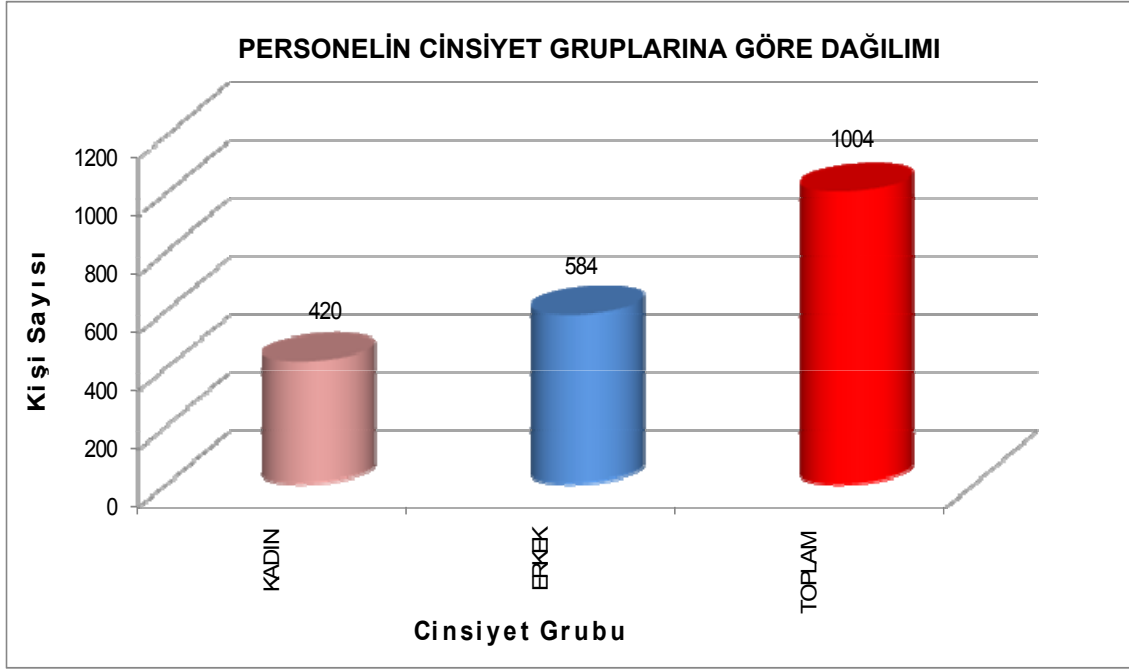


Grafik 4- Yargıtay Tetkik Hâkimi ve Yargıtay Cumhuriyet Savcılarının Cinsiyet Gruplarına Göre Dağılımı

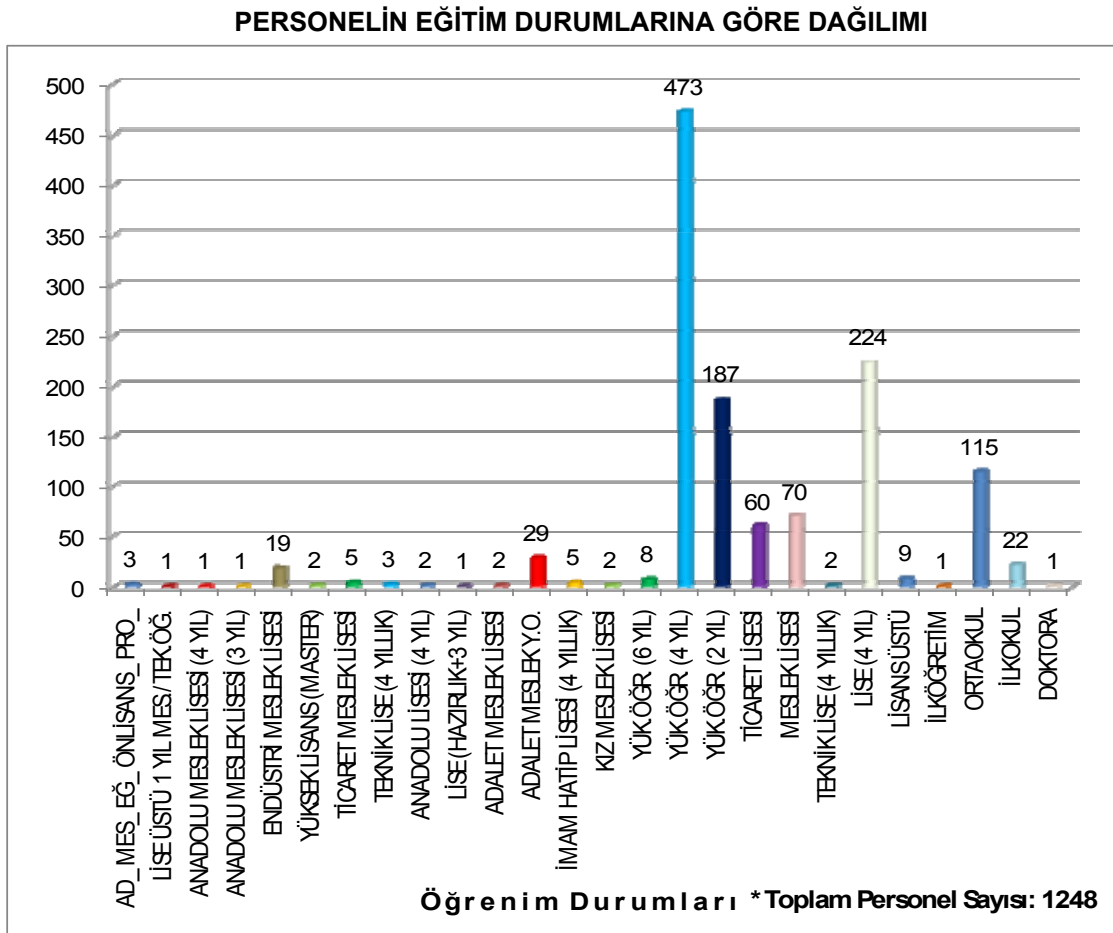
Yargıtay bürolarında bir yazı işleri müdürü ile yeteri kadar memur, mübaşir ve hizmetli bulunmaktadır.



Grafik 5- Yargıtay Personelinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

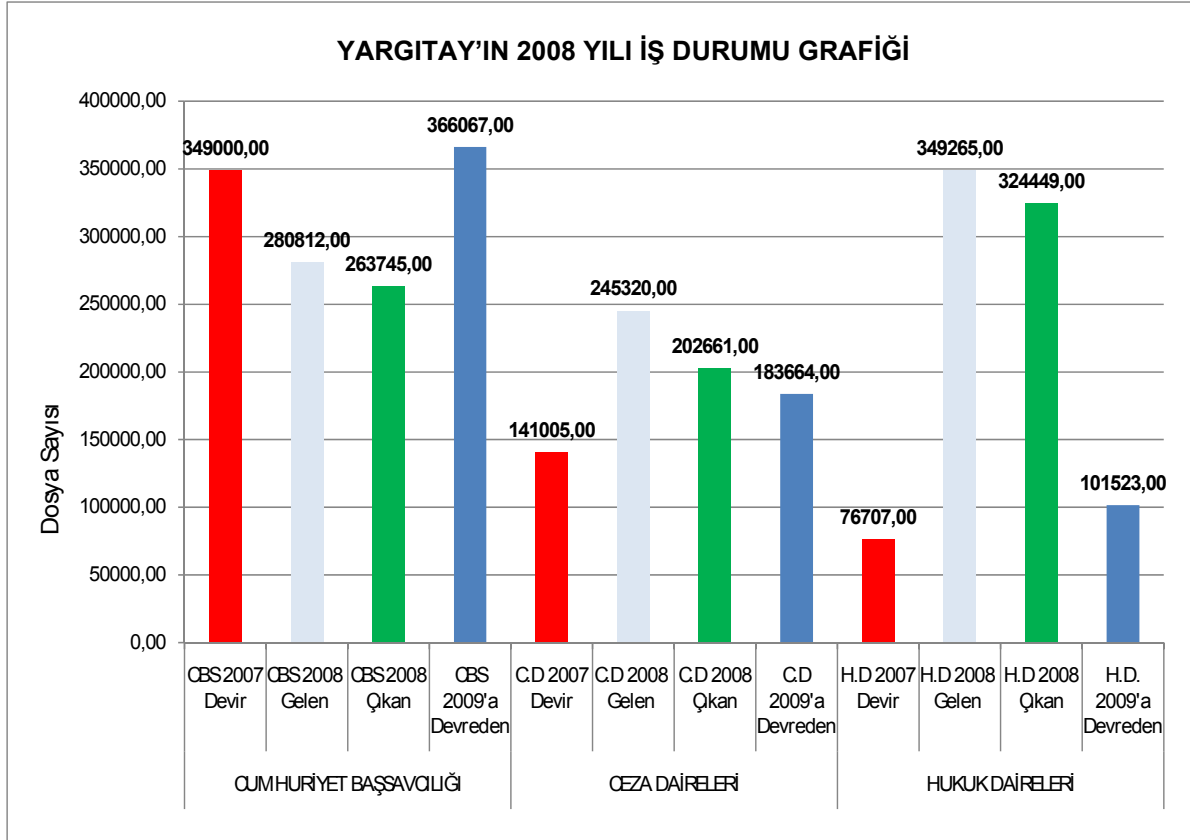


Grafik 6- Yargıtay Personelinin Cinsiyet Gruplarına Göre Dağılımı



Grafik 7- Yargıtay Personelinin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

1.4.3 İş Durumu



Grafik 8- Yargıtay İş Durum Grafiği

1.4.4 Fiziki Durum



Yargıtay Binası-2009 (Ankara)

Yargıtay Başkanlığı Atatürk Bulvarı'nda bulunan üç bloktan oluşan ana binası ve iki ayrı yerde bulunan ek binaları ile hizmet vermektedir. Ayrıca mensuplarının kullanımı için iki adet özel tahsisli olmak üzere 178 adet lojmanı bulunmaktadır.

Yargıtay tarafından halen kullanılmakta olan tarihi ana binaya 1935 yılında geçilmiş, binanın yetersizliği sebebiyle ilave katlar zaman içerisinde yapılmıştır. Alman Neo Klasizm tarzına göre yapılan bu bina Yargıtay Başkanlığı Makamı yanında Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığı Makamı, Hukuk ve Ceza Daireleri, Genel Sekreterlik ve diğer idari birimleri içine almaktadır.

İş yükünün getirdiği bina yetersizliği sorununu karşılamak amacıyla 1990 yılında ek bina Yargıtay kullanımına verilmiş, bu binada da Yargıtay tetkik hâkimi odaları, Bilgi İşlem Merkezi, Kafeterya ve Gündüz Bakımevi (Kreş) yer almaktadır.

Yargıtay'ın ikinci ek binası da Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının bulunduğu Kavaklıdere Atatürk Bulvarı'ndaki eski TRT binasıdır.

1.4.5 Mali Durum

Yargıtay Başkanlığına genel bütçe içerisinde tahsis edilen ödenek miktarları aşağıda belirtilmiştir. Kurum bütçesinde ve harcamalarında yıllara göre artışlar orantılı olmuş, bütçeden en fazla pay personel ve sosyal güvenlik kurumu giderlerine ayrılmıştır.

Mali Durum

	01 Personel Giderleri	02 Sosyal Güvenlik Kurumu Devlet Primi Gideri	03 Mal ve Hizmet Alım Gideri	04 Cari Transferler	05 Sermaye Giderleri	TOPLAM (TL)
2005	19.958.000	2.533.000	5.733.000	135.000	1.120.000	29.479.000
2006	22.160.000	2.716.000	6.138.000	135.000	1.350.000	32.449.000
2007	31.628.000	7.879.000	4.879.000	142.000	2.163.000	46.691.000
2008	34.142.000	3.564.000	7.039.000	149.000	2.560.000	47.454.000
2009	38.959.000	4.019.000	7.937.000	260.000	5.000.000	56.175.000

Tablo 2- Yargıtay Başkanlığının Son Beş Yıllık Bütçe Rakamları

1.4.6 Teknolojik Altyapı

Yargıtay, etkin, verimli, hızlı, saydam, güvenilir ve adil yargılama faaliyeti için bilgi teknolojilerini en üst düzeyde kullanmayı hedeflemiştir. Yargıtay'daki bilgi sistemini ilk derece mahkemeleri bilgi sistemleriyle koordineli olarak kurmak, işletmek, bakım ve onarımlarını yapmak veya yaptırmak; bilgi işlem sistemleri ile ilgili teknolojileri ve gelişmeleri takip ederek ihtiyaçlara göre gerekli güncellemeleri yapmak; Yargıtay Başkanlığının ihtiyaçlarına göre projeler üreterek yazılım geliştirmek ve güncellemek; diğer kamu kurum ve kuruluşlarının geliştirmiş olduğu yazılımlarla entegrasyonu sağlamak; bilgi sistemlerinde güvenlik politikalarının usul ve esaslarını belirlemek ve uygulamak amacıyla Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü kurulmuştur. Bu birim tarafından yürütülen faaliyetler yazılım ve donanım faaliyetleri olarak ikiye ayrılmaktadır.

1.4.6.1 Yazılım

Başta yargılama faaliyetleri olmak üzere, Yargıtay'da yürütülen çalışmaların elektronik imza alt yapısıyla yürütülmesi ve elektronik arşivin oluşturulması amacıyla UYAP Yargıtay Bilgi Sistemi yazılımı geliştirilmiştir.

UYAP Yargıtay Bilgi Sistemi, çok kapsamlı ve birbirinden farklı faaliyetleri içeren büyük bir bilgi otomasyon projesidir. Projenin amacı: Yargıtay'ın yargılama faaliyetleri, ilk derece mahkemelerinin elektronik ortamda yürütmekte oldukları faaliyetler ve bilgi otomasyon sistemlerini kurmuş olan diğer kamu kurum ve kuruluşları arasında entegrasyonun sağlanması suretiyle yargı ve yargı destek faaliyetlerinin günümüz teknolojileri kullanılarak hızlı, etkin, verimli ve kaliteli bir şekilde yürütülmesidir.

UYAP Yargıtay Bilgi Sistemi, elektronik devlet (e-devlet) vizyonunun ve stratejisinin en önemli yapı taşlarından birisi olan "e-adalet" in Yargıtay ile ilgili kısmını oluşturmaktadır. Adalet devletin temelidir ve davaların en az giderle ve mümkün olan süratle sonuçlandırılması yargının görevidir. Bu amaçla geliştirilen proje, 2006 yılından itibaren başta yargılama faaliyetleri olmak üzere bütün idari birimlerde uygulanmaya geçilmesiyle birlikte defterlerin tutulmasına son verilerek yargılama faaliyetleri elektronik ortamda yürütülmeye başlanmıştır. Bu sistem, aynı zamanda siyasi partilerin üye kayıtlarının tutulduğu, mükerrer

kayıtların denetlendiği, kongre işlemlerinin takip edildiği ve raporlanabildiği bilgi otomasyonu sistemidir.

Yine bu proje kapsamında kullanıcıların tamamı için e-posta adresleri oluşturulmuş; VPN sertifikaları ile sisteme işyeri dışından da güvenli erişimleri sağlanmış; Yargıtay çalışanlarının kurumsal faaliyetlerden haberdar edilmeleri için intranet sayfası; hukukçular ve vatandaşların Yargıtay'ın faaliyetlerinden haberdar edilmeleri amacıyla da internet sayfası tasarlanmıştır. Kullanıcıların güncel mevzuat ve içtihatlara ulaşmaları ve yargısal faaliyetlerinde kullanımları için çevrimdışı çalışan "UYAP Mevzuatı", çevrimiçi çalışan "UYAP Bilgi Bankası" geliştirilmiş, ayrıca ücretsiz mevzuat bilgi bankaları kullanıcıların hizmetine sunulmuştur.

İnternet sayfasından sunulan elektronik hizmetler aşağıdaki şekildedir.

- a- Temyiz edilerek Yargıtay'a gelen dosyaların kişisel veri oluşturmayan kapak bilgilerine ulaşımının sağlandığı "Dosya Sorgulama" hizmeti,
- b- Yargıtay'ın içtihat niteliğindeki kararlarına ulaşımın sağlandığı "Emsal Karar Arama" hizmeti,
- c- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin içtihat niteliğindeki kararlarına ulaşımın sağlandığı "AİHM Karar Arama" hizmetidir.

1.4.6.2 Donanım

UYAP Yargıtay Bilgi Sisteminin kullanılması için gerekli olan teknolojik altyapı tamamlanarak bütün kullanıcılara mesleki faaliyetlerinde kullanılmak üzere masaüstü ve dizüstü bilgisayarlar, yazıcı ve tarayıcılar tahsis edilmiş, internete erişimleri sağlanmıştır.

DONANIM LİSTESİ		
S.N.	CİNSİ	ADEDİ
1	Masa Üstü Bilgisayar	833
2	Dizüstü Bilgisayar	1023

DONANIM LİSTESİ		
S.N.	CİNSİ	ADEDİ
3	Yazıcı	496
4	Tarayıcı	55
5	Projeksiyon Aleti	9
6	Network Uç sayısı	2384

Tablo 3- Donanımların Sayısal Dağılımı

1.5 Paydaş Analizi

Kamu hizmetlerinin, yararlanıcıların ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilebilmesi, öncelikle bu konudaki talep ve beklentilerinin bilinmesine bağlıdır. Şüphesiz stratejik planın temel unsurlarından olan katılımçılık, kurumun etkileşim içinde olduğu tarafların görüşlerinin alınmasını ve planın sahiplenilmesini sağlayarak uygulama imkânlarını artıracaktır.

Paydaşlar, kurumun sunduğu hizmetler ile ilgili olan, kurumun faaliyetlerinden doğrudan veya dolaylı yönde etkilenen veya kurumu etkileyen kişi, grup veya kurumlar olduğundan, adli uyuşmazlıkların son inceleme yeri olan Yargıtay açısından geniş ve kapsamlı bir paydaş listesi oluşturulmuş; planın hazırlanması bakımından paydaşların görüş, öneri ve beklentileri ile etki düzeylerinin belirlenmesi büyük önem taşıdığından durum analizine temel oluşturacak paydaş analizi gerçekleştirilmiştir.

1.5.1 Paydaşların Tespiti ve Önceliklendirilmesi

Paydaşlar, tüm birimlerin katılımıyla; sunulan hizmetler, bu hizmetlerden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenenler ve kurumdan beklentiler gözetilerek yapılan bir çalışma sonucunda belirlenmiştir.

Kurum faaliyetlerinin kapsadığı alanın genişliği ve buna bağlı olarak etkilenen sayısının fazlalığı nedeniyle paydaşların tümü ile etkili bir iletişim kurulmasının olanaksızlığı gözetilip, görüşlerin alınması ve plana yansıtılmasında etkinlik sağlamak üzere önceliklendirme gerekmiş ve aşağıdaki liste oluşturulmuştur.

İÇ PAYDAŞLAR	DIŞ PAYDAŞLAR VE YARARLANICILAR
Yargıtay Başkanı ve Başkanvekilleri	Cumhurbaşkanı
Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ve Başsavcıvekili	TBMM
Yargıtay Daire başkanları	Yüksek Mahkemeler
Yargıtay üyeleri	HSYK
Yargıtay tetkik hâkimleri ve Cumhuriyet savcıları	Adalet Bakanlığı ve bağlı kurumları
Yargıtay personeli (Kadrolu/Sözleşmeli)	İlk Derece Mahkemeleri, hâkim ve Cumhuriyet savcıları
Diğer çalışanlar	Adalet Akademisi
	Barolar
	YSK
	Üniversiteler
	AİHM
	İçişleri Bakanlığı (Emniyet, Jandarma ve diğer kolluk)
	Maliye Bakanlığı
	DPT
	Noterler Birliği
	Siyasi partiler
	YARSAV, ADYAV ve diğer sivil toplum örgütleri
	Sendikalar
	Basın ve yayın kuruluşları
	Posta işletmeleri
	Dava tarafı gerçek ve tüzel kişiler

Tablo 4- Paydaş Listesi

1.5.2 Paydaş Görüşlerinin Alınması ve Değerlendirilmesi

Paydaş görüşlerinin alınması ve değerlendirilmesi aşamasında görüş ve önerilerin hangi yöntemle alınacağı, paydaşlar itibariyle hangi kişi ya da birimlerin görüşüne başvurulacağı, çalışmanın sorumluları, görüş ve önerilerin alınmasının ne zaman ve hangi sürede gerçekleştirileceğinin ve ne zaman nasıl ve kimler tarafından raporlandırılıp değerlendirileceğinin belirlenmesinden sonra mülakat, anket uygulamaları, atölye çalışması ve toplantı yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Kurumun önemli bulunan hizmet faaliyetleri, olumlu ve geliştirilmesi gereken yönleri ile beklentilerin neler olduğu sorularına cevap alınmak üzere anket ve mülakat yapılması benimsenmiştir.

Paydaşların sayısal çokluğu ve çeşitliliği ile bölgesel yaygınlığı, objektif ölçütlerle seçme yapılmasını gerektirdiğinden, Yargıtay'ın faaliyet alanı ve paydaş ilişkisi gözetilip katılımı temsil de dikkate alınarak adli yargı örgütlenmesindeki bölgeler, unvanlar, mahkeme türleri, coğrafi bölgeler gözetilerek belirlenen paydaş görüşlerinin alınması yoluna gidilmiştir.

Bu kapsamda iç ve dış paydaşlara gönderilen anket formlarından 655 adedi incelemeye esas olacak biçimde yanıtlanarak dönmüş; ayrıca üst düzey yönetici ve kurum temsilcisi konumunda bulunan 33 kişi ile mülakat gerçekleştirilmiş; elde edilen sonuçlar alınan paydaş görüşlerinin değerlendirilebilmesi bakımından oldukça yeterli görülmüştür.

Anket ve mülakat sonuçları, alanında uzman bir üniversite öğretim üyesi ve ekibi tarafından bilimsel yöntemlerle raporlandırılmış, bu sonuçlar plan hazırlama kurulu tarafından atölye çalışması ve toplantılarda değerlendirilmiştir.

1.5.3 İç Paydaş Anketlerine İlişkin İstatistikî Veriler

Yaş Grubu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
25 ve Altı	1	0,2	0,2
26-41	156	36,8	37,0
42-57	201	47,4	84,4
58-73	52	12,3	96,7
Yanıt Yok	14	3,3	100,0
Toplam	424	100,0	

Tablo 5- Katılımcıların Yaş Dağılımı (İç paydaş)

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Kadın	129	30,4
Erkek	291	68,6
Yanıt Yok	4	0,9
Toplam	424	100,0

Tablo 6- Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Lise ve Dengi Okullar	8	1,9	1,9
Yüksek Okul	36	8,5	10,4
Üniversite	296	69,8	80,2
Yüksek Lisans	82	19,3	99,5
Yanıt Yok	2	0,5	100,0
Toplam	424	100,0	

Tablo 7- Katılımcıların Eğitim Durumu

Unvan	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Daire Başkanı	8	1,9	1,9
Üye	81	19,1	21,0
Tetkik Hâkimi	166	39,2	60,1
Cumhuriyet Savcısı	67	15,8	75,9
Personel	102	24,1	100,0
Toplam	424	100,0	

Tablo 8- Katılımcıların Unvan Dağılımı

Görev Süresi	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-5	58	13,7	13,7
6-10	69	16,3	30,0
11-20	128	30,2	60,1
20 üstü	167	39,4	99,5
Yanıt Yok	2	0,5	100,0
Toplam	424	100,0	

Tablo 9- Katılımcıların Yargıtay'daki Görev Sürelerine İlişkin Dağılım

1.5.4 Dış Paydaş Anketlerine İlişkin İstatistikî Veriler

Çalışma Alanı	Frekans	Geçerli Yüzde
Kamu	138	60,2
Özel Sektör	93	39,9
Toplam	231	100,0

Tablo 10- Katılımcıların Çalışma Alanlarına İlişkin Dağılım

Cinsiyet	Frekans	Geçerli Yüzde
Kadın	33	14,3
Erkek	194	84,0
Yanıt Yok	4	1,7
Toplam	231	100,0

Tablo 11- Katılımcıların Cinsiyet Dağılımı

Yaş	Frekans	Geçerli Yüzde	Kümülatif yüzde
25 ve altı	5	2,2	2,2
26-41	97	42,0	44,2
42-57	90	39,0	83,1
58-73	29	12,6	95,7
Yanıt Yok	10	4,3	100,0
Toplam	231	100,0	

Tablo 12- Katılımcıların Yaş Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Geçerli Yüzde
Lisans	210	90,9
Yüksek Lisans	19	8,2
Yanıt Yok	2	0,9
Toplam	231	100,0

Tablo 13- Katılımcıların Eğitim Düzeyi Dağılımı

Görev	Frekans	Geçerli Yüzde
Hâkim	92	39,8
Avukat	93	40,3
Cumhuriyet Savcısı	44	19,0
Yanıt Yok	2	0,9
Toplam	231	100,0

Tablo 14- Katılımcıların Görevine İlişkin Dağılım

Görev Süresi	Frekans	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-5	50	21,6	21,6
6-10	41	17,7	39,4
11-20	60	26,0	65,4
20 yıl ve üstü	78	33,8	99,1
Yanıt Yok	2	0,9	100,0
Toplam	231	100,0	

Tablo 15- Katılımcıların Görev Sürelerine İlişkin Dağılım

1.6 GZFT Analizi

Kurum içi ve çevre analizinde kullanılan temel yöntemlerden birisi olan GZFT (Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler) Kurumun kendisinin ve Kurumu etkileyen koşulların sistematik olarak incelendiği bir yöntem olup planlama yapılırken kuruluşun içsel olarak güçlü ve zayıf yönleri ile dışsal etkenlerden kaynaklanan fırsat ve tehditleri analiz etmeye ve geleceğe dönük stratejiler geliştirmeye yardımcı olur. GZFT analizi kuruluşun kontrol edebileceği etkenlerle kontrolü dışında olan ve belirsizlik oluşturan etkenlerin analizi ile birlikte plandan etkilenen tarafların analizi ve kritik sorunların belirlenmesi gibi konuları içerir.

Yargıtay açısından değerlendirildiğinde GZFT analizi; Yargıtay'ın içinden kaynaklanan güçlü ve zayıf yönler ile Yargıtay'ın etkinlik alanının analizi anlamına gelen fırsat ve tehditlerin saptanması, iç ve dış etkenler de dikkate alınarak, var olan güçlü yönler ve fırsatlardan en üst düzeyde yararlanmak, zayıf yönleri iyileştirmek, tehditlerin etkisini en aza indirecek şekilde gerekli önlemleri almak ve bu doğrultuda yeni ve evrensel stratejiler geliştirmek için kullanılmıştır.

GZFT analizi yapılırken kurum tarafından sunulan hizmet, iç paydaşlar, dış paydaşlar ve yararlanıcılar ile hizmet-iç paydaş, dış paydaş ve yararlanıcı ilişkileri de dikkate alınarak; gerek iç, gerekse dış paydaş-yararlanıcılarla yapılan anket ve yapılabilen mülakatlardan elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

1.6.1 İç Değerlendirme Sonuçları: Güçlü ve Zayıf Yönler

1.6.1.1 Güçlü Yönler

GÜÇLÜ YÖNLER	
1	Adli yargıda son karar mercii olarak içtihat birliğini sağlayan kurum olması.
2	Güçlü tarihsel alt yapı, kurum kültürü ve kimliğine sahip olması.
3	Bağımsız bir kurum olması.

GÜÇLÜ YÖNLER

4	Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının siyasi partiler üzerinde denetim yetkisinin bulunması.
5	Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığının Yüce Divanda iddia makamını temsil etmesi.
6	Adli yılın Yargıtay Birinci Başkanı tarafından açılması.
7	Bazı yüksek mahkeme ve kurullara üye seçme yetkisinin bulunması.
8	Kurum mensuplarının özveri göstererek çalışması ve bundan gurur duyması.
9	Kurumun, çalışanlarınca benimsenmiş, geliştirilmeye elverişli teknolojik altyapı olanaklarının bulunması.
10	Yüksek kurumsal saygınlığa sahip olması.
11	Yapılan işin önemine ilişkin kurumsal farkındalığın üst düzeyde olması.
12	Kurumun Adalet Akademisinin yönetim ve eğitim kadrosunun oluşumunda yer alması.
13	Hâkim ve Cumhuriyet savcılarının meslek öncesi ve meslek içi eğitimlerine etkin katkıda bulunması.
14	HSYK'nın oluşumunda kurumun ağırlığının olması.
15	Kurumda başarılı olanların yükselme olanağına sahip olması.
16	Kurumun sosyal tesislerinin bulunması.
17	Kurumun işleyiş yöntemleri arasında demokratik katılımın da bulunması.
18	Kadın çalışan oranının (% 41) yüksek olması.
19	Bilimsel çalışmalarda Yargıtay içtihatlarının referans alınması.
20	Tüm Yargıtay kararlarına kurum içinden erişilebilmesi.

1.6.1.2. Zayıf Yönler

ZAYIF YÖNLER	
1	Fiziki yapının yetersizliği ve mevcut olanakların rasyonel kullanılamaması.
2	Mensupların yurt içi ve yurt dışında yüksek lisans, doktora ve bilimsel çalışma yapmalarına gereğince olanak sağlanamaması.
3	Tetkik hâkimleri, Cumhuriyet savcıları ve personel yönünden yönetime katılımın olmaması.
4	Tetkik hâkimleri ve Cumhuriyet savcılarının yapılan işin önemine uygun hukuksal statüye kavuşturulmaması.
5	Temsilci (Kıdemli) tetkik hâkimliği yapılanmasının bulunmaması.
6	İlk derece mahkemeleri ile yeterli düzeyde içtihat paylaşımının olmaması.
7	Motivasyon artırıcı çalışma yöntemlerinin olmaması.
8	Hizmet içi eğitime yeteri kadar önemin verilmemesi.
9	Yargıtay örgütlenmesinin iş durumuna uygun olmaması.
10	Yargıtay çalışanlarının seçiminde, alımında ve dağıtımında iş gereklerinin yeterince gözetilmemesi.
11	Yabancı dil bilen üye, tetkik hâkimi, Cumhuriyet savcısı ve personel sayısının az olması, bu konuda yeterli olanakların sağlanmaması.
12	Personel hakkında yeterli ve gerekli cezalandırıcı ve ödüllendirici uygulama yapılmaması, görevde yükselmede objektif kriterlerin esas alınmaması.
13	Daireler arasında görev uyuşmazlığından kaynaklanan süre kaybını önleyen mekanizmanın oluşturulmaması.
14	İnsan hakları alanında ve yargıya ilişkin temel konularda düşünce, strateji ve hizmetin işleyişine yönelik politika oluşturup, dokümantasyon işlemi yapacak bilimsel kurul ve birimlerin bulunmaması.
15	Çalışma barışını gözeten etkin yöntemlerin olmaması.

ZAYIF YÖNLER

16	Kaynakların kullanımındaki önceliklerin objektif kriterlere göre belirlenmemesi.
17	Yargıtay'da uygulanan seçimlerin sonuçlandırılması sürecini hızlandırıcı düzenleme yapılmaması.
18	İş yüküne ilişkin sorunlara köklü çözümler getirmek yerine, bu sorunların kurum mensuplarının daha fazla çalışması ile çözülebileceği yolunda yaygın kurumsal inancın bulunması.
19	Yargıtay'da bulunan dosyaların güvenli olmayan şekilde saklanması, nakledilebilmesi ve kurum dışına çıkartılmalarına neden olan çalışma koşullarının düzeltilmesi yönünde gerekli yasal ve fiziki alt yapının oluşturulmaması.
20	Arşiv ve kütüphane hizmetlerinin kurumun ihtiyaçlarına yanıt verecek düzeyde olmaması.
21	Hâkim sınıfı dışındaki personelin asgari yaşam ve geçim standartlarına sahip olmaması ve benzeri nedenlerle yeterli motivasyonunun sağlanamaması.
22	Kurumun halkla ilişkiler ve bilgilendirme hizmetinin yetersiz olması.
23	Personelin nitelik ve nicelik açısından yetersiz olması.
24	Tüm Yargıtay çalışanlarına hizmet verecek yeterlilikte sosyal tesislerin bulunmaması.
25	Yargıtay Kanununun günün ihtiyaçlarına cevap verememesi.
26	Yargı bağımsızlığının gereği olan mali özerkliğin sağlanamamış olması ve bütçeden alınan payın yetersizliği ile kullanım aşamasında getirilen genel kısıtlamalara tâbi olması.
27	UYAP Yargıtay Bilgi Sisteminde yaşanan sorunlar ve aksaklıkların zamanında giderilememesi.

1.6.2 Dış Değerlendirme Sonuçları: Fırsatlar ve Tehditler

1.6.2.1 Fırsatlar

FIRSATLAR	
1	Anayasa değişikliği çalışmaları.
2	Yargıtay Kanunu değişikliği çalışmaları.
3	Avrupa Birliği uyum sürecinde ulusal mevzuatımızın, AB müktesebatı, çağdaş hukuk normları ve uluslararası alanda genel kabul gören standartlarla uyumunun sağlanacak olması.
4	Stratejik planlama ve yönetim gereklerinin, Yargıtay'ın iş yükü ve çalışma koşulları gözetilerek yeniden yapılanması yönünde yarattığı zorunluluk.
5	Bölge Adliye Mahkemelerinin yaşama geçirilme süreci.
6	Yeni Yargıtay binasının yapılacak olması.
7	Yargı reformu çalışmaları.
8	Türkiye'deki demokratik hayatın ve demokrasi kültürünün gelişimine bağlı olarak, bağımsız, demokratik, adil, tarafsız, hızlı, etkin ve verimli bir yargılama sürecine ilişkin, güçlü toplumsal beklenti.
9	Yargı topluluğunun çağdaş ve örgütlü toplum gerekleri doğrultusundaki değişim beklentileri.

1.6.2.2 Tehditler

TEHDİTLER	
1	İş yükünün fazlalığı.
2	Yargıtay'ın kendi çalışma tarzına uygun fiziki yapı ve donanıma sahip olmaması.
3	HSYK'nın mevcut yapısı ve Yargıtay üyeliği seçiminde Yargıtay'ın kurum olarak aktif rolünün bulunmamasının sebep olduğu olumsuzluklar ile üye seçiminde uyulması gereken objektif kriterlerin yetersizliği.

TEHDİTLER

4	Temyiz incelemesine gelen dosya sayısının azaltılması yönünde etkin tedbirlerin alınamaması veya bu konuda gecikmeler yaşanması. (Bölge adliye mahkemeleri, alternatif çözüm yolları, vs.).
5	Yargıtay üye, tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcılarının mesleki gelişimlerine katkı kapsamında, yurt içi ve dışında, bilimsel çalışmalarda bulunma ve yabancı dil eğitimi almaları için gerekli maddi ve yasal alt yapının yetersizliği.
6	Genel bütçeden Yargıtay'a ayrılan payın azlığı.
7	Personel maaşlarının yetersizliği ve adil bir ücret sisteminin oluşturulması yönünde gerekli yasal düzenlemelerin yapılmaması.
8	Yargıtay Kanunu değişikliği çalışmalarında Kurumun önceliklerinin yeterli düzeyde gözönünde bulundurulmaması.
9	Diğer ülke yüksek mahkemeleriyle ortak proje ve çalışmalar yapılması konusunda gerekli maddi ve yasal altyapının oluşturulmaması.
10	Dosya dağıtımı, kalem denetimi, tetkik hâkimleri arası eşgüdümü sağlama, yeni gelen tetkik hâkimleri ve personelin eğitimine katkıda bulunmak üzere, objektif kriterlere dayalı temsilci tetkik hâkimliği kurumunun yasal altyapısının oluşturulmaması.
11	Yargıtay üye, tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcılarının uygun olmayan çalışma koşullarında ve aşırı iş yükü altında çalışmaları nedeniyle, kişisel gelişime yeterli zaman ve olanak bulamamaları.
12	Hâkimlerin yargısal faaliyetleri nedeniyle tazminle sorumluluğunu öngören soyut yasal düzenleme çalışmaları.
13	Yargıtay tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcılarının statülerindeki belirsizlik.
14	Yasalarda yapılan sık ve köklü değişikliklerin, Yargıtay'daki dosyaların inceleme sürelerini uzatması.
15	Ekonomik ve sosyal sorunların artması.
16	Yüksek yargı organları arasındaki iletişim eksikliği.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM



KURUM STRATEJİSİNİN TEMEL TAŞLARI

1.1 Misyon, Vizyon ve Temel Değerler

Yasal düzenlemelerle Yargıtay'a verilen görev ve sorumluluklar çerçevesinde Kurumun var oluş nedenini ve görev alanını belirleyen misyonu, ideal geleceğini sembolize eden vizyonu ve kurumsal ilkeler ile davranış kurallarını ve yönetim biçimini ifade eden temel değerleri; Plan Hazırlama Kurulunun yapmış olduğu atölye çalışmalarında geliştirilerek, anket ve mülakatlarla paydaşlardan alınan görüşler ışığında değerlendirildikten sonra Yargıtay Strateji Geliştirme Kurulu tarafından onaylanmak suretiyle aşağıdaki şekilde belirlenmiş, belirlenen misyon, vizyon ve temel değerlere Yargıtay Birinci Başkanının 2008-2009 adli yılı açış konuşmasında da yer verilmiştir.

1.1.1 Misyonumuz

Adli uyuşmazlıkları; insan hakları, evrensel hukuk değerleri ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın temel ilkeleri ışığında, toplumun adalet duygusunu tatmin edecek şekilde eşitlikçi, saydam, tarafsız, bağımsız, güvenilir ve insan onuruna uygun bir yaklaşımla; makul sürede, etkili ve verimli yöntemlerle, yasalara uygun biçimde nihai olarak çözümleyerek ülke genelinde içtihat birliğini gerçekleştirmektedir.

1.1.2 Vizyonumuz

Adli yargı teşkilatının önderi olarak; yargılama faaliyetinin, hukuk devleti gereklerine uygun biçimde gerçekleştirilmesini sağlayan, ulusal ve uluslararası alanda örnek, güvenilir ve saygın bir yüksek mahkeme olmaktır.

1.1.3 Temel Değerlerimiz

- Atatürk ilke ve devrimlerine bağlılık
- İnsan onuruna ve insan haklarına saygı
- Evrensel hukuk ilkelerine bağlılık
- Demokratik değerlere bağlılık
- Adalet
- Bağımsızlık
- Tarafsızlık
- Özgürlükçü yaklaşım
- Eşitlik ve hakkaniyet
- Katılımcılık
- Güvenilirlik
- Saydamlık
- Etkinlik

● Erişilebilirlik

● Tutarlılık

● Yetkinlik

● Gelişimcilik

● Bilgi ve birikime değer vermek

● Kurum çalışanına saygı ve güven

● Kalite

1.1.4 Amaçlar ve Hedefler

AMAÇ-1. YARGITAY'IN GEREKSİNİMLERİNE UYGUN YENİ HİZMET BİNASININ YAPILMASI

Hedef-1. 2010 yılı başında adli mimariye, çalışma koşullarına ve belirlenen projeye uygun, özgün yeni Yargıtay binasının yapımına başlanacaktır.

Hedef-2. Yapılacak yeni binada şu hususlar gözetilecektir:

1. Bina projesi adli mimari gerekleri gözetilerek hazırlanacaktır.
2. Yerleşim; başkan, üye, hâkim ve kalem personelinin birlikte çalışmasına olanak sağlayacak biçimde planlanacaktır.
3. Arşivler güvenilir ve kolay ulaşılabilecek biçimde ve çağdaş arşivcilik anlayışlarına göre düzenlenecektir.
4. Kütüphane; modern, araştırmaya uygun, teknolojik olarak yeterli, yurt içi ve yurt dışı kaynaklara kolay ulaşma olanağına sahip olacaktır.
5. Cumhuriyet Başsavcılığı teşkilatı için ayrı bir bölüm tasarlanacaktır.

6. Teknolojik olanaklar en üst düzeyde kullanılacaktır.
7. Gelen dosya ve evrakın hijyen ve güvenlik koşullarına uygun olarak girişinin sağlanacağı bir düzenleme yapılacaktır.
8. İç dekorasyon modern, çalışma koşulları ve sağlık gereklerine uygun olacaktır.
9. Otopark, yemekhane, poliklinik ve diğer sosyal alanlar tüm çalışanlar ve yararlanıcıların gereksinimleri gözetilerek oluşturulacaktır.

Hedef-3. 2010 yılı sonunda binanın en az yarısı tamamlanacaktır.

Hedef-4. 2011 yılında bina tamamlanacak ve hizmete açılacaktır.

AMAÇ-2. YARGITAY'A KARŞI VAR OLAN SAYGI VE GÜVEN DÜZEYİNİN ARTIRILMASI

Hedef-1. Yargıtay Başkanı, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Başkanvekilleri, Cumhuriyet Başsavcivekili, Daire Başkanları ve Üyelerinin, devlet protokolünde yaptıkları işin değer ve önemine uygun konumda yer alması için gerekli çalışmalar yapılacaktır.

Hedef-2. Yargıtay kararlarına 2010 yılı sonuna kadar Yargıtay dışında görev yapan hâkim ve Cumhuriyet savcılarının, 2013 yılı sonuna kadar da herkesin erişebilmesi için gerekli alt yapı oluşturulacaktır.

Hedef-3. Uzman personel ve teknik altyapı sağlanarak 2010 yılı içerisinde basın ve halkla ilişkiler bürosu kurulup faaliyete geçirilecektir.

AMAÇ-3. ADALET HİZMETİNİN NİTELİĞİNİN ARTIRILMASI VE İNSAN KAYNAKLARININ SÜREKLİ GELİŞİMİ AMACIYLA GEREKLİ KURUMSAL YAPININ OLUŞTURULMASI

Hedef-1. 2010 yılı içerisinde, Kurumun eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi, belirlenen alanlarda gerekli eğitim planının hazırlanması, Kurumca sağlanan eğitim hizmetlerinin organizasyonunun yapılması, ulusal ve uluslararası düzeydeki konferans ve seminerlerin organi-

zasyonu, Avrupa Birliğine uyum sürecinde Kurum adına gerekli çalışmaların yapılması, yurt içi ve yurt dışı yabancı dil, yüksek lisans ve doktora olanaklarının araştırılması ve planlanması amacıyla Birinci Başkanlık bünyesinde yeteri kadar tetkik hâkimi ve personelden oluşan **Eğitim ve Uluslararası İlişkiler Bürosu** kurulacaktır.

Hedef-2. 2010 yılı içerisinde hukuk ve insan hakları alanlarında araştırma yapmak, insan kaynaklarının eğitileceği alanları saptayıp eğitim bürosuna bildirmek, gerekli gördüğü ve kendisinden istenilen konularda görüş hazırlamak üzere bir Yargıtay üyesi başkanlığında yeteri kadar tetkik hâkimi, Cumhuriyet savcısı ve personelden oluşan **İnsan Hakları ve Bilim Kurulu** kurulacaktır. Bu Kurul üniversitelerden, başta insan hakları olmak üzere, çeşitli alanlarda uzman kişilerden de danışman olarak yararlanabilecektir.

Hedef-3. Yargıtay'ın görev alanları ile ilgili araştırma, geliştirme faaliyetlerini yürütmek, bu alanda bilgi ve verileri toplamak, tasnif ve analiz edip stratejiler oluşturmak, ayrıca Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerinde öngörülen konularda çalışmalar yapmak üzere **Strateji Oluşturma, Değerlendirme ve Geliştirme Kurulu** oluşturulacaktır. Kurul bir Yargıtay üyesi başkanlığında yeteri kadar tetkik hâkimi, Cumhuriyet savcısı ve personelden oluşacaktır.

Hedef-4. 2010 yılı sonuna kadar Hukuk Genel Kurulu bünyesinde hukuk daireleri için yeteri kadar tetkik hâkimi ve personelden oluşan bir **Hukuk Ön İnceleme Bürosu** kurularak gelen dosyaların doğrudan görevli daireye dağıtılması sağlanacaktır.

Hedef-5. 2010 yılı sonuna kadar Yargıtay tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcılarının statülerinin; yaptıkları işin önemi, niteliği ve uygulamadaki sorunlar da gözetilerek belirlenmesi için mevzuat çalışması yapılacaktır.

Hedef-6. 2010 yılı sonuna kadar dosya dağıtımı, kalem denetimi, tetkik hâkimleri arası eşgüdümü sağlama, yeni gelen tetkik hâkimleri ve

personelin eğitimine katkıda bulunmak üzere, objektif kriterlere dayalı olarak, birinci sınıfa ayrılmış tetkik hâkimleri arasından **temsilci (kıdemli) tetkik hâkimliği** kurumu oluşturulacaktır. Temsilci tetkik hâkimi Dairenin üye ve tetkik hâkimlerinin görüşü de alınarak ilgili Daire veya Kurul başkanı tarafından seçilecektir.

Hedef-7. Yüce Divan yargılamasının hukuki güvenlik ilkesi gereği ve ceza hukukundaki uzmanlığı da dikkate alınarak Yargıtay tarafından yerine getirilmesi konusunda gerekli mevzuat çalışması yapılacaktır.

Hedef-8. İçtihadı birleştirme sürecini ilgili Başkanlar Kurulunun gerek görmesi üzerine başlatan, bu kapsamda görev verilenleri, anılan süreçte daire çalışmalarından bağımsız sayan ve görevin süresi yönünden belirgin kriterler içeren bir düzenleme yapılacaktır.

Hedef-9. Hukuk ve Ceza Genel Kurullarının yapı ve çalışma usulleri, istikrarın güçlendirilmesi doğrultusunda yeniden düzenlenecektir.

Hedef-10. 2010 yılı sonuna kadar Yayın işlerinin daha etkin ve verimli yürütülebilmesi için; Yayın kurulu ile tasnif kurulu birleştirilerek Yargıtay **Yayın Kurulu** oluşturulması, yayın işleri müdürlüğü, döner sermaye işletmesi ve kütüphane müdürlüğünün bu kurula bağlı olarak çalışması için gerekli girişimlerde bulunulacaktır.

Bu kurul;

- 1- İçtihadı Birleştirme Kararları ile Yargıtay kararlarından yayınlanması gerekenlerin yayını ile ilgili her türlü işleri yapmak ve ayrıca Yargıtay Dergisinin hakemli dergi olarak çıkarılmasını sağlamak,
- 2- Yurt içi ve yurt dışı mevzuatı, mesleki yayınları takip etmek, toplamak, değerlendirmek, kütüphanede bulunmasında yarar görülen yurt içi ve yurt dışındaki yayınları satın alıp çevirilerini yaparak bilim çevrelerine ve uygulayıcıların kullanımına sunmak,
- 3- AİHM kararları, yüksek mahkeme kararları ile yabancı ülkeler yüksek mahkeme kararlarından gerek görülenleri yayınlamak,

- 4- Hukuk ve Yargıtay ile ilgili kitap dergi, broşür ve benzeri yayınlar çıkarmak, mesleki kitapları ve ilgili mevzuatı yayınlamak, basmak, bastırmak, satış ve dağıtımlarını yapmak,
- 5- Yargıtay üye, tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcılarını mesleki yayınlarda bulunmak üzere teşvik etmek ve armağan kitaplar yayınlamak,
- 6- Yargıtay Başkanlığı tarafından verilecek diğer işleri yapmak üzere çalışmalar yürütecektir.

Hedef-11. 2010 yılı sonuna kadar Döner Sermaye İşletmesinin gelir ve giderleri yeniden düzenlenerek gelirlerin Yayın Kurulunun görevleri ile ilgili alanlarda kullanılmasına olanak sağlayacak düzenlemelerin yapılması amacıyla çalışmalar yürütülecektir.

AMAÇ-4. ETKİNLİK VE VERİMLİLİĞİN ARTIRILMASI AMACIYLA ÇALIŞANLARIN BİLGİ VE BİRİKİM DÜZEYİNİN YÜKSELTİLMESİ

Hedef-1. Her yıl en az iki kez mesleki konuda ulusal ve uluslararası düzeyde bilimsel seminer ve konferanslar düzenlenecektir.

Hedef-2. 2010-2014 yılları arasında her yıl Yargıtay üyesi, tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcılarının % 25'i yurtdışına çalışma ziyareti, bilgi ve görgü artırılması amacıyla gönderilecektir. Dönüşlerinde de çalışmalarının rapora bağlanarak paylaşımları sağlanacaktır.

Hedef-3. Her yıl Yargıtay üyesi, tetkik hâkimi, Cumhuriyet savcısı ve personelden belirlenecek en az 50 kişi, yurt içi ve yurt dışında yabancı dil eğitimi olanağından yararlandırılacaktır.

Hedef-4. Yargıtay mensuplarının yurt içi ve yurt dışında lisansüstü ve doktora çalışması yapabilmeleri için olanak sağlanacaktır.

Hedef-5. Her yıl Adalet Akademisi Başkanlığı ve diğer eğitim kuruluşları ile işbirliği içerisinde, insan kaynaklarının kişisel ve mesleki gelişimine katkıda bulunmak amacıyla Yargıtay personelinin en az %25'ine hizmet içi eğitim verilecektir.

Hedef-6. Kütüphanecilik, arşivleme ve teknik konularda uzman eleman istihdamı sağlanacaktır.

Hedef-7. 2010 yılı başından itibaren Yargıtay'da ilk defa göreve başlayanlara uyum eğitimi verilecektir.

AMAÇ-5. YARGILAMA FAALİYETLERİNİN HIZLI, VERİMLİ, ETKİN OLARAK SÜRDÜRÜLEBİLMESİ VE İŞ YÜKÜNÜN MAKUL DÜZEYE İNDİRİLMESİ KONUSUNDA GEREKLİ DÜZENLEMELERİN YAPILMASI.

Hedef-1. Yargıtay Kanunu değişikliği kapsamında daireler arasındaki iş dağılımı, yasal düzenlemelerdeki değişime hızla uyum sağlayacak biçimde ve benzeri nitelikteki işlerin aynı dairede toplanması gereği gözetilerek yeniden belirlenecektir.

Hedef-2. Bölge Adliye mahkemelerinin fiilen göreve başlamasına güçlü kurumsal destek verilecektir. Bu bağlamda; atamalarda yasa yolu incelemesi konusunda deneyimli Yargıtay tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcılarında, istekleri de gözetilerek öncelik verilmesi konusunda HSYK nezdinde gerekli girişimlerde bulunularak, atanana Daire uygulamaları ile ilgili eğitim verilecektir.

Hedef-3. Hukuk ve ceza dairelerinin bugünkü iş durumu gözetilerek, daire sayısı ve kadroları ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden belirlenecektir.

Hedef-4. Zaman zaman yargısal faaliyetlerin aksamasına sebebiyet vermesi nedeniyle, Yargıtay içindeki seçimlerin daha basit usulde ve kısa sürede sonuç alınabilecek şekilde gerçekleşmesi için mevzuat değişikliği yapılması konusunda girişimde bulunulacaktır.

Hedef-5. Yargıtay Kanununda, Kurumun ihtiyaçları ile iradesi gözetilerek Yargıtay üyeliğine seçilmede aranan kriterlerin ölçülebilir ve denetlenebilir nitelikte olmasını ve Yargıtay'ın Kurum olarak aktif rol almasını sağlayacak düzenleme için gerekli çalışmalar yapılacaktır.

- Hedef-6.** 2010 yılı sonuna kadar personelin çalışacağı alanda eğitim almış kişilerden seçilmesi konusunda gerekli düzenlemeler yapılarak; yazı işleri personelinin hukuk fakültesi, adalet meslek yüksek okulu ve adalet meslek lisesi mezunlarından alınması sağlanacaktır.
- Hedef-7.** Hukuk davalarında temyiz sınırı ile ceza davalarında kesinlik sınırının yükseltilmesi için gerekli girişimlerde bulunulacaktır.
- Hedef-8.** Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının geliştirilmesi için çalışmalar desteklenecektir.
- Hedef-9.** Yargıtay üyesi, tetkik hâkimi ve Cumhuriyet savcılarının haftalık mesai saatleri içerisinde inceleyebilecekleri dosya sayısı; tebliğname ve rapor hazırlama, müzakere süreci, karar taslağı oluşturma ve yazımı aşamaları da gözetilerek daire bazında bilimsel veriler ve objektif performans ölçütleriyle belirlenecektir.
- Hedef-10.** Tebliğnamelerin tebliği sürecinin kolaylaştırılması ve tebligat evrakını hazırlama işleminin yazı işleri personeli tarafından yapılabilmesi amacıyla yeni kadro oluşturulacak, bu kapsamda UYAP Yargıtay Bilgi Sisteminde de gerekli çalışmalar yapılacaktır.
- Hedef-11.** Yargıtay'daki iş süreçleri gözden geçirilerek sürecin çağdaş adalet yönetimi gereklerine uygun olarak hızlandırılması için gerekli eğitim ve profesyonel destek alınacaktır.
- Hedef-12.** Temyiz yasa yolunun konuluş amacıyla bağdaşmayan başvurular iş yükünü artırdığından, bu tür temyizlerin önüne geçilmesine ilişkin düzenlemelerin yapılması ve bu kapsamda ilk derece mahkemelerinde görev yapan hâkim ve Cumhuriyet savcılarının terfi sisteminin yeniden gözden geçirilmesinin sağlanması için çalışmalar yapılacaktır.
- Hedef-13.** Yargıtay Eğitim Bürosunca; Yargıtay uygulamaları ve incelenen kararlarda sık rastlanan hataların Daire Başkanlıklarının görüşü doğrultusunda tespit edilip rapor haline getirilerek ilk derece mahkemelerinde görev yapan hâkim ve Cumhuriyet savcılarının elektronik ortamda erişimlerine sunulması için çalışma yapılacaktır.

Hedef-14. Yargı Bağımsızlığı gereği olan mali özerkliğin sağlanması bakımından yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi yolunda çalışmalar yapılacaktır.

AMAÇ-6.KURUM İÇİ KATILIMCILIĞIN SAĞLANMASI

Hedef-1. Temsilci tetkik hâkimlerinin Yargıtay Birinci Başkanı ile bölüm kıdemlisi olan Cumhuriyet savcılarının ise Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı ile yılda en az iki kez yapılacak toplantılarda uygulamaya, çalışma koşullarına ve yönetsel konulara ilişkin görüş ve önerilerini iletmelerine olanak sağlayacak düzenlemeler yapılacaktır.

Hedef-2. Yargıtay personelinin çalışma koşullarına ve yönetsel konulara ilişkin görüş, düşünce ve önerileri belirli periyotlarda çağdaş yöntemlerle alınacaktır.

Hedef-3. Temsilci tetkik hâkimlerinin yazı işleri personelinin sicil amirleri arasında yer alması için gerekli mevzuat çalışması yapılacaktır.

AMAÇ-7. YARGITAY PERSONELİNE, İNSAN ONURUNA YARAŞIR YAŞAM DÜZEYİ GEREKSİNİMLERİNİ KARŞILAYACAK MALİ, KÜLTÜREL VE SOSYAL OLANAKLARIN SAĞLANMASI

Hedef-1. Personelin yükselmesinde kıdem, liyakat ve kurumun önceliklerini ön plana çıkaran objektif ölçütler oluşturularak 2011 yılı sonuna kadar duyurulacaktır.

Hedef-2. Yargıtay'da birim amiri konumunda birinci derece kadroda görev yapan müdürlerin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na ekli II sayılı cetvelin ikinci sırasında sayılan makamlar kapsamına alınarak anılan düzenlemedeki ek göstergeden yararlanabilmelerine yönelik yasal düzenleme için gerekli çalışma yapılacaktır.

Hedef-3. Daire yazı işleri müdürlüklerinde görevli şeflerden kıdem ve sicil durumu uygun olan bir veya birden fazlasının müdür yardımcısı unvanıyla çalıştırılarak bu unvana uygun özlük haklarından yararlanmasına yönelik düzenleme için gerekli mevzuat çalışması yapılacaktır.

Hedef-4. Yargıtay'a temyiz başvuru harcı ile elektronik ortamda verilen hizmetlerden yararlananlardan elde edilecek katkıdan fon oluşturularak Yargıtay personeline bu fondan ödeme yapılabilmesi için gerekli mevzuat çalışması yapılacaktır.

Hedef-5. Adalet hizmetleri tazminatının artırılması için gerekli çalışmalar yapılacaktır.

Hedef-6. Yargıtay sosyal tesislerinden Yargıtay personelinin objektif ölçütler dahilinde daha fazla yararlanabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılacaktır.

Hedef-7. Adli yargı ilk derece mahkemelerinde yol gideri veya başka bir ad altında elde edilen gelirlerden Adalet Bakanlığı merkez teşkilatına ayrılacak payın yanında Yargıtay personeline de pay verilmesinin sağlanması konusunda gerekli mevzuat çalışması yapılacaktır.

Hedef-8. Yargıtay personelinden emeklilik öncesi ölenler veya maluliyet nedeniyle görevden ayrılanların çocuklarından koşulları uygun olanlara işe alınmada kontenjan tanınması için çalışmalar yapılacaktır.

AMAÇ-8. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN ETKİN VE VERİMLİ BİR ŞEKİLDE KULLANILMASI İLE GÜNÜN GELİŞMELERİ VE İHTİYAÇLAR DOĞRULTUSUNDA GÜNCELLENMESİ

Hedef-1. 2011 yılı sonuna kadar elektronik imza altyapısına geçiş sağlanarak, uzaktan eğitim yazılım modülleri geliştirilip, her yıl gerekli kullanıcı ve teknik personel eğitimleri sürdürülecek, personelin performans ölçümü için yazılım geliştirilecek ve yazılımı olan kamu kurumları ile yapılan idari yazışmalar elektronik imza altyapısı ile gerçekleştirilecektir.

Hedef-2. 2014 yılı sonuna kadar UYAP Yargıtay Bilgi Sistemi Yazılımı sürekli olarak gerektiğinde hizmet alımları yapılarak geliştirilecek, çağrı merkezine gerekli yazılım ve donanımlar alınarak faaliyete geçirilecek, yazılımın geliştirilmesi için Doküman Yönetim Sisteminin geliş-

tirilmesi sağlanacak ve açık kaynak kodlu yazılımların kullanılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.

- Hedef-3.** 2014 yılı sonuna kadar, UYAP Yargıtay Bilgi Sistemi iletişim altyapısı güncel teknolojiler takip edilmek suretiyle hızlı ve kesintisiz hizmet verecek şekilde güçlendirilecek, yedeklenmesi sağlanacak ve veri Havuzu (Data Warehouse) yapısı ve Veri Madenciliği (Data Mining) Sistemlerinin kurulması sağlanacaktır.
- Hedef-4.** 2014 yılı sonuna kadar UYAP Yargıtay Bilgi Sistemi yazılımında kullanılan bilgisayar ve yan donanımlar ile aktif ağ cihazları ihtiyaca ve güncel teknolojiye uygun olarak donanımın niteliğine göre belirli aralıklarla yenilenecek, gerekli yazılımlar ile bakım ve destek hizmeti alımları yapılacaktır.
- Hedef-5.** Yeni yapılacak olan Yargıtay binasında 2014 yılı sonuna kadar UYAP Yargıtay Bilgi Sistemi ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte Merkezi Sistem Odasının kurulması sağlanacaktır.
- Hedef-6.** 2014 yılı sonuna kadar UYAP Yargıtay Bilgi Sistemi kapsamında ilgili kurumlarla dış entegrasyonun tamamlanması ve yasal çerçevede bilgi ve belge akışının elektronik ortamda sağlanması konusunda çalışmalar yürütülecektir.
- Hedef-7.** 2014 yılı sonuna kadar adalet hizmetlerinden yararlananların elektronik ortamda işlem yapabilmeleri ve bilgilendirilmeleri sağlanacaktır.
- Hedef-8.** 2011 yılı sonuna kadar Yargıtay'ın ilgili diğer kurumlarla paylaştığı bilgiler dışında, ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak bağımsız bir bilgi güvenliği yönetim sistemi kurulması sağlanacaktır.
- Hedef-9.** 2011 yılı sonuna kadar Bilgi İşlem Merkezinde çalışacak olan nitelikli personel sayısının artırılması ve özlük haklarının iyileştirilmesi için gerekli çalışmalar yapılacaktır.
- Hedef-10.** 2014 yılı sonuna kadar UYAP Yargıtay Bilgi Sisteminin etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla Cumhuriyet Baş-

savcılığı kalem hizmetlerinde yeteri kadar personel istihdamı sağlanacaktır.

Hedef-11. 2014 yılı sonuna kadar Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü ve diğer kurum arşivlerinde bulunan Yargıtay kararlarının elektronik ortamda arşivlenmesi için teknoloji ve personel alt yapısı sağlanacaktır.

Hedef-12. 2014 yılı sonuna kadar başta AİHM olmak üzere diğer ülke yüksek mahkemelerinin bilişim sistemi uygulamaları incelenerek, işbirliği imkânları sağlanacaktır.

1.1.5 Amaç ve Hedeflere Ulaşmada İzlenecek Stratejiler

Strateji-1. Anayasa ve yasa değişikliklerinde etkin kurumsal katılım ve destek sağlanması,

Strateji-2. Strateji Geliştirme Kurulu tarafından Yargıtay Kanunu başta olmak üzere tüm diğer yasalarda amaç ve hedefler doğrultusunda değişiklikler yapılması için çalışma yürütülmesi,

Strateji-3. Yapılacak olan yeni hizmet binasının, stratejik plana uygun olarak süresinde tamamlanmasını izlemek üzere geniş katılımlı bir komisyon oluşturulması,

Strateji-4. Bölge adliye mahkemelerinin en kısa sürede faaliyete geçirilmesi için, etkin biçimde katkı sağlamak amacıyla ilgili birimlerce destekleyici çalışmalar yapılması,

Strateji-5. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının geliştirilmesi ve yargılama usulüne yönelik işlemlerin hızlandırılması amacıyla yapılacak çalışmalara etkin katkı sağlanması,

Strateji-6. Yargıtay'ın stratejik plan doğrultusunda yeniden yapılandırılması yönünde iç dinamiklerin harekete geçirilmesi,

Strateji-7. Çağdaş yönetim gerekleri doğrultusunda saydam ve katılımcı yönetim anlayışlarının uygulanması için gerekli çalışmaların yürütülmesi,

- Strateji-8.** Genel bütçeden Yargıtay'a ayrılan payın plan gereklerinin yaşama geçirilebilmesini sağlayacak düzeye çıkarılması ve sürdürülebilmesi için çalışmalar yapılması,
- Strateji-9.** Yargıtay insan kaynaklarının planın öngördüğü düzeye çıkarılması,
- Strateji-10.** Eğitim, bilimsel çalışmalar ve UYAP Yargıtay Bilgi Sisteminin geliştirilmesi konularında Adalet Bakanlığı, Türkiye Adalet Akademisi Başkanlığı, TÜBİTAK-UEKAE ve diğer kuruluşlarla işbirliği ve ortak çalışmalar yürütülmesi,
- Strateji-11.** Meslek içi eğitim faaliyetlerine ağırlık verilmesi,
- Strateji-12.** Personelin ödüllendirilmesinde performans kriterlerinin dikkate alınması,
- Strateji-13.** Elektronik imzaya geçiş sürecinin yönetimce desteklenmesi, kullanıcıların bu konuda üst seviyede bilgilendirilmesi,
- Strateji-14.** Yazılımın geliştirilmesinde kullanıcı isteklerine öncelik verilerek devamlı surette taleplerinin alınması, belli periyotlarda kullanıcı memnuniyet anketlerinin düzenlenmesi,
- Strateji-15.** Stratejik plandaki amaçların gerçekleştirilmesi için çalışma ziyaretleri düzenlenmesi,

amaç ve hedeflere ulaşılabilmesi için Kurum tarafından izlenecek stratejilerdir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İZLEME VE DEĞERLENDİRME

İzleme, stratejik plan uygulamasının sistematik olarak takip edilerek raporlanmasını; değerlendirme ise uygulama sonuçlarının amaç ve hedeflere kıyaslanarak ölçülmesi ile söz konusu amaç ve hedeflerin tutarlılık ve uygunluğunun analizini ifade etmektedir.

İzleme ve değerlendirme süreci kurumsal öğrenmeyi ve buna bağlı olarak faaliyetlerdeki iyileşmenin sürekliliğini sağlarken, hesap verme sorumluluğunun oluşumuna da katkıda bulunmaktadır.

Sıralanan gereksinimleri karşılamak ve Yargıtay stratejik planının kurumsal düzeyde sahiplenilerek bütün yönleriyle uygulanmasını sağlamak amacıyla, plan uygulamasının sistematik takibi ve belirli periyotlarla raporlanması için Strateji Oluşturma, Değerlendirme ve Geliştirme Kurulu oluşturulması öngörülmüştür.

Yargıtay'ın stratejik plan ve performans programları uyarınca yürütülen faaliyetlerinin, belirlenmiş performans göstergelerine göre hedef ve gerçekleşme durumu ile meydana gelen sapmaların nedenlerini ortaya koymak üzere Strateji Oluşturma, Değerlendirme ve Geliştirme Kurulu tarafından her yıl düzenlenecek rapor Yargıtay Birinci Başkanlığına sunulacaktır.

Yıllık rapora veri sağlamak üzere; Yargıtay'ın tüm birimleri altı ayda bir, stratejik plan gereklerinin gerçekleşme oranlarını gösterir raporlarını Strateji Oluşturma, Değerlendirme ve Geliştirme Kuruluna sunacak; gerektiğinde anılan Kurul tarafından anket ve benzeri yöntemlerle de bilgi toplama yoluna gidilebilecektir.

Strateji Oluşturma, Değerlendirme ve Geliştirme Kurulu tarafından sunulan raporlar planın ikişer yıllık uygulama dönemlerini izleyen yılın ilk üç ayı içerisinde; Yargıtay Birinci Başkanlığınca değerlendirilmek suretiyle, planın gerçekleştirilebilmesi için alınacak tedbirlere ve gerekli durumlarda planda değişiklik yapılıp yapılmayacağına karar verilecektir.

1.1 Performans Değerlendirme ve İzleme Tablosu

Stratejik Hedefler	Performans göstergeleri	Ölçüt	2010	2011	2012	2013	2014
AMAÇ-1							
Hedef-1	İnşaatın başlaması	Tarih	X				
Hedef-2	Projenin S.P'ye uygunluğu	-	X	X			
Hedef-3	Tamamlanma oranı	Yüzde	X				
Hedef-4	Süre			X			
AMAÇ-2							
Hedef-1	Mevzuat çalışması	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-2	Kararlara erişim		X	X	X	X	
Hedef-3	Büro kurulması	Tarih	X				

Stratejik Hedefler	Performans göstergeleri	Ölçüt	2010	2011	2012	2013	2014
AMAÇ-3							
Hedef-1	Büro kurulması	Tarih	X				
Hedef-2	Kurul oluşturulması	Tarih	X				
Hedef-3	Kurul oluşturulması	Tarih	X				
Hedef-4	Büro kurulması	Tarih	X				
Hedef-5	Mevzuat çalışması	Tarih	X				
Hedef-6	Kadro ihdası	Süre	X				
Hedef-7	Mevzuat çalışması	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-8	Mevzuat değişikliği	Süre	X				
Hedef-9	Mevzuat değişikliği	Süre	X				
Hedef-10	Yapısal değişiklik	Süre	X				
Hedef-11	Mevzuat değişikliği	Süre	X				
AMAÇ-4							
Hedef-1	Konferans ve seminer düzenlenmesi	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-2	Yurt dışı çalışma ziyareti	Yüzde	X	X	X	X	X
Hedef-3	Yabancı dil eğitimi	Sayı	X	X	X	X	X
Hedef-4	Akademik çalışma	Sayı	X	X	X	X	X
Hedef-5	Hizmet içi eğitim	Yüzde	X	X	X	X	X
Hedef-6	Personel istihdamı	Sayı	X	X	X	X	X
Hedef-7	Uyum eğitimi	Sayı	X	X	X	X	X

Stratejik Hedefler	Performans göstergeleri	Ölçüt	2010	2011	2012	2013	2014
AMAÇ-5							
Hedef-1	Mevzuat çalışması	Süre	X				
Stratejik Hedefler	Performans Kriterleri	Ölçek	2010	2011	2012	2013	2014
Hedef-2	Kurumsal destek ve eğitim	Sayı-Süre	X				
Hedef-3	Mevzuat çalışması	Sayı-Süre	X				
Hedef-4	Mevzuat çalışması	Süre	X				
Hedef-5	Mevzuat çalışması	Süre	X				
Hedef-6	Mevzuat çalışması	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-7	Mevzuat çalışması	Süre	X				
Hedef-8	Mevzuat çalışması	Süre	X				
Hedef-9	Mevzuat çalışması	Süre	X				
Hedef-10	Yazılım değişikliği ve yeni kadro oluşturulması	Süre	X				
Hedef-11	Profesyonel destek	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-12	Mevzuat çalışması	Süre	X				
Hedef-13	Bilgilendirme	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-14	Mevzuat çalışması	Süre		X			
AMAÇ-6							
Hedef-1	Kurum içi katılım	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-2	Kurum içi katılım	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-3	Mevzuat çalışması	Süre	X				

Stratejik Hedefler	Performans göstergeleri	Ölçüt	2010	2011	2012	2013	2014
AMAÇ-7							
Hedef-1	Kurumsal çalışma	Süre	X	X			
Hedef-2	Mevzuat çalışması	Süre	X				
Hedef-3	Mevzuat çalışması	Süre	X				
Hedef-4	Mevzuat çalışması	Süre	X				
Hedef-5	Mevzuat çalışması	Süre	X				
Hedef-6	Kurumsal çalışma	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-7	Mevzuat çalışması	Süre	X				
Hedef-8	Mevzuat çalışması	Süre	X	X	X	X	X
AMAÇ-8							
Hedef-1	Bilişim sisteminin geliştirilmesi	Süre	X	X			
Hedef-2	Bilişim sisteminin geliştirilmesi	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-3	Bilişim sisteminin geliştirilmesi	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-4	Bilişim sisteminin geliştirilmesi	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-5	Bilişim sisteminin geliştirilmesi	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-6	Bilişim sisteminin geliştirilmesi	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-7	Bilişim sisteminin geliştirilmesi	Süre	X	X	X	X	X

Stratejik Hedefler	Performans göstergeleri	Ölçüt	2010	2011	2012	2013	2014
Hedef-8	Bilişim sisteminin geliştirilmesi	Süre	X	X			
Hedef-9	Bilişim sisteminin geliştirilmesi	Süre	X	X			
Hedef-10	Bilişim sisteminin geliştirilmesi	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-11	Yargıtay kararlarının elektronik ortama aktarılması	Süre	X	X	X	X	X
Hedef-12	Bilişim sisteminin geliştirilmesi	Süre	X	X	X	X	X

Tablo 16- Performans Değerlendirme ve İzleme Tablosu



B E Ő İ N C İ B Ö L Ü M

MALİ KAYNAK İHTİYACI

Yargıtay stratejik planında öngörülen amaç ve hedeflere ulaşılabilmesi için gereken kaynağın hesabı, öncelikle yeni hizmet binası yapımına ilişkin prosedür ile planda öngörülen alanlardaki mevzuat çalışmalarının sonuçlanmasını gerekli kılmaktadır. Yapılacak düzenlemelerle, Yargıtay'ın tek mali kaynağı olan genel bütçeden ayrılan paya ek olarak yeni olanakların devreye girmesi mümkün olacağından; amaç ve hedefler yönünden maliyet hesabına ilişkin çalışma ise ancak bu belirsizlikler giderildikten sonra sağlıklı olarak yapılabilecektir.

Performans programı hazırlanmasına ilişkin mevzuat gerekleri ve Yargıtay stratejik yönetim süreci başlığı altında öngörülen model kapsamında; Kalkınma Planı, Yargıtay Stratejik Planı ve bu konuda gözetilmesi gereken diğer düzenlemeler ışığında; Yargıtay'ın program dönemine ilişkin performans hedef ve göstergeleriyle, performans hedeflerine ulaşmak için yürütülecek faaliyet-projelerin kaynak ihtiyacı, Yargıtay'a ilişkin mali ve mali olmayan diğer bilgileri içerecek şekilde yapılacak çalışmalarla yıl bazında ayrıntılı olarak ortaya konulup, maliyeti karşılaması düşünülen kaynaklar gösterilecektir.



Ek 1- Anket Formu Gönderilen Adliyelerin Listesi

BÖLGESİ	MAHALLİ	İLİ
5. Bölge	Lice Adliyesi	Diyarbakır
5. Bölge	Gölova Adliyesi	Sivas
5. Bölge	Saimbeyli Adliyesi	Adana
5. Bölge	Şavşat Adliyesi	Artvin
5. Bölge	Varto Adliyesi	Muş
5. Bölge	Mesudiye Adliyesi	Ordu
4. Bölge	Patnos Adliyesi	Van
4. Bölge	Andırın Adliyesi	Kahramanmaraş
4. Bölge	Altınekin Adliyesi	Konya
4. Bölge	Beydağ Adliyesi	İzmir
4. Bölge	Gökçeada Adliyesi	Çanakkale
4. Bölge	Kalkandere Adliyesi	Rize
3. Bölge	Artvin Adliyesi	Artvin
3. Bölge	Bitlis Adliyesi	Bitlis
3. Bölge	Develi Adliyesi	Kayseri
3. Bölge	Gazipaşa Adliyesi	Antalya
3. Bölge	Siverek Adliyesi	Şanlıurfa
2. Bölge	Batman Adliyesi	Batman
2. Bölge	Niğde Adliyesi	Niğde
2. Bölge	Silifke Adliyesi	Mersin
2. Bölge	Tokat Adliyesi	Tokat
2. Bölge	Lüleburgaz Adliyesi	Kırklareli
1. Bölge	Samsun Adliyesi	Samsun
1. Bölge	Çanakkale Adliyesi	Çanakkale
1. Bölge	Yalova Adliyesi	Yalova
1. Bölge	Van Adliyesi	Van
1. Bölge	Tekirdağ Adliyesi	Tekirdağ
1. Bölge	Muğla Adliyesi	Muğla
1. Bölge	Şişli Adliyesi	İstanbul
1. Bölge	Karşıyaka Adliyesi	İzmir

Tablo 17- Anket Formu Gönderilen Adliyelerin Listesi

Yukarıdaki listede belirlenen birinci bölge adliyelerine ek olarak, Ankara'da 100 hâkim ve Cumhuriyet savcısına, İstanbul ve İzmir Cumhuriyet Başsavcılıkları ve Adalet Komisyonu Başkanlıklarında görev yapan hâkim ve Cumhuriyet savcılarına anket formu gönderilmiştir.

Ek 2-Strateji Geliştirme Kurulu

	Adı Soyadı	Birimi
1	Zeki AKAR	Yargıtay Birinci Başkanvekili (Strateji Geliştirme Kurulu Başkanı)
2	Kublay ÖZKAN	Yargıtay Cumhuriyet Başsavcivekili
3	Salih KOCALAR	Yargıtay Genel Sekreteri
4	Erdal SANLI	1. Hukuk Dairesi Üyesi
5	Akın DEMİR	8. Hukuk Dairesi Üyesi
6	Ali Rıza ÇINAR	2. Ceza Dairesi Üyesi
7	Ali KINACI	10. Ceza Dairesi Üyesi
8	H. Nesrin YILMAZCAN	14. Hukuk Dairesi Üyesi
9	M. Nihat ÖMEROĞLU	5. Ceza Dairesi Üyesi
10	Ö.Uğur GENÇCAN	2. Hukuk Dairesi Üyesi
11	Nejdet ŞATIR	13. Hukuk Dairesi Üyesi
12	Haydar METİNER	8. Ceza Dairesi Üyesi
13	Sadık DEMİRCİOĞLU	4. Hukuk Dairesi Üyesi

Ek 3-Yönlendirme Kurulu

	Adı Soyadı	Birimi
1	Akın DEMİR	8. Hukuk Dairesi Üyesi (Strateji Yönlendirme Kurulu Başkanı)
2	Ali Rıza ÇINAR	2. Ceza Dairesi
3	H. Nesrin YILMAZCAN	14. Hukuk Dairesi Üyesi
4	M. Nihat ÖMEROĞLU	5. Ceza Dairesi Üyesi
5	Sadık DEMİRCİOĞLU	4. Hukuk Dairesi Üyesi

Ek 4-Plan Hazırlama Kurulu

	Adı Soyadı	Birimi
1	Hülya KOÇAK	18. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi
2	Ercan TURAN	10. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi
3	Tülay ÇINKI	21. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi
4	Osman YURDAKUL	Genel Sekreter Yardımcısı
5	Muzaffer ÖZDEMİR	Ceza Genel Kurulu Tetkik Hâkimi
6	Mine KAYA	4. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi
7	Ahmet TOKER	9. Ceza Dairesi Tetkik Hâkimi
8	Yaşar AKYILDIZ	12. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi
9	Mesut BUDAK	11. Ceza Dairesi Tetkik Hâkimi
10	Salih ÖZAYKUT	Hukuk Genel Kurulu Tetkik Hâkimi
11	Naci HATİBOĞLU	Yargıtay Cumhuriyet Savcısı
12	Serdar KÜTAHYA	Yargıtay Cumhuriyet Savcısı
13	Emrullah AYCI	Birinci Başkanlık Tetkik Hâkimi
14	Haluk BEŞER	Genel Sekreter Yardımcısı
15	Mustafa ARTUÇ	4. Ceza Dairesi Tetkik Hâkimi
16	Dr. Servet YETİM	Birinci Başkanlık Tetkik Hâkimi
17	İbrahim PEKTAŞ	5. Ceza Dairesi Tetkik Hâkimi

Ek 5- Stratejik Planın Yargıtay Başkanı Sayın Hasan GERÇEKER'e Sunumu ve Çalışmalardan Görüntüler



Resim 1-Geliştirme, Yönlendirme ve Hazırlama Kurulu



Resim 2- Geliştirme, Yönlendirme ve Hazırlama Kurulu



Resim 3- Hazırlama Kurulu