



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DANIŞTAY BAŞKANLIĞI

2019-2023 STRATEJİK PLANI

**Güncellenmiş
Versiyon**

2022

BAŞKAN SUNUŞU

Anayasal düzenimiz içinde Devletin inceleme ve danışma fonksiyonunu yerine getiren ve yüksek mahkeme olarak da ilk derece idare ve vergi mahkemeleri ile bölge idare mahkemelerince verilen kararların temyiz incelemesini gerçekleştiren Danıştay, hukukun üstünlüğü, hukuk güvenliği, insan hakları gibi evrensel ilkelerin hayata geçirilmesi ve adil yargılama hakkının güvence altına alınması için mevcut insan kaynağı ve fiziki alt yapısıyla büyük bir özveri içinde çalışmalarını sürdürmektedir.

Bağımsız ve tarafsız bir yargı erki, etkili ve hızlı işleyen bir adalet sistemi, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de hukuk devletinin olmazsa olmaz bir gerekliliği olarak kabul edilmektedir. Yargısal hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesi için nitelikli insan kaynağının varlığı, uygun çalışma koşullarının sağlanması ve yargısal faaliyetlerin bilgi iletişim teknolojileri ile desteklenmesi, stratejik yönetim kapsamındaki birincil önceliklerimiz arasında yer almaktadır.

Stratejik Planımızda yer alan amaç, hedef ve stratejiler ile makul sürede adil yargılanma hakkı başta olmak üzere, hak ve özgürlüklerin korunup geliştirilmesi, kişilerin adalet sisteminden beklentilerine en üst seviyede cevap verilmesi, adalete erişim imkânlarının kolaylaştırılması ve güçlendirilmesi, yargısal süreçler hakkında tarafların, kararların tümünün erişime açılması ile de akademik çalışma yapanlar başta olmak üzere toplumun tümünün bilgilendirilmesi ile nihai olarak yargıya olan güvenin en üst seviyeye çıkarılması amaçlanmaktadır.

Başkanlığımızın ilk stratejik planı olan 2014-2018 Stratejik Planın uygulama sonuçlarının değerlendirilmesi sonucunda elde edilen veriler, ulusal politika belgeleri ve mevzuatta meydana gelen değişiklikler ile Başkanlığımızın ve idari yargının güncel ihtiyaçları gözetilerek oluşturulan 2019-2023 Stratejik Planımız daha önce kamuoyuna ilan edilmişti.

Dünya çapında yaşanan KOVİD-19 salgını, her alanda olduğu gibi yargılama faaliyetlerinde de belli aksamaların yaşanmasına sebep olmuştur. Salgınla mücadele kapsamında alınan tedbirler sonucu Danıştay Stratejik Planında yer alan performans

göstergelerinde de sapmalar yaşanmıştır. Kamuoyunun doğru bilgilendirilmesi adına, özellikle yargılama süre ve süreçlerine ilişkin performans göstergeleri, mevcut durum dikkate alınarak yeniden belirlenmiş ve bu yeni belirlemeye uygun olarak, Stratejik Planımızdaki hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlayacak şekilde, yargısal süreçlere ilişkin kapsamlı bir iyileştirme ve tarafların bu süreçten tam bilgilendirilmesini sağlayacak yeni stratejiler belirlenmiştir.

İlgili tüm paydaşların katılımlarıyla hazırlanan ve günümüz koşulları dikkate alınarak güncellenen Başkanlığımız 2019-2023 Stratejik Planının, hazırlık ve güncelleme çalışmalarında emeği geçenlere katkılarından dolayı teşekkür eder, planın ülkemize ve adalet sistemimize olumlu katkılar sağlamasını temenni ederim.

Zeki YİĞİT
Danıştay Başkanı

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM

STRATEJİK PLANA GENEL BAKIŞ VE HAZIRLIK SÜRECİ

I- BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN	9
II- TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ	11
III- STRATEJİK PLAN HAZIRLIK ÇALIŞMALARI	11
A- STRATEJİK PLANIN SAHİPLENİLMESİ VE PLANLAMA SÜRECİNİN ORGANİZASYONU	11
B- EĞİTİM, ÇALIŞTAY VE HİZMET ALIM İHTİYAÇLARININ TESPİTİ	12
C- ZAMAN PLANI VE HAZIRLIK PROGRAMI	13

İKİNCİ BÖLÜM

DURUM ANALİZİ

I- KURUMSAL TARİHÇE	17
II- 2014-2018 STRATEJİK PLANININ DEĞERLENDİRİLMESİ	18
III- MEVZUAT ANALİZİ	20
IV- ÜST POLİTİKA BELGELERİNİN ANALİZİ	21
V- FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ	22
VI- PAYDAŞ ANALİZİ	23
A- PAYDAŞLARIN TESPİTİ	23
B- PAYDAŞLARIN ÖNCELİKLENDİRİLMESİ	24
C- PAYDAŞLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	25
D- PAYDAŞ GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ	25
1- Paydaş Görüşlerinin Alınması Yönteminin Belirlenmesi	25
2- Paydaş Anketleri Analizi	26
a) İç Paydaş Analizi	26
b) Dış Paydaş Analizi	28
VII- KURUM İÇİ ANALİZ	29
A- GENEL OLARAK KURUMSAL YAPI	29
B- İNSAN KAYNAKLARI YETKİNLİK ANALİZİ	31
C- KURUM KÜLTÜRÜ ANALİZİ	33
D- FİZİKİ KAYNAK ANALİZİ	34
E- TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM ALTYAPISI ANALİZİ	35
F- MALİ DURUM	37

VIII- POLİTİK, EKONOMİK, SOSYAL, TEKNOLOJİK, YASAL VE ÇEVRE ANALİZİ (PESTLE).....	38
IX- GÜÇLÜ VE ZAYIF YÖNLER İLE FIRSAT VE TEHDİTLER ANALİZİ (GZFT)	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GELECEĞE BAKIŞ

I- MİSYON	47
II- VİZYON.....	47
III- TEMEL DEĞERLER.....	47

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

STRATEJİ GELİŞTİRME

I- HEDEF KARTLARI.....	51
II- HEDEFLERDEN SORUMLU BİRİMLER.....	65
III- MALİYETLENDİRME	66

BEŞİNCİ BÖLÜM

İZLEME, DEĞERLENDİRME VE RAPORLAMA SÜRECİ

I- İZLEME VE DEĞERLENDİRME	69
A- KAPSAMI.....	69
B- SORUMLULUK.....	69
II- İZLEME VE DEĞERLENDİRME RAPORLARI VE TOPLANTILARI	70

EKLER

HEDEF KARTLARI GÜNCELLEME TABLOLARI	71
---	----

BİRİNCİ BÖLÜM

STRATEJİK PLANA

GENEL BAKIŞ VE HAZIRLIK SÜRECİ

BİRİNCİ BÖLÜM

STRATEJİK PLANA GENEL BAKIŞ VE HAZIRLIK SÜRECİ

I- BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

MİSYONUMUZ

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

VİZYONUMUZ

“İdari yargının evrensel öncüsü ve adaletin güvencesi olmak”

TEMEL DEĞERLERİMİZ

- Adalet
- Hukukun üstünlüğü
- Bağımsızlık ve tarafsızlık
- Evrensel hukuk ilkelerine bağlılık
- İnsan haklarına saygı
- Ehliyet ve liyakat
- Meslek etiği ilkelerine bağlılık
- Saygınlık ve güvenilirlik
- İş disiplini ve kurumsal kültüre bağlılık
- Şeffaflık ve hesap verebilirlik

AMAÇ VE HEDEFLER

AMAÇ 1: Yargılama Hizmetinin Niteliğini Artırmak

HEDEF 1: Yargılama Hizmetini Makul Sürede Tamamlamak

HEDEF 2: İçtihat Birliğini Sağlamak

HEDEF 3: İş Yükünü Azaltmak

HEDEF 4: Yargı Mensuplarının Mesleki Yetkinliklerini Artırmak

HEDEF 5: Karar Yazım Şeklini Geliştirmek ve Karar Gerekçelerini Güçlendirmek

AMAÇ 2: Danıştayın Danışma ve İnceleme Fonksiyonunu Güçlendirmek

HEDEF 1: Danışma ve İnceleme Fonksiyonu Konusunda Kamu İdarelerinin Farkındalıklarını Artırmak

HEDEF 2: Danışma ve İnceleme Fonksiyonunun Etkinliğini Artırmak

AMAÇ 3: Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek

HEDEF 1: İnsan Kaynaklarının Niteliğini Artırmak

HEDEF 2: İç Kontrol Sistemine Uyumunu Artırmak

HEDEF 3: Kurumsal Kültürü İleriye Taşımak

HEDEF 4: Kurumsal Bilişim Altyapısını ve Yönetim Bilgi Sistemini Geliştirmek

HEDEF 5: Danıştay Yayın ve Kütüphane Hizmetlerinin Niteliğini Artırmak

AMAÇ 4: Kurumsal İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek

HEDEF 1: Ulusal Yargı Kuruluşları ve Üniversiteler ile İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek

HEDEF 2: Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları ile İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek

* Tabloda Planın ekinde yer verilen hedef kartları güncelleme tablolarına göre gerekli değişiklikler yapılmıştır.

II- TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

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

Plan Dönemi Başlangıç Değeri	Temel Performans Göstergeleri	Plan Dönemi Sonu Hedeflenen Değeri (2023)
620	Dosyaların Ortalama Karara Bağlanma Gün Sayısı	400
135.000	Devredilen Dosya Sayısı	95.000
50.000	Danıştay İnternet Sitesinde ve Danıştay Kararlar Dergisinde Yayınlanan Karar Sayısı	105.000
53	Hâkime Havale Edilen Aylık Ortalama Dosya Sayısı	30
26	Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları Nezdinde Çalışma Ziyaretleri ile Uluslararası Nitelikli Mesleki Toplantılara Gönderilen Yargı Mensubu Sayısı	150
0	Belirlenen Yeni Kritere Göre Yazılan Karar Sayısı	350.000
5	İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi Tarafından Hazırlanan Rapor Sayısı	20

* Tabloda Planın ekinde yer verilen hedef kartları güncelleme tablolarına göre gerekli değişiklikler yapılmıştır.

III- STRATEJİK PLAN HAZIRLIK ÇALIŞMALARI

A- STRATEJİK PLANIN SAHİPLENİLMESİ VE PLANLAMA SÜRECİNİN ORGANİZASYONU

Başkanlığımızın ilk stratejik planı olan 2014-2018 Stratejik Planının ardından, takip eden beş yıllık döneme ilişkin yönetim ilkelerini ve hedeflerini belirleyecek 2019-2023 Stratejik Planı hazırlık çalışmaları, Başkanlık Makamının stratejik plan yaklaşımının kurumsal olarak benimsendiğine ve bütün kurum çalışanlarının bu sürece katılımının sağlanmasına yönelik iradesi ve desteğini içeren 10/2/2017 tarihli ve 989 sayılı “Stratejik Plan Hazırlıkları İç Genelgesi” ile Strateji Geliştirme Müdürlüğü koordinasyonunda başlatılmış ve bu durum tüm teşkilatımıza duyurularak bütün birimlerimizin ve

çalışanlarımızın bilgi, deneyim, görüş ve önerileriyle çalışmalara katkı sağlamalarının beklendiği bildirilmiştir. Böylece stratejik planlama sürecinin bütünleştirici, sahiplenici ve katılımcı bir anlayışla yürütülmesi sağlanmıştır.

Bu Genelgeyi takiben Başkanlık Makamının 7/3/2017 tarihli ve 1561 sayılı Olurları ile stratejik plan hazırlık programını oluşturmak, hazırlık çalışmalarını bu programa uygun olarak yürütmek, gerekli faaliyetleri koordine etmek ve elde edilen sonuçları derleyerek nihai çalışmayı Strateji Yönlendirme Kurulu'na sunmak üzere, Strateji Geliştirme Müdürlüğü'nden sorumlu Genel Sekreter Yardımcısının başkanlığında bir Kıdemli Tetkik Hâkimi ve üç Tetkik Hâkiminden müteşekkil "Strateji Planlama Ekibi" oluşturulmuştur.

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

Başkanlık Makamının aynı tarihli ve 1560 sayılı Olurlarında ise, Strateji Planlama Ekibince yürütülen çalışmalara yön vermek, hazırlık programını onaylamak, sürecin ana aşamaları ile çıktılarını kontrol etmek, tereddütlü ve tartışmalı hususlarda görüş bildirmek, misyon, vizyon, amaç, hedef, strateji ve performans gösterge taslaklarını nihai hale getirmek ve gerektiğinde Üst Yönetime ileterek görüş ve önerilerini almak üzere bir Başkanvekilinin başkanlığında dört Danıştay Üyesinden müteşekkil "Strateji Yönlendirme Kurulu" oluşturulmuştur.

B- EĞİTİM, ÇALIŞTAY VE HİZMET ALIM İHTİYAÇLARININ TESPİTİ

Plan hazırlıklarının başlangıç aşamasında, Strateji Yönlendirme Kurulu ve Strateji Planlama Ekibi üyeleri ile çalışmalara katkı sağlayacak yargısal ve idari birim temsilcilerine yönelik stratejik planlama aşamaları ve izlenecek yöntemler konusunda teknik bir eğitime ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu ihtiyacın özellikle anket sorularının hazırlanması, kurum içi ve dışı analiz ile hedef kartları alanlarına yönelik olduğu anlaşıldığından, gerçekleştirilecek çalıştaylarda bu konulara yoğunluk verilmesi planlanmıştır.

Bu kapsamda, Strateji Planlama Ekibi ve Strateji Yönlendirme Kurulu Üyeleri ile birlikte Başkanlık Makamının 29/9/2017 tarihli 381 sayılı Olurları ile plan çalışmalarına katkı sağlayacağı değerlendirilen Danıştay Savcıları, Kıdemli Tetkik Hâkimleri ile Tetkik Hâkimlerinden oluşan yaklaşık altmış kişiye, Mülga Kalkınma Bakanlığı ile

gerçekleştirilen işbirliği çerçevesinde, stratejik planlama sürecine ilişkin 03-05/10/2017 ile 16-17/03/2018 tarihlerinde iki ayrı eğitim ve çalıştay gerçekleştirilmiştir.

Anketlerin hazırlanması, yorumlanması ve analizi ile hedef kartlarının tamamlanması çalışmalarına ilişkin olarak herhangi bir hizmet alımı yapılmamış olup söz konusu aşamalar, Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendine uygun olarak, bilfiil Strateji Yönlendirme Kurulu, Strateji Planlama Ekibi, Strateji Geliştirme Müdürlüğü ile çalışmaya katılan yargısal ve idari birim temsilcileri tarafından gerçekleştirilmiştir.

C- ZAMAN PLANI VE HAZIRLIK PROGRAMI

Stratejik planın hazırlık çalışmaları başlangıcından planın sonuçlandırılmasına kadar geçen süreçte takip edilecek “hazırlık”, “durum analizi”, “geleceğe bakış”, “strateji geliştirme”, “izleme ve değerlendirme” aşamaları ile plana nihai şeklinin verilmesine ilişkin olarak yapılacak iş, işlem, faaliyetler ve bunların gerçekleştirilme zamanı ile gerçekleştirilmesinden sorumlu grup ve birimler belirlenerek hazırlık programı oluşturulmuştur. Yürürlükteki mevzuata uygun olarak hazırlanan hazırlık programı, plan hazırlık süreci içinde gerçekleşen mevzuat değişikliği sonrası revize edilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

DURUM ANALİZİ

İKİNCİ BÖLÜM

DURUM ANALİZİ

I- KURUMSAL TARİHÇE

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

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

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

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

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

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

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

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

Mustafa Kemal Atatürk, Danıştayın tarihteki önemini ve rolünü vurgularken, "Hükümetin idari şubelerinden Danıştayın ülkenin idari ve ekonomik yaşamı ile ilgili önemli bir kurum olması nedeniyle gün geçtikçe artan bir ihtiyacı gidermek amacıyla bir an önce kurulması için yüce Meclis tarafından, İçişleri Komisyonunca hazırlanmış olan kanun tasarısının gereğinin yapılmasını ve bunun ihtiyaç ile orantılı bir şekilde kanunlaşmasını dilerim." ifadesini kullanmıştır.

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

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

18/06/2014 tarih ve 6545 sayılı Kanun'la getirilen ve fiilen 20/07/2016 tarihinden itibaren uygulamaya konulan istinaf kanun yolu ile idari yargılama usulündeki mevcut iki dereceli yargılama sistemi, Kanun'da sayılı uyuşmazlıklar yönünden üç dereceli sisteme dönüşmüştür.

Ayrıca, 6771 sayılı Kanun'la T.C. Anayasasında yapılan değişiklikle, askeri idari yargı lağvedilmiş ve Askeri Yüksek İdare Mahkemesinde mevcut kanun yolu inceleme aşamasındaki dosyaların Danıştaya devredilmesine karar verilmiştir.

II- 2014-2018 STRATEJİK PLANININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Başkanlığımızın 2014-2018 Stratejik Planında 6 stratejik amaç, 21 stratejik hedef, bu hedeflere ulaşmak için gerçekleştirilmesi planlanan 62 faaliyet ve faaliyet sonuçlarının ölçülmesi için 133 performans göstergesi belirlenmiştir.

Planın amaç, hedef, faaliyet ve performans göstergeleri genel olarak nicelik açısından değerlendirildiğinde; özellikle faaliyet ve performans göstergelerinin gerek planın uygulama sonuçlarının izlenmesinde, gerekse yıllık performans programlarının hazırlanmasında güçlük yaşanmasına sebep olacak şekilde fazla belirlendiği

gözlemlenmiştir. Aynı kapsam ve içerikteki faaliyet ve göstergelerin farklı amaçlar ve hedefler altında sıklıkla tekrar edildiği, böylece etkin bir ölçüm yapılmasını sağlamaktan uzak olduğu; nitelik açısından ise, daha ziyade operasyonel, maliyet gerektirmeyen ve sonuç/çıktı bilgisi üretilmeyen performans göstergelerinin mevcut olduğu görülmüştür.

Daha derinlemesine bir irdeleme yapıldığında;

- Öncelikle, 2014-2018 yıllarına yönelik belirlenen performans göstergelerinin, planın hazırlık dönemi olan 2013 yılındaki başlangıç değerlerinin ve 2014-2018 yıllarında varılması hedeflenen seviyelerinin gösterilmemiş olmasının; planın başarı ve/veya başarısızlığının ölçülmesine engel olduğu ve plandaki en temel sorunu teşkil ettiği sonucuna ulaşılmıştır.
- Planın uygulanması aşamasında tespit edilen bir diğer sorun, performans göstergelerinin bilgi işlem sisteminin desteklemediği değerler esas alınarak belirlenmiş olmasıdır.
- Üçüncü olarak; planda hedef veya göstergelerden sorumlu birim belirlenmemiş, bazı göstergelerde çok sayıda ilgili birim belirtilmiştir. Bu durum, temel hedefin gerçekleştirilmesinde sorumlu birimin tespitini güçleştirmiş ve ilgili birimlerin sorumlu olarak değerlendirilmesi sonucunu doğurmuş; böylece birimlerin tek başına ilgili olmadığı göstergelerde görev ve yetki karmaşası yarattığı gibi, hedef/göstergeleri takip ve izleme konusunda da isteksizliğe yol açmıştır.
- Dördüncü olarak; 2014-2018 stratejik planında, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 9. maddesinin 5. fıkrasında öngörülen amaca aykırı olarak, bütçe (kaynak) ile hedef arasında zayıf bir bağ kurulmuş ve ödeneklerin büyük bölümü plan ile örtüşmemiştir.
- Stratejik planın uygulanması sırasında psikolojik temelli bir sorunla da karşılaşmıştır. 2014-2018 Stratejik Planının birimler ve personel tarafından sahiplenilmesinin uzun sürmesi, çalışanların yasal ve yapısal değişime ayak uyduramaması plandan beklenen başarıyı gölgelemiştir.
- 2014-2018 stratejik planının durum analizi başlığı altında Kurumun görevlerine, yapısına ve mevzuatına, insan kaynaklarına ilişkin pek çok bilgiye yer verilmekle birlikte, kurumun yürüttüğü faaliyetler ile mevcut misyonunun, kurumun hukuki görev ve sorumlulukları ile örtüşüp örtüşmediği konusunda herhangi bir değerlendirmeye yer verilmediği görülmüştür.

- Stratejik planların en önemli veri kaynağı olan paydaş analizinin betimsel düzeyde yapılarak ayrıntıya girilmediği ve analize yeterli önem verilmediği izlenimi edinilmiştir.
- 2014-2018 Stratejik Planının, güçlü ve zayıf yönler ile fırsatlar ve tehditler (GZFT/SWOT) analizinde kurum içi ve çevre analizine ilişkin değerlendirmelerin bazı noktalarda birbirine karıştığı gözlemlenmiştir. Planın bu safhasında kurumun güçlü ve zayıf yönleri ile fırsat ve tehditlerinin listelendiği, ancak GZFT matrisinin temelini oluşturan güçlü yönlerin nasıl kullanılacağı, zayıf yönlerin nasıl düzeltilileceği, fırsatların nasıl değerlendirileceği ile tehditlerin nasıl bertaraf edileceğine yönelik stratejileri belirleme çalışmasının yapılmadığı gözlemlenmiştir.

III- MEVZUAT ANALİZİ

Danıştayın kuruluş, görev ve yetkilerine ilişkin temel düzenlemeler 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 125 ve 155. maddelerinde, detaylı düzenlemeler ise 2575 sayılı Danıştay Kanunu ile 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda ve Danıştay İçtüzüğünde yer almaktadır.

Anılan mevzuatta belirtildiği üzere, Danıştayın yargısal görevlerinin yanı sıra danışma ve inceleme görevleri de bulunmaktadır.

Bu çerçevede Danıştay, yönetimin yargı yoluyla denetlenmesinde etkin ve önemli görevleri haiz bir yargı kurumu olmasının yanı sıra yürütme erkine yardımcı bir inceleme, danışma ve karar merciidir.

Ayrıca 2576 sayılı Bölge İdare Mahkemeleri, İdare Mahkemeleri ve Vergi Mahkemelerinin Kuruluşu ve Görevleri Hakkında Kanun'da da Danıştayı ilgilendiren önemli hükümler mevcuttur. Aktarılan mevzuatın dışında Danıştayın görevlerine ilişkin olarak birçok kanunda da düzenlemeler bulunmaktadır.

Mevzuat analizi kapsamında Başkanlığımızın kuruluş, görev ve yetkilerini belirleyen temel mevzuat irdelenmiş ve söz konusu mevzuat hükümlerine ilişkin olarak düzenlenmesine ihtiyaç duyulan alanlar tespit edilmiştir.

Başkanlığımızın genel olarak mevzuatta yazılı tüm görevlerini icra ettiği, faaliyetlerini mevzuatta belirlenen düzenlemelere uygun yürüttüğü ve mevzuat dışı faaliyetlerinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Ancak 18/6/2014 tarih ve 6545 sayılı Kanun’la getirilen ve fiilen 20/7/2016 tarihinden itibaren uygulamaya konulan istinaf kanun yolu sonrasında Başkanlığımızın temel mevzuatı olan 2575 sayılı Danıştay Kanunu’nda özellikle Kurumun yargısal görevlerini belirleyen 23, 25 ve 38. maddelerinin istinaf modeline uyumlu hale getirilmesi ihtiyacının bulunduğu tespit edilmiştir.

IV- ÜST POLİTİKA BELGELERİNİN ANALİZİ

Planın hazırlık sürecinde yürürlükte bulunan üst politika belgeleri niteliğindeki Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Yargı Reformu Strateji Belgesi (2015) ve Orta Vadeli Program (2019-2021) incelenmiş ve bu belgelerde Başkanlığımızın sorumlu ve/veya ilgili olduğu değerlendirilen bölümler ile bu alanlarda gelişime ihtiyaç duyulan hususlar tespit edilmiştir.

Buna göre;

Onuncu Kalkınma Planında (2014-2018); yargılama sürecinin hızlı, adil, etkin, güvenli ve isabetli bir şekilde işlemesi, savunma hakkı, adli yardım, silahların eşitliği ve yargı etiği ilkelerinin etkin bir şekilde uygulanması, yargıya ulaşılabilirliğin artırılmasında yararlanılan bilişim teknolojilerinin geliştirilmesi, grup dava sistemi ve bilirkişilik kurumunun iyileştirilmesi çalışmalarına destek sağlanması,

Yargı Reformu Strateji Belgesinde (2015-2019); yargı bağımsızlığının ve tarafsızlığının güçlendirilmesi, yargı mensuplarına yönelik etik ilkelerin belirlenmesi, 2575 sayılı Kanun’un meslek mensuplarına yönelik disiplin hükümlerin uluslararası düzenlemelere uygun hale getirilmesi, Kurum faaliyet raporumuzun kamuoyuna duyurulmasına devam edilmesi, kişisel verilerin korunması kaydıyla Danıştay kararlarına erişimin artırılması, hukuk sisteminin geliştirilmesi amacıyla yargı aktörleri arasında düzenlenecek toplantılara iştirak edilmesi ve bilirkişilik müessesesindeki sorunların tespiti ile çözümüne yönelik çalışmalara katkı ve destek sağlanması,

Orta Vadeli Programda (2019-2021); yargı mensuplarının mesleki yetkinliklerinin artırılması ve meslekte uzmanlaşmanın sağlanması, alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin geliştirilmesi ve etkinleştirilmesi, yargılamanın makul sürede tamamlanmasını sağlayacak tedbirlerin alınması, hususları bakımından Başkanlığımızın sorumlu ve/veya ilgili olduğu değerlendirilmiştir.

V- FAALİYET ALANLARI İLE ÜRÜN VE HİZMETLERİN BELİRLENMESİ

Başkanlığımızın ana faaliyet alanlarına ilişkin hizmetleri ve bu hizmetten faydalananlar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1: Faaliyet Alanı – Ürün/Hizmet Listesi

Faaliyet Alanı	Ürün/Hizmetler	Hizmetten Faydalananlar
Yargılama Faaliyetleri	1- İlk derece mahkemesi sıfatıyla verilen hizmetler: Cumhurbaşkanı kararlarına, Cumhurbaşkanınca çıkarılan Cumhurbaşkanlığı kararnameleri dışındaki düzenleyici işlemlere, Bakanlıklar ile kamu kuruluşları veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarınca çıkarılan ve ülke çapında uygulanacak düzenleyici işlemlere, Danıştay idari dairesince veya İdari İşler Kurulunca verilen kararlar üzerine uygulanan eylem ve işlemlere, birden çok idare ve vergi mahkemesinin yetki alanına giren işlere, Danıştay Yüksek Disiplin Kurulu kararları ile bu Kurulun görev alanı ile ilgili Danıştay Başkanlığı işlemlerine karşı açılacak iptal ve tam yargı davaları ile tahkim yolu öngörülmeleyen kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden doğan idari davalar ile çeşitli kanunlarda ilk derecede Danıştayda görüleceği belirtilen davaları, belediyeler ile il özel idarelerinin seçimle gelen organlarının organlık sıfatlarını kaybetmeleri hakkındaki istemleri incelemek ve karara bağlamaktır. 2- Temyiz mercii sıfatıyla verilen hizmetler: İdare mahkemelerinin ivedi yargılama usulüne tâbi uyuşmazlıklar ile merkezi ve ortak sınavlara ilişkin yargılama usulüne tâbi uyuşmazlıklar hakkında verdikleri kararları, bölge idare mahkemelerinin temyiz yolu açık olan nihai kararlarını, ilk derece mahkemesi sıfatıyla Danıştayın verdiği nihai kararları ve bölge idare mahkemelerince verilen ısrar kararlarını temyizen incelemek ve bölge idare mahkemesi dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasındaki veya farklı bölge idare mahkemeleri dairelerince verilen kesin nitelikteki kararlar arasındaki aykırılık veya uyuşmazlıkları kesin olarak karara bağlamaktır.	✓ Davanın tarafları (Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, vatandaşlar) ✓ Davanın sonucundan etkilenen dava dışı diğer gerçek ya da tüzel kişiler (Avukatlar dahil)

Faaliyet Alanı	Ürün/Hizmetler	Hizmetten Faydalananlar
Danışma ve İnceleme Faaliyetleri	Danışma ve inceleme merci sıfatıyla verilen hizmetler: 1. Kamu hizmetleri ile ilgili imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerini, 2. Kanunlarında Danıştaydan alınacağı yazılı bulunan düşüncelere ilişkin istekleri, 3. Kamulaştırma Kanunu hükümleri uyarınca kamu idareleri arasında taşınmaz devri işlemlerine ilişkin uyuşmazlıkları, 4. İl Özel İdaresi Kanunu hükümleri uyarınca Danıştaya verilen işleri, 5. Belediye mevzuatı ile Danıştaya verilip idari davaya konu olmayan işleri, 6. Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yargılanmalarına ilişkin mevzuat uyarınca görülecek işleri, incelemek ve gereğine göre karara bağlamak veya düşüncesini bildirmektir.	✓ Danışma ve inceleme amaçlı başvuruda bulunan kamu idareleri, dolaylı olarak ilgili düzenlemelerin kapsamındaki gerçek ve tüzel kişiler ✓ İmtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinin tarafları ✓ Memurlar ve diğer kamu görevlileri

VI- PAYDAŞ ANALİZİ

A- PAYDAŞLARIN TESPİTİ

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

İç Paydaş Listesi

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

Dış Paydaş Listesi

- Cumhurbaşkanlığı
- TBMM
- Anayasa Mahkemesi
- Uyuşmazlık Mahkemesi
- Yargıtay
- Sayıştay
- Hâkimler ve Savcılar Kurulu
- Yüksek Seçim Kurulu
- Bakanlıklar
- Bölge Adliye Mahkemeleri (İkinci Derece Adli Yargı Mercileri)
- Adliyeler (İlk Derece Adli Yargı Mercileri)
- Bölge İdare Mahkemeleri
- İdare ve Vergi Mahkemeleri
- Yükseköğretim Kurulu
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
- Milli Savunma Üniversitesi Rektörlüğü
- Üniversite Rektörlükleri ve Hukuk Fakülteleri
- Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar
- Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları
- Büyükşehir Belediye Başkanlıkları
- Diğer kamu kurum ve kuruluşları ile Kamu İktisadi Teşebbüsleri

B- PAYDAŞLARIN ÖNCELİKLENDİRİLMESİ

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

C- PAYDAŞLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Paydaşlarımızın Kurumumuzca sunulan hizmetlerden yararlanma düzeyleri ortaya konulmuş; bu sayede hem amaç ve hedeflere yansıtılacak beklentilerinin odak merkezleri ve yoğunluk yelpazesi tespit edilmiş, hem de yapılacak ortak çalışma alanları belirlenmiştir.

D- PAYDAŞ GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE DEĞERLENDİRİLMESİ

1- Paydaş Görüşlerinin Alınması Yönteminin Belirlenmesi

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

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

İç paydaş anketlerinin ise, bütün teşkilata bir yazı ekinde gönderilerek iç paydaşlara ulaştırılmasına ve kâğıt ortamında doldurulan formların hizmet binamızın muhtelif yerlerine yerleştirilen sandıklara atılmak veya bağlı bulunan birim müdürlükleri aracılığıyla Strateji Geliştirme Müdürlüğüne iletmek suretiyle ankete katılımın sağlanmasına karar verilmiştir.

İç paydaşlarımızın görüşleri, anketin yanı sıra 03-05/10/2017 ve 16-17/03/2018 tarihlerinde Başkanlığımız ile Mülga Kalkınma Bakanlığı arasındaki işbirliği çerçevesinde, Strateji Planlama Ekibi, Strateji Yönlendirme Kurulu Üyeleri ve plan çalışmalarına katkı sağlayacağı değerlendirilen Danıştay Savcıları, Kıdemli Tetkik Hâkimleri ile Tetkik Hâkimlerinden oluşan yaklaşık altmış kişinin katılımlarıyla gerçekleştirilen çalıştaylar sırasında da alınmıştır.

2- Paydaş Anketleri Analizi

a) İç Paydaş Analizi

İç paydaş anketine 18/12/2017-12/01/2018 tarihleri arasında toplam 442 kişi katılmıştır. Meslek mensuplarının %23, savcı/kıdemli tetkik hâkimi/tetkik hâkimlerinin %27 ve idari personelin %43 oranında ankete katıldıkları görülmektedir. Ankete katılanların %63'ü erkek %37'si kadındır.

Kurumsal Statü	Mevcut Sayı (12/1/2018 Tarihi İtibarıyla)	Katılan Sayısı	Katılım Oranı	Katılanlar İçindeki Oranı	Kadın Katılımcı	Erkek Katılımcı	Kadın Katılım Oranı	Erkek Katılım Oranı
Meslek Mensubu	118	27	%22,88	6,11	8	19	29,63	70,37
Savcı Kıdemli Tetkik Hâkimi Tetkik Hâkimi	470	129	%27,45	29,19	67	62	51,94	48,06
İdari Personel	660	286	%43,33	64,70	90	196	31,47	68,53
Toplam	1.248	442	%35,42	100	165	277	37,33	62,67

➤ Katılımcıların kurumsal kapasite ve çalışma koşulları hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların en yüksek memnuniyet düzeylerinin, teknik araç ve gereçlerin yeterliliği ile ihtiyaç duyulan malzemenin kısa sürede temin edilmesi konularına yönelik olduğu; memnuniyet düzeyinin en düşük gerçekleştiği alanın ise, iş performansı düşük görülen çalışanların verimliliğinin artırılması için gerekli tedbirlerin alınmaması olduğu anlaşılmıştır. Kurum genelinin kurumsal kapasite ve çalışma koşullarından % 64,81 oranında memnun olduğu anlaşılmıştır.

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

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

➤ Katılımcıların kişisel ve mesleki gelişim hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların; meslek/hizmet içi eğitimlerin iş kalitesini artırdığı ve düzenlenen seminer ve panellerin yararlı olduğu hususlarına katıldıkları görülmüştür. Mesleki geleceğinin (kariyer planının) öngörülebilir olduğunu ve görevde yükselme imkânı bulunduğunu düşünen iç paydaşların sayısının ise nispeten daha az olduğu anlaşılmıştır. Kurum genelinin kişisel ve mesleki gelişim koşullarından %56,60 oranında memnun olduğu anlaşılmıştır.

➤ Katılımcıların motivasyon ve aidiyet hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların çoğunluğunun yaptığı işi ve çalıştığı daireyi sevdiği, kurum için önemli şeyler yaptığını hissettiği görülmüştür. Önemli bir kısmının ise, yeni başlayan personele verilen uyum eğitiminin ve kurum kültürünün geliştirilmesi kapsamında yürütülen eğitim, seminer ve sosyal faaliyetlerin yeterli olmadığını düşündüğü anlaşılmıştır. Kurum genelinin motivasyon ve aidiyet koşullarından %66,44 oranında memnun olduğu görülmüştür.

➤ Katılımcıların iletişim hususlarındaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların; en çok, “idari birimler tarafından yeterli düzeyde ilgi ve saygı gösterildiği” ile “idari birimler arasında yeterli koordinasyon ve işbirliği bulunduğu” hususlarında olumlu görüş beyan ettiği görülmüştür. Ankete katılanlar tarafından en fazla olumsuz görüş beyan edilen konu ise, çalışanlar arasında iletişimi kuvvetlendirmeye yönelik sosyal etkinliklerin yetersiz kalışı olmuştur. Ankete katılanların iletişim koşullarından %54,65 oranında memnun olduğu görülmüştür.

➤ Katılımcıların kurumsal açıdan önemli bulduğu hususlardaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete katılan tüm iç paydaşların kurumsal açıdan en önemli konu olarak, ilk sırada yargıya olan güvenin artırılması, ikinci sırada adil yargılanma hakkının güçlendirilmesi hususlarını seçtikleri görülmüştür. Bu iki önemli başlığı, yargı personeli ve idari personelin niteliğinin artırılması ile iş disiplininin ve sorumluluk bilincinin benimsenmesi konuları takip etmiştir. Diğer yandan UYAP ekranlarının kurumun ihtiyaçlarına göre uyarlanması hususu ankete katılanlarca diğer konulara nazaran en önemsiz sorun olarak işaretlenmiştir.

➤ Katılımcıların kişisel açıdan önemli bulduğu hususlardaki görüşlerinin değerlendirilmesi sonucunda;

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

b) Dış Paydaş Analizi

Başkanlığımız dış paydaş anketleri 18-31/12/2017 tarihleri arasında katılımcılara çevrim içi olarak ulaştırılmış olup; avukatlarca Avukat Portal, UYAP kullanıcıları tarafından UYAP Portal, diğer kamu idareleri tarafından ise internet sitemizdeki link üzerinden giriş yapılmak suretiyle cevaplandırılmıştır.

Dış paydaş anketine toplam 3.169 kişi katılmıştır.

Ankete Katılanların Dağılımı	Katılımcı Sayısı	Yüzde
Avukat Portal	406	12,81
UYAP Portal	1.074	33,89
Diğer Kamu Kurumları	1.689	53,30
Toplam	3.169	100

➤ Katılımcıların Başkanlığımıza ilişkin ilgi ve bilgi düzeyinin değerlendirilmesi sonucunda;

Ankete Avukat Portaldan katılanların Başkanlığımızın görev, yetki ve sorumlulukları hakkındaki bilgi düzeylerini iyi, UYAP Portaldan ve diğer kamu kurumlarından katılanların ise orta olarak belirttikleri görülmektedir.

Ankete katılan dış paydaşların çoğunluğunun görevi veya mesleki faaliyeti sebebiyle Başkanlığımızla irtibatla olduğu görülmektedir. Bu irtibat sebebini, “bilgi edinme ve idari başvuru” ile “dava” sebepleri takip etmektedir.

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

✎ Katılımcıların Başkanlığımıza ve Başkanlığımızın sunduğu hizmetlere ilişkin görüşlerinin değerlendirmesi sonucunda;

Ankete katılan dış paydaşların; en çok, Başkanlığımızın köklü bir kurum kültürüne sahip olduğu ve tarafsız, bağımsız bir kurum olduğu hususlarında olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. Diğer yandan, en az olumlu görüş bildirilen konuların “davaların makul sürede sonuçlanması” ve “yargılama sürelerinin öngörülebilir olması” hususları olduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılanların Başkanlığımız ve sunduğu hizmetlerle ilgili %76,91 oranında memnun olduğu görülmektedir.

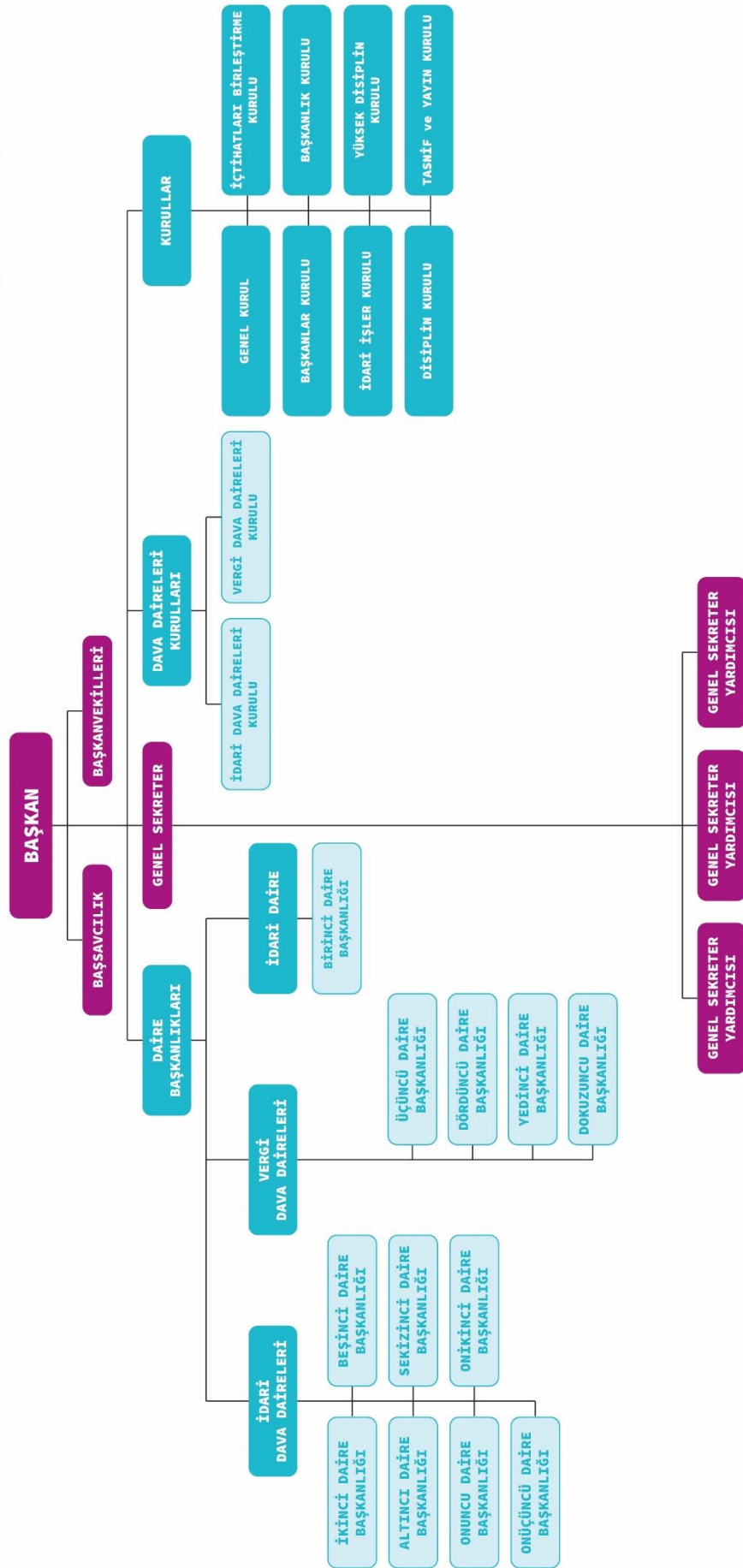
VII- KURUM İÇİ ANALİZ

A- GENEL OLARAK KURUMSAL YAPI

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



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DANIŞTAY BAŞKANLIĞI



B- İNSAN KAYNAKLARI YETKİNLİK ANALİZİ

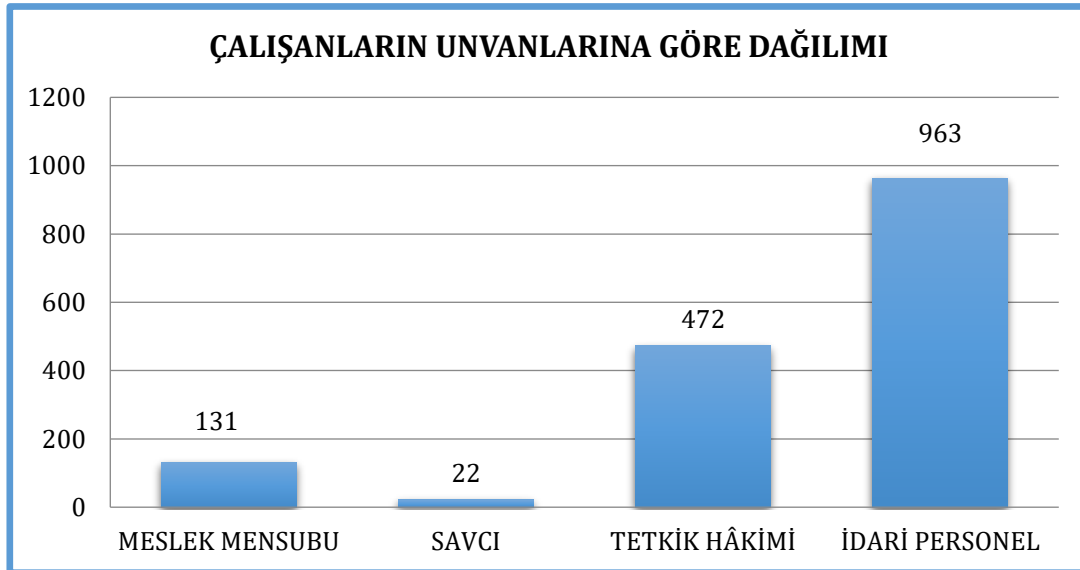
DANIŞTAY BAŞKANLIĞI PERSONEL DAĞILIMI (11.12.2018 Tarihi İtibarıyla)				
UNVAN	DOLU KADRO/POZİSYON	BOŞ KADRO/POZİSYON	ERKEK SAYISI	KADIN SAYISI
KADROLU PERSONEL	1.223	452	745	478
SÖZLEŞMELİ PERSONEL	116	26	72	44
İŞÇİ	249	0	152	97
TOPLAM	1.588	478	969	619

Danıştay Başkanlığına tahsis edilmiş olan 2.066 kadrodan/pozisyondan 1.588 adedi dolu, 478 adedi boş durumda olup, kadro sayımızın % 76,86'sı kullanılmıştır. Başkanlığımızda 131 Meslek Mensubu, 22 Savcı ve 472 Tetkik Hâkimi olmak üzere toplam 625 yargı mensubu görev yapmaktadır.

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

Genel İdare Hizmetleri Sınıfında 399, Teknik Hizmetler Sınıfında 40, Yardımcı Hizmetler Sınıfında 153, Sağlık Hizmetleri Sınıfında 6, sözleşmeli pozisyonda 116 ve işçi kadrosunda 249 olmak üzere toplam 963 idari personel görev yapmaktadır.

Çalışanlarımızın % 61'i erkek % 39'u kadın personelden oluşmaktadır. Çalışanlarımızın % 69'u yükseköğretim mezunudur.



Başkanlığımız insan kaynaklarının incelenmesi sonucunda; genel olarak personelin nicelik yönünden yeterli olduğu görülmekle birlikte, uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren idari birimlerdeki ilgili kadrolara atama yapılabileceği değerlendirilmiştir.

Ayrıca Kurumun kullandığı bilişim sistemlerini geliştirecek teknik personelin nitelik ve nicelik açısından yetersiz olduğu gözlemlenmiştir.

Öte yandan; kurumlarda uygulanan iç kontrol standartları uyarınca hâlihazırda boş bulunan iç denetçi kadrosuna ilgili mevzuatı çerçevesinde atama yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

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

Bu çerçevede,

➤ Meslek mensuplarının yabancı ve uluslararası yargı kurumlarına gerçekleştirilecek çalışma ziyareti, bilimsel toplantı ve çalıştaylara katılımlarının sağlanarak, mesleki tecrübe ve bilgilerinin artırılmasına,

➤ Savcı, kıdemli tetkik hâkimleri ve tetkik hâkimlerinin yabancı ve uluslararası yargı kurumlarına yapılacak bilimsel toplantılara, çalıştaylara, staj ve hâkim değişim programlarına katılımlarının sağlanarak mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesine; ayrıca yoğun ve stresli çalışma koşullarının olumsuz etkilerinin azaltılarak, daha etkili ve verimli çalışmalarına katkı sağlamak amacıyla zaman, süreç ve stres yönetimi, bilişim sistemi kullanımı, etkili iletişim yöntemleri, iş önceliklendirme vb. konularda kişisel gelişimlerine yönelik eğitimlere katılımlarının sağlanmasına,

➤ İdari personelin özellikle resmi yazışma usulleri ile protokol yönetimine ilişkin bilgilerinin geliştirilmesine yönelik hizmet içi eğitimlerin artırılmasına; görevlerini etkin, süresinde ve verimli bir şekilde yerine getirmeleri amacıyla zaman ve süreç yönetimi, kolektif çalışma, iş önceliklendirme, bilişim sistemi kullanımı, bilgi teknolojileri güvenliği, etkili iletişim yöntemleri, sorumluluk, disiplin ve organizasyon, problem çözme teknikleri vb. konularda kişisel gelişimlerine yönelik seminer, konferans ve eğitimlere katılımlarının sağlanmasına,

➤ Yargı mensuplarının yoğun çalışma saatlerinin büyük bölümünü masa başında statik olarak geçirmeleri nedeniyle oluşan anatomik ve strese bağlı sağlık sorunlarının

olumsuz etkilerinin giderilmesi veya azaltılmasına katkı sağlayacak bilgilendirici ve motive edici seminer, panel ve söyleşi gibi aktivitelerin gerçekleştirilmesine,

➤ İdari yargı mercileri arasında iletişimin güçlendirilmesi suretiyle Başkanlığımız yargı mensuplarına, görev alanlarına ilişkin mevzuat yorumları ile uygulamada ortaya çıkan sorunları gözlemleme fırsatının sunulmasına,

➤ Bilgi işlem alanında hizmet verecek personelin nitelik ve niceliğinin artırılmasına ihtiyaç duyulduğu sonucuna varılmıştır.

C- KURUM KÜLTÜRÜ ANALİZİ

Başkanlığımız çalışanları tarafından benimsenen ve paylaşılan değerlerin analizinin yapılabilmesi için iç ve dış paydaş anketinde kurumsal kültürün mevcut durumunu ve yapısını ortaya koyacak sorulara yer verilmiştir. Ayrıca 03-05/10/2017 ve 16-17/03/2018 tarihlerinde gerçekleştirilen çalıştaylarda da kurumsal kültürümüzün unsurları gözden geçirilmiştir. Bu yöntemlerle mevcut kurumsal kültürümüz tanımlanmıştır.

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

Öte yandan, kurum kültürümüzün diğer bileşenleri arasında bulunan “kurum içi iletişim” bileşeninin, ast-üst ilişkilerinin stres kaynağı olması ve çalışanlar arası iletişimi kuvvetlendirmeye yönelik sosyal-kültürel etkinliklerin yetersiz bulunması bakımından; “öğrenme” bileşeninin, görevde yükselme sınavının uzun aralıklarla yapılması bakımından; “ödül ve ceza sistemi” bileşeninin, iş performansı düşük olan çalışanların verimliliğinin artırılması için gerekli tedbirlerin alınmaması yönünden geliştirilmeye açık olduğu anlaşılmıştır.

D- FİZİKİ KAYNAK ANALİZİ



Danıştay Başkanlığı Hizmet Binası; Mülga Maliye Bakanlığınca Ankara ili, Çankaya ilçesi, Lodumlu mevkiinde Başkanlığımıza tahsis edilen 62.310 m²'lik arsa üzerinde bulunmaktadır. Başkanlığımız, 14/12/2009 tarihinde temeli atılan ve planlandığı şekilde Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından 2011 yılının sonunda bitirilen binaya, Şubat 2012 tarihinde bütün idari ve yargısal teşkilatıyla taşınmıştır.

Danıştay Başkanlığı hizmet binası, yüksek yargı organına yakışacak ve ihtiyaçları karşılayacak kapasitede yargılama faaliyetlerinin sürdürüldüğü sekizer katlı beş ayrı blokun yanı sıra Başkanlık, Başkanvekillikleri, Başsavcılık, Genel Sekreterlik, İdari Birimler ile Yemekhane, Kafeterya, Kreş, Spor Merkezi, Bay-Bayan Kuaför Salonu ve Sağlık Ünitesinden oluşan Sosyal Tesislerin bulunduğu üç katlı yerleşkeden oluşmaktadır.

Toplam 81.403 m²'lik inşaat alanına sahip hizmet binamızın yapımı sürecinde makam ve çalışma odaları ile kalem ve heyet odaları, ayrıca tüm genel kullanım alanları, bütün mensuplarımızın görüşleri değerlendirilerek ihtiyaçlara cevap verecek, çalışanlarımızın daha verimli ve rahat bir ortamda çalışabilmesine olanak sağlayacak şekilde planlanıp düzenlenmiştir.

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

Başkanlığımıza tahsisli ve tahsisli olmamakla birlikte Başkanlığımızın kullanımına bırakılan 130 adet lojman 625 yargı mensubunun sadece %21'inin ihtiyacına cevap verebilmektedir.

Başkanlığımıza tahsisli bulunan lojmanların listesine aşağıda yer verilmiştir. Söz konusu lojmanların eski olması, konumlarının Başkanlığımızın eski hizmet binasına göre belirlenmesi, yeni hizmet binasına taşınılmasından sonra uzak kalması; ayrıca kadrolu

çalışan sayısı dikkate alındığında sayıca da yetersiz bulunması nedeniyle ihtiyacı karşılayamadığı gözlemlenmiştir.

Öte yandan, Başkanlığımıza ait toplam 92 adet hizmete tahsisli araç bulunmaktadır.

DANIŞTAY BAŞKANLIĞI LOJMANLARI (11/12/2018 Tarihi İtibarıyla)				
	Özel Tahsisli	Görev Tahsisli	Sıra Tahsisli	Genel Toplam
<i>Tahsisli Lojmanlar</i>	-	68	15	83
<i>Tahsisli Olmamakla Beraber Başkanlığımız Kullanımına Bırakılan Lojmanlar</i>	1	43	-	44
<i>Protokol Yoluyla Karşılıklı Değişim Yapılan Lojmanlar</i>	-	3	-	3
TOPLAM	1	114	15	130

E- TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM ALTYAPISI ANALİZİ

Danıştay Başkanlığı bünyesinde sunulan teknolojik hizmetler; donanım parkı ve Danıştay-UYAP, DBS, UYAP-DYS adı altında geliştirilen uygulama yazılımları ve İnternet-İntranet uygulaması ile karşılanmaktadır.

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

Danıştay-UYAP

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

Söz konusu yazılıma ilişkin her türlü ihtiyaç, Başkanlığımız Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü tarafından, Adalet Bakanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı ile işbirliği ve koordinasyon içinde yerine getirilmekte; sanallaştırma, veritabanı, bilgi güvenliği, veri yedekleme ve disk sistemleri ile fiziksel ve sanal sunucuların idame, işletme, bakım ve kontrolleri güncel teknolojilere uygun olarak yapılmaktadır.

DBS

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

2018 yılı itibarıyla sistem, Personel ve Eğitim Müdürlüğü, Tahakkuk Bürosu Müdürlüğü, Sağlık Merkezi, Kütüphane Müdürlüğü tarafından aktif olarak kullanılmakta ve veri girişine devam edilmektedir. Genel Evrak, Karar Yazma sistemleri ise pasif olup, sorgulama ve bilgi edinme amaçlı olarak kullanılmaya devam edilmektedir. Ancak Danıştay Bilgi Sistemi (DBS) yazılımının mevcut ihtiyaçları karşılamadığı, güncel teknolojik gelişmelerin gerisinde kaldığı, dolayısıyla günümüz teknoloji ve altyapılarına uygun, yönetilebilen, kullanımı kolay ve öğrenilebilir ekranlara sahip, log yeteneği ve bakım-onarım desteği olan yeni bir platforma taşınması gerektiği görülmektedir.

UYAP-DYS (Doküman Yönetim Sistemi)

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

Intranet - İnternet

Intranet uygulaması, Danıştay meslek mensubu, savcı, tetkik hâkimi ve idari personele iş süreçlerinde yardımcı olmak, ulaşmak istedikleri bilgilere zaman kaybetmeden ulaşmalarını sağlamak ve ihtiyaç duydukları ortak bilgilere erişimi kolaylaştırmak amacıyla oluşturulan kurumsal bilgi portalıdır. Kurum içi duyurular, kurul

kararları, komisyon çalışmaları, faaliyet raporları, rehber, mevzuat, kütüphane, yayınlar, istatistikler vb. alanların yer aldığı intranet uygulaması ile kurum içi bilgi paylaşımı hızlı ve kolay bir şekilde sağlanmaktadır.

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

İlerleyen süreçte Danıştay intranet ve internet altyapısının yeniden düzenlenerek, kolay yönetilebilir ve fonksiyonel bir yapıya kavuşturulması gerekmekte, günümüz bilgi işlem altyapılarında gittikçe artan yüksek veri hacmi gereksinimleri de göz önüne alınarak ileriki yıllarda daha yüksek kapasiteli yeni bir Veri Depolama Ünitesi ile yeni fiziksel sunuculara ihtiyaç olacağı değerlendirilmektedir.

Diğer yandan, Danıştay Başkanlığında mevcut karar arşivinin yeniden yapılması ve bilgisayar ortamına aktarılarak bilginin kullanıcı hizmetine bilgisayar ortamında sunulması amacıyla elektronik arşiv sisteminin kurulması öngörülmektedir. Sistemin genel olarak kararların taranması, kaydedilmesi, indekslenmesi, arşivlenmesi, arşivden bulunması, kâğıda çıktısının alınması fonksiyonlarını yerine getirmesi hedeflenmektedir.

F- MALİ DURUM

Başkanlığımızın mali kaynak analizinde, 2019-2021 Orta Vadeli Mali Planda Danıştay için öngörülen 2019, 2020 ve 2021 bütçelerine yer verilerek 2022 ve 2023 yılları için 2020 ve 2021 yılları bütçe öngörülerindeki artış oranları üzerinden ödenek tahmin edilmiştir.

Tablo 2: Tahmini Kaynaklar

KAYNAKLAR	2019	2020	2021	2022	2023	Toplam Kaynak
Genel Bütçe	182.320.000	206.258.000	225.490.000	250.000.000	275.000.000	1.139.068.000
Vakıf ve Dernekler	-	-	-	-	-	-
Dış Kaynak	-	-	-	-	-	-
Diğer (Kaynak Belirtilecek)	-	-	-	-	-	-
TOPLAM	182.320.000	206.258.000	225.490.000	250.000.000	275.000.000	1.139.068.000

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

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Politik				
Ekonomik	1. Ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel yönden gelişmesi	➤ Mülga Maliye Bakanlığınca eğitim tesisi yapılmak üzere Başkanlığımız adına arsa tahsis edilmiş olması	➤ Kamu kaynaklarında önceliğin başka sektörlerle verilmesi	➤ Danıştay eğitim tesisi binasına yönelik bütçe görüşmelerinde kaynağın temininin öneminin yetkililerle paylaşılması ➤ Kaynağın yıllara yayılarak temin edilmesi
Sosyokültürel	1. Kamuoyunda hak ve hak arama bilincinin gelişmesi	➤ Kamuoyunun Danıştaya olan ilgisinin artması ➤ Yargının Hukuk Devletindeki öneminin anlaşılması	➤ İş yükü fazlalığı	➤ Danıştayın görev ve yetkilerinin tanıtılması ➤ Danıştayın danışma ve inceleme görevlerinin etkinliğinin artırılması ihtiyacına dikkat çekilmesi ➤ İş yükünün azaltılmasına yönelik çalışmalar yapılması
	2. Kamu kurumları ve üniversiteler arasında iletişimin ve işbirliğinin güçlenmesi	➤ Kamu kurumlarının ve üniversitelerin bilgi ve insan kaynaklarından yararlanma imkânı	➤ Koordinasyonu n istenilen düzeyde olmaması	➤ Kamu kurumları ve üniversiteler ile ortak çalışma, sempozyum ve toplantılar düzenlenmesi
	3. Dünya çapında insan odaklı yönetim anlayışının benimsenmesi	➤ İnsan odaklı yönetim anlayışının, çalışanların talep ve ihtiyaçları hakkında farkındalık yaratması ➤ Bu anlayışın, çalışanların veriminin ve Kurum hizmetlerinin niteliğinin artırılması fırsatını sunması	➤ İnsana değer verilmesi anlayışının suistimal edilmesi ➤ İşin ihmal edilmesi	➤ Kurum çalışanlarının değerli olduklarının hissettirilmesi ➤ Çalışanların kuruma aidiyet duymasını sağlayacak, birliktelik şuurunu geliştirecek etkinlikler (söyleşi, panel, tiyatro, konser, gezi, kokteyl, yemek, resepsiyon) düzenlenmesi ➤ Etkinliklerin mesai dışında yapılmasına özen gösterilmesi
	4. Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşları ile iletişimin ve işbirliğinin güçlenmesi	➤ Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşları ile projeler ve ortak çalışma alanlarının geliştirilmesi imkânı	➤ Koordinasyon un istenilen düzeyde olmaması	➤ Karşılıklı çalışma ziyaretleri, hâkim değişim programı, staj, ortak toplantı, sempozyum vb. yollarla bilgi ve tecrübe alışverişi yapılarak iç hukuk düzeni ile içtihatların geliştirilmesi suretiyle yargılama hizmetinin iyileştirilmesi

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/ Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Teknolojik	1. Ülkemizin teknolojik alandaki yetkinliğinin artması	➤ UYAP'ın ihtiyaca cevap verecek şekilde geliştirilmesi imkânı ➤ E-devlet ve diğer e-dönüşüm uygulamaları kapsamında verilere ulaşma imkânı sayesinde işlemlerin hızlanması	➤ Ülkemizin yakın dönemde yaşamış olduğu darbe girişimi nedeniyle bilişim sistemlerinde oluşan güvenlik açığı ve güvensizlik duygusu ➤ Hâlihazırda Kurumun kullandığı bilişim sistemlerini kullanacak ve geliştirecek teknik personelin teminindeki güçlükler	➤ UYAP dâhil Kurumun bilişim sistemlerinde güncelleme ve yenileme çalışmaları yapılarak güvenli ve kuruma özgü bir bilişim ağının hayata geçirilmesi, bilişim sistemlerinde yer alan güvensizlik algısının ortadan kaldırılması ➤ Kurumun kullandığı bilişim sistemlerini geliştirebilecek ve iyi düzeyde kullanabilecek nitelikli personelin istihdam edilmesi
	1. İstinaf sisteminin uygulanmaya başlanması	➤ İstinaf kanun yolunun Danıştayın iş yükünü azaltması	➤ İstinaf mahkemelerinin kurulmasıyla ortaya çıkabilecek içtihat farklılıkları	➤ Bölge idare mahkemelerine çalışma ziyaretlerinin yapılması ➤ İçtihat birliğinin sağlanması yönünde mekanizmaların geliştirilmesi ve yeni mekanizmaların geliştirilmesi, bu konuda yapılan çalışmalara destek verilmesi
Yasal	2. Danıştayın istişari yönünden yeterince istifade edilmemesi	➤ Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi ile birlikte yapılacak yasal değişikliklerin Danıştayın danışma ve inceleme görevlerinin etkinleştirilmesi için fırsat olması ➤ Yeni anayasa ve yargı reformu çerçevesinde mevzuat çalışmalarının yapılması	➤ Danıştayın danışma ve inceleme görevlerini azaltacak hukuki değişiklikler ➤ İş yükünün (dava sayısının) artması	➤ Kuruluşundan beri var olan istişari görüş verme vasfının etkinleştirilmesi konusunda bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenmesi ➤ Kurulmuş olan komisyonlarda konunun gündeme getirilip tartışılması ➤ Uluslararası çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemlerinin bu açıdan incelenmesi ➤ Yasama faaliyetlerine bu konuda destek olunması

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/ Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Yasal	3. İş yükü (dava sayısı) fazlalığı	➤ Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerini gündeme getirmesi ➤ Danıştayda çalışmayı isteyen genç insan gücünün fazla olması ➤ Yargı mensubu ve idari personel sayısında artış meydana gelmesi	➤ Yargılama faaliyetinin uzun sürmesi, makul sürenin aşılması ➤ Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinin ihlali nedeniyle Devletin tazminat borcunun doğması ➤ Yargılama hizmetinin niteliğinin istenilen düzeye ulaşamaması ➤ Kurum çalışanlarının yoğun çalışmasına bağlı olarak kronik yorgunluk, mutsuzluk ve verim kaybı yaşaması ➤ Hâkim ihtiyacının karşılanması için hâkim adaylığı süresinin kısaltılması, stajın verimsiz ve yetersiz kalabilmesi	➤ Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının, kurulan komisyonlarda tartışılması bu konuda bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenmesi; Uluslararası çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemlerinin bu açıdan incelenmesi; yasama faaliyetlerine bu konuda destek olunması ➤ Danışma fonksiyonunu güçlendirmek suretiyle uyuşmazlıkların yargı önüne gelmeden hukuk devleti ilkesi çerçevesinde çözümlenmesinin sağlanması ➤ Raporlama, İçtihat ve İstatistik Biriminin kurulması, emsal yargı kararlarının dikkate alınmasının sağlanması ➤ Yargı organlarına yansıyacak uyuşmazlıkların azalması için İdari Usul Kanunu'nun yürürlüğe konulmasına ve yargılama süreçlerinin hızlandırılması için İdari Yargılama Usulü Kanununda ihtiyaca uygun değişiklikler yapılmasına ilişkin çalışmalara katkı sağlanması (filtrasyon, grup dava gibi) ➤ Her dairede yetişmiş tecrübeli hâkim sayısının yeterli sayıda artırılması ➤ Yargılama faaliyetleri içerisindeki iş süreçlerinin hızlandırılması için çalışmalar yapılması ➤ Dosya tasniflerinin düzenli ve sistematik olarak yapılması ➤ Karar yazım şekillerinin geliştirilmesi ve karar gerekçelerinin güçlendirilmesi ➤ Danıştay içtihatlarının bilindirliği için kararlarına erişim imkânının artırılması ➤ İş performansı düşük olan çalışanların verimliliğinin artırılması için gerekli tedbirlerin alınmasının sağlanması

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/ Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Yasal	4. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yeterli oranda bulunmaması	➤ Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin tartışmaya açılması ve hukuk sistemimize uygun olanların tespit edilmesi ➤ Uzlaşma kültürünün benimsenmesi suretiyle idarelerin mevcut alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine başvurusunun teşvik edilmesi	➤ İş yükü fazlalığı ➤ Toplumsal uzlaşma ve güven zemininin oluşturulamaması nedeniyle her uyuşmazlığın yargı önüne taşınmaya devam edilmesi ➤ Yargılama faaliyetinin uzun sürmesi ➤ Yargılama hizmetinin niteliğinin istenilen düzeye ulaşamaması	➤ Bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenmesi ➤ Kurulmuş olan komisyonlarda konunun gündeme getirilip tartışılması ➤ Uluslararası çalışma ziyaretleri yapılarak yabancı ülke sistemlerinin bu açıdan incelenmesi ➤ Yasama faaliyetlerine bu konuda destek olunması
	5. FETÖ/PDY mensubu hâkim, savcı ve personelin büyük oranda tasfiye edilmesi	➤ Huzurlu ve güvenli bir ortamda çalışma imkânı ➤ Çalışanların veriminin ve Kurum hizmetlerinin niteliğinin artması	Danıştayda göreve başlayan yeni personel sayısının fazlalığı ve kuruma intibak sürecinin tamamlanmamış olması	➤ Her birimde asgari iki yetişmiş personel bulundurulması ➤ Çalışanların kuruma aidiyet duymasını sağlayacak, birliktelik şuurunu geliştirecek etkinlikler (söyleşi, panel, tiyatro, konser, gezi, kokteyl, yemek, resepsiyon) düzenlenmesi
Çevresel				

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

GZFT analizi ile Kurumumuz tarafından kontrol edilebilen, paydaşlarımızın olumlu içsel özelliğimiz olarak tanımladığı “güçlü yönler”; Kurumumuzun başarısını olumsuz etkileyebilecek “zayıf yönler”; Kurumumuzun kontrolü dışında ortaya çıkan, Kurumumuza avantaj sağlaması muhtemel olan “fırsatlar” ile Kurumumuzun kontrolü

dışında gerçekleşen ve olumsuz etkileri önlenmesi ya da sınırlandırılması gereken “tehditler” belirlenmiştir.

Tablo 3: GZFT Listesi

İç Çevre	
Güçlü Yönler	Zayıf Yönler
- Anayasal bir yüksek yargı kurumu olması - İçtihat mahkemesi niteliğinde olması - İdari yargı düzeninde işbirliği ve koordinasyonun gelişmesini sağlayan konumu - Köklü bir tarihe ve kurum kültürüne sahip, saygın bir kurum olması - Tarafsız ve bağımsız bir kurum olması - Şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışına sahip olması - Güvenilir bir kurum olması - Kendi görev alanına giren konularda Türk hukuk sisteminin gelişimine katkı sağlaması - Alanında yetişmiş nitelikli personelinin bulunması - Çalışanların Kuruma aidiyet duygusu beslemesi ve Kurumu sahiplenmesi - Mesleğe yeni başlayan hâkimlerin yetiştirilmesi noktasında bir okul niteliğinde olması - Zengin bir kurum arşivine sahip olması - Kurumun fiziki koşulları ve teknik donanımının yeterli olması	- Danışma ve inceleme görevinin yeterli etkinlikte yerine getirilememesi - Yargılama faaliyetlerinin uzun sürmesi - Yargılama sürelerinin öngörülebilir olmaması - İş yükü fazlalığının, yargılama hizmetinin niteliğinin artması önünde bir engel oluşturması - İş yükü fazlalığının karar gerekçelerinin daha iyi olmasına olumsuz etkisi - İş yükü fazlalığının bilimsel çalışmaların takip edilmesini zorlaştırması - Kişiler üzerindeki iş yükünün fazlalığı - Yargı personelinin ve idari personelin nitelik ve niceliğinin arttırılması yönünde çalışmaların yetersiz olması

Dış Çevre	
Fırsatlar	Tehditler
- İstinaf kanun yolunun Danıştayın iş yükünü azaltması - Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin tartışılması - Yargının FETÖ/PDY mensubu hâkim, savcı ve personelden büyük oranda temizlenmiş olması - Anayasa değişikliği ve yargı reformu çerçevesinde mevzuat çalışmalarının yapılması - Danıştayda çalışmak isteyen genç insan gücünün fazla olması - Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşları ile projeler ve ortak çalışma alanlarının geliştirilmesi imkânı - E-devlet kapsamında verilere ulaşma imkânı olması - Üniversiteler ile yakın işbirliği - Ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel yönden gelişimi	- İstinaf mahkemelerinin kurulmasıyla ortaya çıkabilecek içtihat farklılığı - Yargı mensubu ve idari personel sayısında azalış - Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yeterli oranda bulunmaması - İdarelerin mevcut alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına başvurması noktasındaki isteksizliği - İdari Usul Kanunu'nun bulunmaması, İdari Yargılama Usul Kanunu'nun ihtiyaca cevap vermekte yetersiz kalması - İdarelerin emsal yargı kararlarını yeterli oranda dikkate almama yönündeki eğilimleri - 15 Temmuz 2016 tarihinde gerçekleştirilen hain darbe girişimi sonrası olağanüstü hal kapsamında yapılmak zorunda kalınan değişiklikler ile Askeri Yüksek İdare Mahkemesinin kapatılmasına ilişkin Anayasa değişikliği sonucu Danıştayın iş yükünde meydana gelen/gelecek olan artış - İş yükünün fazlalığı - Hâkim adaylığı süresinin kısa olması, stajın yetersiz kalabilmesi - Diğer yargı organları kararlarına erişim imkânının yeterli düzeyde olmaması - Danıştaya ayrılan bütçenin yetersiz olması

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GELECEĞE BAKIŞ

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GELECEĞE BAKIŞ

I- MİSYON

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

II- VİZYON

“İdari yargının evrensel öncüsü ve adaletin güvencesi olmak”

III- TEMEL DEĞERLER

Adalet

Hukukun üstünlüğü

Bağımsızlık ve tarafsızlık

Evrensel hukuk ilkelerine bağlılık

İnsan haklarına saygı

Ehliyet ve liyakat

Meslek etiği ilkelerine bağlılık

Saygınlık ve güvenilirlik

İş disiplini ve kurumsal kültüre bağlılık

Şeffaflık ve hesap verebilirlik

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

STRATEJİ GELİŞTİRME

STRATEJİ GELİŞTİRME

I- HEDEF KARTLARI

Amaç (A1)	Yargılama Hizmetinin Niteliğini Artırmak								
Hedef (H1.1)	Yargılama Hizmetini Makul Sürede Tamamlamak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.1.1: Dosyaların Ortalama Karara Bağlanma Gün Sayısı	50	620	480	380	300	450	400	6 Ay	6 Ay
PG1.1.2: Kararların Ortalama Yazılma Gün Sayısı	10	65	60	50	40	30	30	6 Ay	6 Ay
PG1.1.3: Kararların Ortalama İmzalanma Gün Sayısı	10	7	6	5	4	6	5	6 Ay	6 Ay
PG1.1.4: Kararların ve Dosyaların Ortalama Tebligata Çıkarılma Gün Sayısı	10	6	5	4	4	3	3	6 Ay	6 Ay
PG1.1.5: Devredilen Dosya Sayısı	20	135 Bin	150 Bin	120 Bin	75 Bin	115 Bin	95 Bin	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Başsavcılık ve Daireler								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü								
Riskler	- Danıştaya gelen dosya sayısının öngörülemeyen nedenlerle artış göstermesi - Dosya tevzi işlemlerinin hatalı gerçekleştirilmesi - Mevzuat değişiklikleri - Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı								
Stratejiler	- Elektronik ortamda dava açılabilmesi ve usul işlemlerinin gerçekleştirilmesini sağlayacak bilişim altyapısı oluşturulacaktır. - Danıştay dava dosyaları ile temyiz başvurularına ilişkin sürecin takip edileceği internet sayfası oluşturulacak ve mobil uygulamalar geliştirilecek veya mevcut uygulamalara entegrasyon sağlanacak, yargılama süreçlerinin hızlandırılması için çalışmalar yapılacaktır. - Bekleme süresi iki yılı aşan dava ve temyiz başvurularına ilişkin uyarı ve raporlama sağlayacak altyapı oluşturularak, daire ve kurullar makul sürede yargılama hususunda periyodik olarak bilgilendirilecektir.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	523.399.000 TL								
Tespitler	- Hâkime havale edilen aylık ortalama dosya sayısının fazlalığı - Dosyanın işlem görmeden bekleme süresinin uzun olması - Üst politika belgelerinde yargılama sürecinin hızlandırılmasının planlanması - Toplumdaki makul sürede yargılama beklentisi - Davaların türüne göre hedef sürelerinin belirlenmesinin üst politika belgelerinde planlanması								
İhtiyaçlar	- İş yükünün azaltılması - Karar yazım sürecinin, imza ve tebligat sürecinin hızlandırılması - Adaletin geciktirilmeden tesisi - Dava türlerine göre hedef sürelerin belirlenerek bu sürelere uyulmasının sağlanması - Yargılaması geciken dosya sayılarının yıllar itibarıyla yığılma durumunun ortaya konulması ve bertarafına yönelik tedbirlerin alınması								

Amaç (A1)	Yargılama Hizmetinin Niteliğini Artırmak								
Hedef (H1.2)	İçtihat Birliğini Sağlamak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.2.1: Danıştay Daireleri ve Kurulları Arasında İçtihat Bilinirliği ve Farklılığı Konusunda Gerçekleştirilen Toplantı Sayısı*	20	0	2	4	6	8	10	6 Ay	6 Ay
PG1.2.2: Diğer İdari Yargı Organları İle Yapılan Toplantı Sayısı*	20	2	5	8	11	14	17	6 Ay	6 Ay
PG1.2.3: Danıştay Kararlarını Anonimleştirerek Yayına Hazırlayan Bir Birim Kurulması*	20	0	1	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay
PG1.2.4: Danıştay İnternet Sitesinde ve Danıştay Kararlar Dergisinde Yayınlanan Karar Sayısı*	20	50 Bin	-	-	-	70 Bin	105 Bin	6 Ay	6 Ay
PG1.2.5: İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi Tarafından Hazırlanan Rapor Sayısı*	20	5	-	-	-	10	20	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Başsavcılık ve Daireler								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Kurullar ve Daireler İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi Genel Sekreterlik Bürosu Yayın İşleri Müdürlüğü Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Personel ve Eğitim Müdürlüğü								
Riskler	- İçtihatların bilinirliğinin artmasının ve idari yargı mercilerince benimsenmesinin zaman alacak olması - Yargılamanın hızlı sonuçlandırılması baskısı sebebiyle kapsamlı araştırma yapılamaması sonucu içtihatların göz önünde bulundurulamaması - İş yoğunluğu sebebiyle yeterince toplantı yapılamaması ihtimali - Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı								
Stratejiler	- Danıştay içtihatlarının takibi ve uygulamada dikkate alınmasının önemini vurgulamak için mahkemelere çalışma ziyaretleri yapılacaktır. - Dava dairelerince içtihat birliğinin sağlanmasına yönelik değerlendirme toplantıları yapılacaktır. - Danıştay kararlarına erişimi kolaylaştıracak kullanıcı dostu internet sayfası oluşturulacaktır.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	149.088.000 TL								
Tespitler	- İçtihatların takibini yapacak birimin kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi - İçtihat farklılıklarını giderecek mekanizmaların etkinliğinin artırılması - İçtihat farklılıklarının yargıya olan güveni zedelemesi - Türdeş davaların farklı kararlarla sonuçlanması								
İhtiyaçlar	- İçtihat farklılıklarının giderilmesi - İçtihatların bilinirliğinin, ulaşılabilirliğinin ve takibinin artırılması - İstikrarlı kararların oluşmasının sağlanması								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A1)	Yargılama Hizmetinin Niteliğini Artırmak									
Hedef (H1.3)	İş Yükünü Azaltmak									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG1.3.1: 2575, 2576 ve 2577 Sayılı Kanunlara Yönelik Yapılan Çalışma Sayısı*	25	5	7	10	13	15	18	6 Ay	6 Ay	
PG1.3.2: Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına Yönelik Yapılan Çalışma Sayısı*	25	0	2	4	6	8	10	6 Ay	6 Ay	
PG1.3.3: Kamu Kurum ve Kuruluşları ile Yapılan Toplantı Sayısı*	25	10	20	30	40	50	60	6 Ay	6 Ay	
PG1.3.4: Hâkime Havale Edilen Aylık Ortalama Dosya Sayısı	25	53	50	45	40	35	30	6 Ay	6 Ay	
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik									
İşbirliği Yapılacak Birimler	Genel Sekreterlik Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Personel ve Eğitim Müdürlüğü									
Riskler	- Değişmesi önerilen maddelerin yasalaşmaması - Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yeterince bilinmemesi ve tercih edilmemesi - Kamu görevlilerinin mali sorumluluk kaygısı - İdarelerin emsal kararları yeterince dikkate alınmaması - Öngörülemeyen sebeplerle hâkim sayısında azalma veya dosya sayısında artma olasılığı									
Stratejiler	2575, 2576 ve 2577 sayılı Kanunlarda değiştirilmesinin idari yargı sistemine fayda sağlayacağı düşünülen maddeleri ile ilgili çalışmalar yapılacaktır. - Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına yönelik yapılan çalışmalara katkı sağlanacaktır. - İdari yargıda dava öncesi ve dava içi alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine ilişkin iyi uygulama örnekleri incelenerek, sonuçları kamuoyu ile paylaşılacaktır.									
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	22.886.000 TL									
Tespitler	- İş yükünün fazla olması sebebiyle niteliğin istenilen düzeye çıkmaması - İçtihat mahkemesi özelliğinin arka planda kalması - Hâkime havale edilen aylık ortalama dosya sayısının fazlalığı - Emsal karar olmasına rağmen dava yoluna sıklıkla başvurulması									
İhtiyaçlar	- İş yükünün azaltılarak yargılama hizmetinin daha nitelikli hale getirilmesi - Uzmanlaşma ve araştırmaya zaman tahsis ederek iyi gerekçelendirilmiş kararların üretilmesi - İyi uygulama örneklerinin incelenmesine fırsat sağlama									

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A1)	Yargılama Hizmetinin Niteliğini Artırmak								
Hedef (H1.4)	Yargı Mensuplarının Mesleki Yetkinliklerini Artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.4.1: Düzenlenen Meslek İçi Eğitim Sayısı*	30	0	1	2	3	4	5	6 Ay	6 Ay
PG1.4.2: Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları Nezdinde Çalışma Ziyaretleri ile Uluslararası Nitelikli Mesleki Toplantılara Gönderilen Yargı Mensubu Sayısı*	30	26	50	75	100	125	150	6 Ay	6 Ay
PG1.4.3: Hâkim Değişim ve Staj Programına Katılan Yargı Mensubu Sayısı*	20	3	5	7	9	11	13	6 Ay	6 Ay
PG1.4.4: Gerçekleştirilen Bilimsel Etkinlik Sayısı*	10	3	5	7	9	11	13	6 Ay	6 Ay
PG1.4.5: Gerçekleştirilen Komisyon Toplantısı Sayısı*	10	19	40	60	80	100	120	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Genel Sekreterlik Bürosu Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu Personel ve Eğitim Müdürlüğü								
Riskler	- Yeterli ödeneğin sağlanamaması - Meslek içi eğitime katılımın yargılama sürecini aksatması - Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı								
Stratejiler	- Yargı mensuplarına yönelik mesleki konularda eğitim faaliyetleri gerçekleştirilecektir. - Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşlarına çalışma ziyaretleri düzenlenecek, bilimsel toplantılara katılım sağlanacak ve hâkim değişim programı çerçevesinde hâkimlerimizin diğer ülkelerde deneyim kazanması sağlanacaktır. - Mesleki yetkinliği artırıcı panel, konferans, seminer düzenlenecektir.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	31.058.00 TL								
Tespitler	Eğitimin, bilimsel etkinliklerin ve yabancı ülkelere yapılacak ziyaretlerin yargı mensuplarının bilgi birikimine sağlayacağı katkının yargılama sürecine olumlu etkisinin olması beklentisi								
İhtiyaçlar	- Yargılama hizmetinin daha iyi seviyede sunulması hedefi - Mesleğe yeni başlayan hâkimlerin tecrübesizliklerini bertaraf edecek çalışmalar yapılması suretiyle yargılama sürecine etkin katkı sağlamalarının hızlandırılması - Yabancı ülke ve uluslararası kuruluşların sistemlerinin incelenmesi suretiyle iç hukukumuz bakımından yararlı görülecek noktaların tespitinin sağlanması - Bilimsel etkinlikler aracılığıyla hâkimlerin hukuki bakış açılarının geliştirilmesine katkı sağlanması								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A1)	Yargılama Hizmetinin Niteliğini Artırmak								
Hedef (H1.5)	Karar Yazım Şekli Geliştirmek ve Karar Gerekçelerini Güçlendirmek								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.5.1: Belirlenen Yeni Kritere Göre Yazılan Karar Sayısı*	50	0	50 Bin	110 Bin	180 Bin	260 Bin	350 Bin	6 Ay	6 Ay
PG1.5.2: Gerçekleştirilen Kurul Toplantısı Sayısı*	30	3	5	6	7	8	9	6 Ay	6 Ay
PG1.5.3: Gerçekleştirilen Etkinlik Sayısı*	20	1	2	3	4	5	6	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Başsavcılık ve Daireler								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Genel Sekreterlik Bürosu İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi								
Riskler	- Yeni şablonlara uyumun zaman alması - Yargılamanın makul sürede sonuçlandırılması baskısının gerekçelerin güçlendirilmesini zorlaştırması								
Stratejiler	- Karar yazım şeklini geliştirmek ve karar gerekçelerini güçlendirmek için kurulca çalışmalar yürütülecektir. - Belirlenen kriterler hakkında yargı mensupları bilgilendirilecek, uygulama sonuçları incelenecek ve geliştirmeye açık hususlar üzerinde sürekli iyileştirme yapılacaktır.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	75.226.500 TL								
Tespitler	- Başkanlığımızın içtihat mahkemesi niteliğinde olması ve idari yargının gelişimine yön veren konumda bulunması - Karar gerekçelerinin tatminkâr düzeyde olmaması - Karar yazım şekli standartlarının yetersizliği								
İhtiyaçlar	- Karar yazım şekillerinin geliştirilmesi - Karar gerekçelerinin güçlendirilmesi - Belirlenen kriterlerin uygulamasının yaygınlaştırılması								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A2)	Danıştayın Danışma ve İnceleme Fonksiyonunu Güçlendirmek								
Hedef (H2.1)	Danışma ve İnceleme Fonksiyonu Konusunda Kamu İdarelerinin Farkındalıklarını Artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.1.1: Gerçekleştirilen Bilimsel Etkinlik Sayısı*	30	2	3	4	5	6	7	6 Ay	6 Ay
PG2.1.2: Kamu Kurum ve Kuruluşlarıyla Yapılan Toplantı Sayısı*	70	0	1	2	3	4	5	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Genel Sekreterlik Bürosu 1. Daire Başkanlığı İdari İşler Kurulu								
Riskler	- İstisari görüş başvurusundaki isteksizlik - Kamu kurum ve kuruluşlarının toplantılara katılmadaki isteksizliği - Mevzuat değişikliği								
Stratejiler	- Kanun ve yönetmelik çalışmalarına, talep edilmesi halinde etkin katılım sağlanacaktır. - Danışma ve inceleme fonksiyonu konusunda seminer ve paneller düzenlenecektir. - İdari uyumsuzlukların ortaya çıkmasını en aza indirmek amacıyla danışma ve inceleme fonksiyonunun daha fazla kullanılmasının önemi ve gerekliliği konusu kamu idareleriyle yapılacak toplantı ve çalıştaylarda vurgulanacaktır.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	13.078.000 TL								
Tespitler	- İdari uyumsuzlukların yargı önüne taşınmadan çözülmesinin mümkün olduğu hallerde bu fonksiyonun işletilmemesi sebebiyle zaman, para, etkinlik, verimlilik ve itibar kaybına yol açılması - Danıştayın istisari yönünden yeterince faydalanılmaması - Yargının iş yükünün fazlalığı								
İhtiyaçlar	- Danışma ve inceleme fonksiyonunun kazanımlarının belirlenmesi ve paydaşlarla gerekli çalışmaların yapılması - Kaynakların verimli kullanımının tesisi için sorunlu alanların önceden giderilerek uyumsuzluğa dönüşmeden çözülmesi								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A2)	Danıştayın Danışma ve İnceleme Fonksiyonunu Güçlendirmek								
Hedef (H2.2)	Danışma ve İnceleme Fonksiyonunun Etkinliğini Artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.2.1: Danışma ve İnceleme Fonksiyonunun Etkinliğini Artırmaya Yönelik Yapılacak Çalışmaları Belirlemek ve Yürütmek Üzere Bir Komisyon Kurulması*	40	0	1	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay
PG2.2.2: Gerçekleştirilen Toplantı Sayısı*	40	0	2	4	6	8	10	6 Ay	6 Ay
PG2.2.3: İncelenen Ülke Sayısı*	20	3	4	5	6	7	8	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Genel Sekreterlik Bürosu 1. Daire Başkanlığı İdari İşler Kurulu Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu								
Riskler	- İstisari görüş başvurusundaki isteksizlik - Mevzuat değişikliği - Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı								
Stratejiler	- Danışma fonksiyonunun etkinleştirilmesi konusunda bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenecektir. - Yabancı yargı kuruluşlarına yapılacak çalışma ziyaretleri ile ülke sistemleri incelenecektir.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	19.616.000 TL								
Tespitler	- İdarelerin başvurmaması nedeniyle danışma ve inceleme görevinin yeterli etkinlikte yerine getirilememesi - Danıştayın danışma ve inceleme fonksiyonundan yeterince istifade edilmemesi								
İhtiyaçlar	Danışma ve inceleme fonksiyonunun etkinleştirilmesi için çalışma grubu oluşturulması gerekliliği								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A3)	Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek								
Hedef (H3.1)	İnsan Kaynaklarının Niteliğini Artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG3.1.1: Hizmet İçi Eğitim Programına Katılan Personel Sayısı*	40	253	400	550	700	850	1.000	6 Ay	6 Ay
PG3.1.2: Yapılacak Sınavlar Sonucunda Unvanı Değişen Personel Sayısı*	20	0	50	50	100	100	150	6 Ay	6 Ay
PG3.1.3: Tüm Çalışanlara Yönelik Düzenlenen Kişisel Gelişim Semineri Sayısı*	40	3	5	8	11	14	17	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Personel ve Eğitim Müdürlüğü Genel Sekreterlik Bürosu								
Riskler	- Yeterli bütçe ödeneğinin sağlanamaması - Kadroyla ilgili değişiklikler - Sorumlu birimce ihtiyaca cevap verecek eğitim programlarının faaliyet dönemi başında belirlenmemesi - Teknik konulara ilişkin eğitimlere katılacak personel sayısının azlığı nedeniyle fayda-maliyet dengesinin kurulamaması ihtimali - Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı								
Stratejiler	- Konusunda uzman kişilerin anlatımıyla eğitim programları gerçekleştirilecektir. - Görevde yükselme sınavı yapılacaktır. - Çalışanların kişisel gelişimini sağlayıcı seminerler düzenlenecektir.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	16.346.500 TL								
Tespitler	- Yeni atanan personelin yetkinliğinin istenilen düzeyde olmaması - İdari birimlerde bazı pozisyonlarda yetişmiş personel açığı - Görevde Yükselme Sınavını bekleyen personel sayısının fazlalığı - Hizmet içi eğitim ile kişisel gelişim programlarının azlığı								
İhtiyaçlar	- Yeni alınan ve alınacak personelin niteliğinin geliştirilmesi ve Kuruma uyumunun sağlanması - Hizmet içi eğitimlerin niteliğinin çeşitlendirilerek farklı birim ve unvanlarda çalışan personelin kendi çalışma alanlarına yönelik eğitim verilmesi - İş performansı düşük olan çalışanların verimliliğinin artırılması ihtiyacı								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A3)	Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek									
Hedef (H3.2)	İç Kontrol Sistemine Uyumunu Artırmak									
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı	
PG3.2.1: Uyum Sağlanan Genel Şart Sayısı*	25	60	63	66	70	75	79	6 Ay	6 Ay	
PG3.2.2: İç Kontrol Sistemine Uyum Oranı	50	%76	%80	%84	%89	%95	%100	6 Ay	6 Ay	
PG3.2.3: Hazırlanan Rapor ve Belge Sayısı*	25	5	10	15	20	25	30	6 Ay	6 Ay	
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik									
İşbirliği Yapılacak Birimler	Strateji Geliştirme Müdürlüğü Tüm Yazı İşleri Müdürlükleri ve İdari Birimler									
Riskler	- İç kontrol sisteminin benimsenmesinin zaman alacak olması - İç kontrol standartları genel şartlarının plan sürecinde değişikliğe uğraması - Periyodik denetimlerin yapılamaması nedeniyle aksayan hususların tespit edilememesi - Risk analizlerini yapacak nitelikli personel eksikliği - İç kontrol standartlarının önemli bileşenlerinden olan kurumsal amaç ve hedeflere yönelik risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi konusundaki tecrübesizlik, yönlendirici mevzuat eksikliği									
Stratejiler	- İç kontrol uyum eylem planı güncellenecek ve daha önce uyum sağlanan şartların devam edip etmediği belirlenecektir. - Uyum sağlanmayan şartların sebepleri analiz edilecek ve sorunların ortadan kaldırılması için üst yönetime raporlanacaktır. - İç denetçi atanması için yargı mensuplarına yönelik kurs imkânı sağlanacaktır.									
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	17.981.000 TL									
Tespitler	- İç kontrol sisteminin bilinirliğinin olmaması ve geliştirilmemesi - Risklerin durumunun sistematik bir şekilde raporlanmaması, değerlendirilmemesi ve izlenmemesi									
İhtiyaçlar	- İç kontrol sisteminin etkinleştirilmesi - İç kontrol sisteminin stratejik yönetim etkinliğini artıracak biçimde hayata geçirilmesi - İç denetim biriminin kurulması - Strateji Geliştirme Müdürlüğü personelinin mali mevzuat bilgisi ve personel sayısı açısından güçlendirilmesi suretiyle etkin danışmanlık hizmeti vermesi									

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A3)	Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek								
Hedef (H3.3)	Kurumsal Kültürü İleriye Taşımak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG3.3.1: Yapılan Sosyal ve Kültürel Etkinlik Sayısı*	30	17	30	43	56	69	82	6 Ay	6 Ay
PG3.3.2: Danıştay Müzesinin Kurulması*	20	0	1	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay
PG3.3.3: Eğitim Tesisi Binası Yapılması*	15	0	0	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay
PG3.3.4: İnternet ve İntranet Sayfasının Yenilenmesi*	10	0	1	1	1	2	2	6 Ay	6 Ay
PG3.3.5: Danıştay Tarihi Kitabının Basılması*	25	0	1	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Teknik İşler Müdürlüğü Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Yayın İşleri Müdürlüğü Genel Sekreterlik Bürosu								
Riskler	- Yeterli bütçe ödeneğinin sağlanamaması - İş yükü fazlalığının sosyal etkinliklerin istenilen düzeyde planlanmasına mani olması - Personelin sosyal etkinliklere katılma isteksizliği - Nitelikli teknik personel istihdamında karşılaşılabilecek güçlükler								
Stratejiler	- Kurumsal aidiyet duygusunu geliştirecek söyleşi panel, tiyatro vb. sosyal etkinlikler düzenlenecektir. - Eğitim faaliyetlerinin yapılabilmesi için bir tesis inşa edilecektir. - Geçmiş ile gelecek arasındaki bağı güçlendirecek Danıştay Müzesi kurulacak ve Danıştay Tarihi kitabı basılacaktır.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	66.161.000 TL								
Tespitler	- Kurum kültürü devamlılığını sağlama iradesi - FETÖ/PDY yapılanması sebebiyle Kurum çalışanları arasında oluşan güvensizlik ortamının çalışma motivasyonunu olumsuz etkilemesi - İş yükü ve sorumlulukların getirdiği stres								
İhtiyaçlar	- Web sayfasının yeni bir tasarıma ve daha anlaşılır bir yapıya kazandırılması - Kurumsal kültürün sürdürülmesi ve geliştirilmesi - Çalışma motivasyonunun yükseltilerek personelin verimliliğinin artırılması								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A3)	Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek								
Hedef (H3.4)	Kurumsal Bilişim Altyapısını ve Yönetim Bilgi Sistemini Geliştirmek								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG3.4.1: İctihat, Raporlama ve İstatistik Biriminin Kurulması*	25	0	1	1	1	1	1	6 Ay	6 Ay
PG3.4.2: Danıştay Yönetim Bilgi Sisteminin Yenilenmesi*	75	0	-	-	-	100	100	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birim	Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü İctihat, Raporlama ve İstatistik Birimi								
Riskler	- Yazılım süreçlerinin uzun zaman alması - Nitelikli personel temininde yaşanan güçlükler - Sistematik veri toplama araçlarının yetersizliği - Teknik alt yapının güvenilir kaynaklardan alınan destekle iyileştirilmesinde yaşanabilecek güvenlik riski								
Stratejiler	- Danıştay bilişim donanım kapasitesi güçlendirilecektir. - Danıştay Yönetim Bilgi Sisteminin yazılımı güncellenecektir. - İstatistiki verileri derleyip, analiz ederek karar alma süreçlerine destek olacak yazılım geliştirilecektir.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	39.230.00 TL								
Tespitler	- Danıştay Bilgi Sisteminin ihtiyacı karşılamadaki eksiklikleri - İstatistiki verileri derleyip analiz ederek karar alma süreçlerine destek olacak bir yazılımın bulunmaması - İyi oluşturulmuş ve doğru analiz edilmiş istatistiki bilginin olmaması - Yeterli ölçüm yapılamaması sebebiyle alınan önlemlerin sorunları çözmekte yetersiz kalması - Yeterli sayıda ve nitelikte istatistiki raporun üretilmemesi								
İhtiyaçlar	- İstatistiki bilgiyi toplayacak ve analiz yapacak birimin kapasitesinin güçlendirilmesi - Nitelikli personel istihdamı - Sorunları ve tedbirleri tespit etme isabeti artırmak için güvenilir veri üretmek								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A3)	Kurumsal Kapasiteyi Geliştirmek								
Hedef (H3.5)	Danıştay Yayın ve Kütüphane Hizmetlerinin Niteliğini Artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG3.5.1: Yayın Sayısı*	40	12	24	36	48	60	72	6 Ay	6 Ay
PG3.5.2: Kütüphane Hizmetlerinden Yararlanan Kişi Sayısı*	30	1.255	2.500	4.000	5.500	7.000	8.500	6 Ay	6 Ay
PG3.5.3: Kütüphaneye Kayıtlı Eser Sayısındaki Artış*	30	275	600	900	1.200	1.500	1.800	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Yayın İşleri Müdürlüğü Kütüphane Müdürlüğü								
Riskler	- Nitelikli personel temininde yaşanan güçlükler - Kitap, dergi vs. yayınların hazırlık ve basım sürecinin uzaması								
Stratejiler	- Yayın ve matbaa hizmetleri nitelik ve nicelik olarak geliştirilecektir. - Danıştay kütüphanesindeki yayın sayısı artırılacaktır. - İnternet erişimine açılan yayın sayısı artırılacaktır.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	10.533.000 TL								
Tespitler	- Kütüphanede güncel yayın eksikliği - Yeterli teknik personel eksikliği - Teknik altyapı yetersizliği								
İhtiyaçlar	- Hizmetin etkin kullanımının sağlanması - Kurumsal teknik alt yapının geliştirilmesi - Kütüphaneden elde edilecek kazanımları hızlandırmak ve artırmak								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A4)	Kurumsal İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek								
Hedef (H4.1)	Ulusal Yargı Kuruluşları ve Üniversiteler ile İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG4.1.1: Diğer Yargı Kuruluşlarıyla Yapılan Toplantı Sayısı*	25	7	17	27	37	47	57	6 Ay	6 Ay
PG4.1.2: Danıştay İnternet Sayfasında Yayınlanan Yüksek Mahkemelere Ait Karar Sayısı*	25	20	40	60	80	150	170	6 Ay	6 Ay
PG4.1.3: Gerçekleştirilen Ortak Etkinlik Sayısı*	25	7	12	17	22	27	32	6 Ay	6 Ay
PG4.1.4: İşbirliği Protokolü İmzalanan Üniversite Sayısı*	25	2	4	7	10	12	15	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi Genel Sekreterlik Bürosu Personel ve Eğitim Müdürlüğü Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü								
Riskler	- İş yoğunluğunun fazlalığı sebebiyle toplantılara ayrılacak vaktin kısıtlı olması - Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı								
Stratejiler	- Ulusal yargı kuruluşlarıyla yargılama hizmetinin niteliğine katkıda bulunacak hususlar hakkında çalışmalar yapılacaktır. - Üniversitelerle iletişim ve işbirliği güçlendirilerek genç insan kaynağının gelişimine destek olunacaktır. - Üniversitelerin bilgi birikiminden faydalanılacaktır.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	42.502.000 TL								
Tespitler	İşbirliği ve iletişimin geliştirilmesinin olayları farklı açılardan değerlendirme imkânı sunması								
İhtiyaçlar	- Tecrübe ve bilgi potansiyelinin paylaşılarak artırılması - Yargı kuruluşları arasında oluşabilecek ihtilafların ve görüş ayrılıklarının önlenmesi								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

Amaç (A4)	Kurumsal İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek								
Hedef (H4.2)	Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları ile İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG4.2.1: Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşlarına Yapılan Çalışma Ziyareti Sayısı*	30	4	10	15	20	25	30	6 Ay	6 Ay
PG4.2.2: Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları ile Gerçekleştirilen Ortak Toplantı Sayısı*	30	7	10	15	20	25	30	6 Ay	6 Ay
PG4.2.3: Katılım Sağlanan Hâkim Değişim ve Staj Programı Sayısı*	30	1	3	5	7	9	11	6 Ay	6 Ay
PG4.2.4: Gerçekleştirilen Etkinlikler Sonucu Düzenlenen Rapor Sayısı*	5	5	13	20	27	34	41	6 Ay	6 Ay
PG4.2.5: Danıştay İntranet Sayfasında Yayınlanan Uluslararası Mahkemelere Ait Karar Sayısı*	5	5	15	25	35	45	55	6 Ay	6 Ay
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik								
İşbirliği Yapılacak Birimler	Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü								
Riskler	- Yeterli bütçe ödeneğinin sağlanamaması - İş yoğunluğunun fazlalığı sebebiyle çalışma ziyaretleri ve toplantılara ayrılacak vaktin kısıtlı olması - Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı								
Stratejiler	- Yargı mensuplarının bilgi ve tecrübe paylaşımlarının sağlanması amacıyla değişim programları gerçekleştirilecektir. - Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşlarına çalışma ziyaretleri düzenlenerek etkileşim artırılacaktır. - Uluslararası mahkeme kararları kurumsal intranet sayfamızda yayınlanarak yargı mensuplarımızın kullanımına sunulacaktır.								
Maliyet Tahmini (Beş Yıllık)	49.173.000 TL								
Tespitler	İşbirliği ve iletişimin olayları farklı açılardan değerlendirme imkânı sunması								
İhtiyaçlar	- Tecrübe ve bilgi potansiyelinin paylaşarak artırılması - Uluslararası yargı mercilerinin iyi uygulama örneklerinin yerinde incelenmesi suretiyle yargı sistemimizle karşılaştırılması imkânı sağlanması - Ortak toplantılarla farklı yargı sistemlerinin tanınması ve Başkanlığımız uygulamalarının tanıtılması								

* Performans gösterge rakamları kümülatif olarak belirlenmiştir.

II- HEDEFLERDEN SORUMLU BİRİMLER

Hedefler	Harcama Birimleri		İş Birliği Yapılacak Birimler												
	Genel Sekreterlik	Başsavcılık ve Daireler	Kurul. Daire.	İd.İş. Kur.	1. Daire	İRİB	GSB	PEM	BİM	SGM	UPB	YİM	TİM	KM	Tüm Müd.
HEDEF 1.1.		S							İ						
HEDEF 1.2.		S	İ			İ	İ	İ	İ			İ			
HEDEF 1.3.	S						İ	İ	İ						
HEDEF 1.4.	S						İ	İ			İ				
HEDEF 1.5.		S				İ	İ								
HEDEF 2.1.	S			İ	İ		İ								
HEDEF 2.2.	S			İ	İ		İ				İ				
HEDEF 3.1.	S						İ	İ							
HEDEF 3.2.	S									İ					İ
HEDEF 3.3.	S						İ		İ			İ	İ		
HEDEF 3.4.	S					İ			İ						
HEDEF 3.5.	S											İ		İ	
HEDEF 4.1.	S					İ	İ	İ	İ		İ				
HEDEF 4.2.	S								İ		İ				

* Tabloda Planın ekinde yer verilen hedef kartları güncelleme tablolarına göre gerekli değişiklikler yapılmıştır.

III- MALİYETLENDİRME

Tablo 4: Tahmini Maliyetler

Amaç-Hedef	2019	2020	2021	2022	2023	Toplam Kaynak
AMAÇ 1	127.502.500	145.541.000	159.702.000	175.672.000	193.240.000	801.657.500
HEDEF 1.1.	83.362.000	94.957.000	104.254.000	114.679.000	126.147.000	523.399.000
HEDEF 1.2.	23.742.000	27.047.000	29.698.000	32.667.000	35.934.000	149.088.000
HEDEF 1.3.	3.570.000	4.195.000	4.568.000	5.025.000	5.528.000	22.886.000
HEDEF 1.4.	4.843.000	5.693.000	6.200.000	6.820.000	7.502.000	31.058.000
HEDEF 1.5.	11.985.500	13.649.000	14.982.000	16.481.000	18.129.000	75.226.500
AMAÇ 2	5.100.000	5.992.000	6.526.000	7.179.000	7.897.000	32.694.000
HEDEF 2.1.	2.040.000	2.397.000	2.610.000	2.872.000	3.159.000	13.078.000
HEDEF 2.2.	3.060.000	3.595.000	3.916.000	4.307.000	4.738.000	19.616.000
AMAÇ 3	24.697.500	27.265.000	29.695.000	32.664.000	35.930.000	150.251.500
HEDEF 3.1.	2.549.500	2.996.000	3.264.000	3.589.000	3.948.000	16.346.500
HEDEF 3.2.	2.804.000	3.296.000	3.590.000	3.948.000	4.343.000	17.981.000
HEDEF 3.3.	10.972.000	11.985.000	13.052.000	14.358.000	15.794.000	66.161.000
HEDEF 3.4.	6.118.000	7.190.000	7.831.000	8.615.000	9.476.000	39.230.000
HEDEF 3.5.	2.254.000	1.798.000	1.958.000	2.154.000	2.369.000	10.533.000
AMAÇ 4	14.298.000	16.804.000	18.300.000	20.130.000	22.143.000	91.675.000
HEDEF 4.1.	6.628.000	7.790.000	8.485.000	9.333.000	10.266.000	42.502.000
HEDEF 4.2.	7.670.000	9.014.000	9.815.000	10.797.000	11.877.000	49.173.000
TOPLAM	171.598.000	195.602.000	214.223.000	235.645.000	259.210.000	1.076.278.000
GENEL YÖNETİM GİDERLERİ	10.722.000	10.656.000	11.267.000	14.355.000	15.790.000	62.790.000
TOPLAM	182.320.000	206.258.000	225.490.000	250.000.000	275.000.000	1.139.068.000

BEŞİNCİ BÖLÜM

İZLEME, DEĞERLENDİRME VE RAPORLAMA SÜRECİ

BEŞİNCİ BÖLÜM

İZLEME, DEĞERLENDİRME VE RAPORLAMA SÜRECİ

I- İZLEME VE DEĞERLENDİRME

A- KAPSAMI

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

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

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

B- SORUMLULUK

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

II- İZLEME VE DEĞERLENDİRME RAPORLARI VE TOPLANTILARI

Stratejik plan süresince performans göstergeleri, faaliyet ve stratejiler aracılığıyla amaç ve hedeflere ne ölçüde ulaşıldığı, karar alma sürecine ne kadar katkıda bulunulduğu hususlarını tespit etmek amacıyla hazırlanacak raporlar “açıklık”, “kapsamlı ve öz olma”, “ilgililik ve yararlılık” “güvenilirlik”, “tutarlılık”, “zamanlılık” ve “ekonomiklik” niteliklerini ihtiva edecektir.

Stratejik planın her uygulama yılının ilk altı aylık dönemi için Temmuz ayının sonuna kadar “Stratejik Plan İzleme Raporu”, planın her uygulama yılının tümü için takip eden yılın Şubat ayının sonuna kadar ise “Stratejik Plan Değerlendirme Raporu” hazırlanarak üst yönetime sunulacaktır.

Stratejik planın uygulama süreci içinde düzenlenen izleme ve değerlendirme raporlarının üst yöneticiye sunulmasını müteakip üst yöneticinin başkanlığında, üst yönetici yardımcıları, harcama yetkilisi ve Strateji Geliştirme Müdürlüğü yöneticisi ile ihtiyaç duyulması halinde üst yöneticinin görevlendireceği diğer kişilerden oluşan Strateji Yönlendirme Kurulu, altı aylık dönemlerde izleme ve bir yıllık dönemlerde değerlendirme toplantıları yapacaktır. Bu toplantılar sonucunda, üst yönetici tarafından stratejik planın kalan süresi için hedeflere ulaşılması amacıyla belirlenen gerekli önlemleri de içerecek şekilde nihai hale getirilen “Stratejik Plan Değerlendirme Raporu”, Mart Ayı sonuna kadar Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığına gönderilecektir.

Ayrıca beş yıllık stratejik plan dönemi sonunda “Stratejik Plan Gerçekleşme Raporu” hazırlanacaktır.

EKLER

HEDEF KARTLARI GÜNCELLEME TABLOLARI

AMAÇ-1 YARGILAMA HİZMETİNİN NİTELİĞİNİ ARTIRMAK		MEVCUT İFADE/DEĞER			GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER				
Hedef 1	Hedef 1.1	Yargılama Hizmetini Makul Sürede Tamamlamak			Hedef 1.1	...			
	Performans Göstergesi	PG1.1.1	Dosyaların Ortalama Karara Bağlanma Gün Sayısı		Performans Göstergesi	PG1.1.1	...		
		PG1.1.2	Kararların Ortalama Yazılma Gün Sayısı			PG1.1.2	...		
		PG1.1.3	Kararların Ortalama İmzalanma Gün Sayısı			PG1.1.3	...		
		PG1.1.4	Kararların ve Dosyaların Ortalama Tebligata Çıkarılma Gün Sayısı			PG1.1.4	...		
		PG1.1.5	Devredilen Dosya Sayısı			PG1.1.5	...		
	Performans Göstergesi Değeri		2022	2023	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı (2021)	2022	2023
		PG1.1.1	250	200		PG1.1.1	620	450	400
		PG1.1.2	30	20		PG1.1.2	65	30	30
		PG1.1.3	3	3		PG1.1.3	7	6	5
		PG1.1.4	3	3		PG1.1.4		...	...
		PG1.1.5	50.000	30.000		PG1.1.5	135.000	115.000	95.000
	Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG1.1.1	% 50		Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG1.1.1	...		
		PG1.1.2	% 10			PG1.1.2	...		
		PG1.1.3	% 10			PG1.1.3	...		
PG1.1.4		% 10		PG1.1.4		...			
PG1.1.5		% 20		PG1.1.5		...			
Sorumlu Birim	Başsavcılık ve Daireler			Sorumlu Birim	...				
İşbirliği Yapılacak Birim	Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü			İşbirliği Yapılacak Birim	...				
Riskler	•Danıştaya gelen dosya sayısının öngörülemeyen nedenlerle artış göstermesi •Dosya tevzi işlemlerinin hatalı gerçekleştirilmesi •Mevzuat değişiklikleri			Riskler	•Danıştaya gelen dosya sayısının öngörülemeyen nedenlerle artış göstermesi •Dosya tevzi işlemlerinin hatalı gerçekleştirilmesi •Mevzuat değişiklikleri •Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı				

AMAÇ-1 YARGILAMA HİZMETİNİN NİTELİĞİNİ ARTIRMAK		MEVCUT İFADE/DEĞER	GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER	
Hedef 1	Stratejiler	- Her dairede yetişmiş tecrübeli hâkim sayısı yeterli düzeyde artırılacaktır. - Yargılama süreçlerinin hızlandırılması için çalışmalar yapılacaktır. - Dosya tasniflerinin düzenli ve sistematik olarak yapılması sağlanacak ve dosya dağıtımında yargılama geciken dosyalara öncelik verilecektir.	Stratejiler	- Elektronik ortamda dava açılabilmesi ve usul işlemlerinin gerçekleştirilmesini sağlayacak bilişim altyapısı oluşturulacaktır. - Danıştay dava dosyaları ile temyiz başvurularına ilişkin sürecin takip edileceği internet sayfası oluşturulacak ve mobil uygulamalar geliştirilecek veya mevcut uygulamalara entegrasyon sağlanacak, yargılama süreçlerinin hızlandırılması için çalışmalar yapılacaktır. - Bekleme süresi iki yılı aşan dava ve temyiz başvurularına ilişkin uyarı ve raporlama sağlayacak altyapı oluşturularak, daire ve kurullar makul sürede yargılama hususunda periyodik olarak bilgilendirilecektir.
	Toplam Maliyet	523.399.000 TL	Toplam Maliyet	...
	Tespitler	- Hâkim başına düşen aylık dosya sayısının fazlalığı - Dosyanın işlem görmeden bekleme süresinin uzun olması - Üst politika belgelerinde yargılama sürecinin hızlandırılmasının planlanması - Toplumdaki makul sürede yargılama beklentisi - Davaların türüne göre hedef sürelerinin belirlenmesinin üst politika belgelerinde planlanması	Tespitler	- Hâkime havale edilen aylık ortalama dosya sayısının fazlalığı - Dosyanın işlem görmeden bekleme süresinin uzun olması - Üst politika belgelerinde yargılama sürecinin hızlandırılmasının planlanması - Toplumdaki makul sürede yargılama beklentisi - Davaların türüne göre hedef sürelerinin belirlenmesinin üst politika belgelerinde planlanması
	İhtiyaçlar	- İş yükünün azaltılması - Karar yazım sürecinin, imza ve tebligat sürecinin hızlandırılması - Adaletin geciktirilmeden tesisi - Dava türlerine göre hedef sürelerin belirlenerek bu sürelerle uyulmasının sağlanması	İhtiyaçlar	- İş yükünün azaltılması - Karar yazım sürecinin, imza ve tebligat sürecinin hızlandırılması - Adaletin geciktirilmeden tesisi - Dava türlerine göre hedef sürelerin belirlenerek bu sürelerle uyulmasının sağlanması - Yargılaması geciken dosya sayılarının yıllar itibarıyla yığılma durumunun ortaya konulması ve bertarafına yönelik tedbirlerin alınması

AMAÇ-1 YARGILAMA HİZMETİNİN NİTELİĞİNİ ARTIRMAK		MEVCUT İFADE/DEĞER			GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER				
Hedef 2	Hedef 1.2	İçtihat Birliğini Sağlamak			Hedef 1.2	...			
	Performans Göstergesi	PG1.2.1	Danıştay Daireleri ve Kurulları Arasında İçtihat Bilinirliği ve Farklılığı Konusunda Gerçekleştirilen Toplantı Sayısı		Performans Göstergesi	PG1.2.1	...		
		PG1.2.2	Diğer İdari Yargı Organları İle Yapılan Toplantı Sayısı			PG1.2.2	...		
		PG1.2.3	Danıştay Kararlarını Anonimleştirerek Yayına Hazırlayan Bir Birim Kurulması			PG1.2.3	...		
		PG1.2.4	Danıştay İnternet Sitesinde Yayınlanan Karar Sayısı			PG1.2.4	Danıştay İnternet Sitesinde ve Danıştay Kararlar Dergisinde Yayınlanan Karar Sayısı		
		PG1.2.5	Danıştay Dergisinde Yayınlanan Karar Sayısı			PG1.2.5	İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi Tarafından Hazırlanan Rapor Sayısı		
	Performans Göstergesi Değeri		2022	2023	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı (2021)	2022	2023
		PG1.2.1	8	10		PG1.2.1	...	...	
		PG1.2.2	14	17		PG1.2.2	...	...	
		PG1.2.3	1	1		PG1.2.3	...	...	
		PG1.2.4	7.100	8.600		PG1.2.4	50 Bin	70 Bin	105 Bin
	PG1.2.5	1.390	1.665	PG1.2.5	5	10	20		
	Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG1.2.1	% 20		Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG1.2.1	...		
		PG1.2.2	% 20			PG1.2.2	...		
		PG1.2.3	% 20			PG1.2.3	...		
PG1.2.4		% 20		PG1.2.4		...			
PG1.2.5		% 20		PG1.2.5		...			
Sorumlu Birim	Başsavcılık ve Daireler			Sorumlu Birim	...				
İşbirliği Yapılacak Birim	Genel Sekreterlik Bürosu Yayın İşleri Müdürlüğü Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Kurullar ve Daireler Personel ve Eğitim Müdürlüğü			İşbirliği Yapılacak Birim	Kurullar ve Daireler İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi Genel Sekreterlik Bürosu Yayın İşleri Müdürlüğü Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Personel ve Eğitim Müdürlüğü				
Riskler	•İçtihatların bilinirliğinin artmasının ve idari yargı mercilerince benimsenmesinin zaman alacak olması •Yargılamanın hızlı sonuçlandırılması baskısı sebebiyle kapsamlı araştırma yapılamaması sonucu içtihatların göz önünde bulundurulamaması •İş yoğunluğu sebebiyle yeterince toplantı yapılamaması ihtimali			Riskler	•İçtihatların bilinirliğinin artmasının ve idari yargı mercilerince benimsenmesinin zaman alacak olması •Yargılamanın hızlı sonuçlandırılması baskısı sebebiyle kapsamlı araştırma yapılamaması sonucu içtihatların göz önünde bulundurulamaması •İş yoğunluğu sebebiyle yeterince toplantı yapılamaması ihtimali •Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı				

AMAÇ-1 YARGILAMA HİZMETİNİN NİTELİĞİNİ ARTIRMAK		MEVCUT İFADE/DEĞER	GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER	
Hedef 2	Stratejiler	•Danıştay içtihatlarının takibi ve uygulamada dikkate alınmasının önemini vurgulamak için mahkemelere çalışma ziyaretleri yapılacaktır. •Dava dairelerince içtihat birliğinin sağlanmasına yönelik değerlendirme toplantıları yapılacaktır. •Paylaşılan karar sayısı artırılarak farklı içtihatların ve uygulamaların azaltılmasına ve kararlarda şeffaflığın sağlanmasına çalışılacaktır.	Stratejiler	•Danıştay içtihatlarının takibi ve uygulamada dikkate alınmasının önemini vurgulamak için mahkemelere çalışma ziyaretleri yapılacaktır. •Dava dairelerince içtihat birliğinin sağlanmasına yönelik değerlendirme toplantıları yapılacaktır. •Danıştay kararlarına erişimi kolaylaştıracak kullanıcı dostu internet sayfası oluşturulacaktır.
	Toplam Maliyet	149.088.000 TL	Toplam Maliyet	...
	Tespitler	•İçtihatların takibini yapacak mekanizmaların geliştirilmemiş olması •İçtihat farklılıklarını giderecek yeterli mekanizma bulunmaması •İçtihat farklılıklarının yargıya olan güveni zedelemesi •Türdeş davaların farklı kararlarla sonuçlanması	Tespitler	•İçtihatların takibini yapacak birimin kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi •İçtihat farklılıklarını giderecek mekanizmaların etkinliğinin artırılması •İçtihat farklılıklarının yargıya olan güveni zedelemesi •Türdeş davaların farklı kararlarla sonuçlanması
	İhtiyaçlar	•İçtihat farklılıklarının giderilmesi •İçtihatların bilinirliğinin, ulaşılabilirliğinin ve takibinin artırılması •İstikrarlı kararların oluşmasının sağlanması	İhtiyaçlar	...

AMAÇ-1 YARGILAMA HİZMETİNİN NİTELİĞİNİ ARTIRMAK		MEVCUT İFADE/DEĞER		GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER					
Hedef 3	Hedef 1.3	İş Yükünü Azaltmak		Hedef 1.3	...				
	Performans Göstergesi	PG1.3.1	2575, 2576 ve 2577 Sayılı Kanunlara Yönelik Yapılan Çalışma Sayısı		Performans Göstergesi	PG1.3.1	...		
		PG1.3.2	Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına Yönelik Yapılan Çalışma Sayısı			PG1.3.2	...		
		PG1.3.3	Kamu Kurum ve Kuruluşları ile Yapılan Toplantı Sayısı			PG1.3.3	...		
		PG1.3.4	Hâkim Başına Düşen Aylık Ortalama Dosya Sayısı			PG1.3.4	Hâkime Havale Edilen Aylık Ortalama Dosya Sayısı		
	Performans Göstergesi Değeri		2022	2023	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı (2021)	2022	2023
		PG1.3.1	15	18		PG1.3.1		...	...
		PG1.3.2	8	10		PG1.3.2		...	...
		PG1.3.3	50	60		PG1.3.3		...	...
		PG1.3.4	35	30		PG1.3.4		...	...
	Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG1.3.1	% 25		Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG1.3.1	...		
		PG1.3.2	% 25			PG1.3.2	...		
		PG1.3.3	% 25			PG1.3.3	...		
		PG1.3.4	% 25			PG1.3.4	...		
	Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik		Sorumlu Birim	...				
	İşbirliği Yapılacak Birim	Genel Sekreterlik Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Personel ve Eğitim Müdürlüğü		İşbirliği Yapılacak Birim	...				
	Riskler	•Değişmesi önerilen maddelerin yasalaşmaması •Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yeterince bilinmemesi ve tercih edilmemesi •Danıştaya istişari amaçla yapılan başvuru sayısının azlığı •İdarelerin emsal kararları yeterince dikkate almaması •Öngörülemeyen sebeplerle hâkim sayısında azalma veya dosya sayısında artma olasılığı		Riskler	•Değişmesi önerilen maddelerin yasalaşmaması •Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının yeterince bilinmemesi ve tercih edilmemesi •Kamu görevlilerinin mali sorumluluk kaygısı •İdarelerin emsal kararları yeterince dikkate almaması •Öngörülemeyen sebeplerle hâkim sayısında azalma veya dosya sayısında artma olasılığı				
Stratejiler	•2575, 2576 ve 2577 sayılı Kanunlarda değiştirilmesinin idari yargı sistemine fayda sağlayacağı düşünülen maddeleri ile ilgili çalışmalar yapılacaktır. •Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına yönelik yapılan çalışmalara katkı sağlanacaktır. •Kamu kurum ve kuruluşları ile toplantılar yapılarak emsal kararların önemi ve yargılamanın etkinliğine katkı sağlanması için bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır.		Stratejiler	•2575, 2576 ve 2577 sayılı Kanunlarda değiştirilmesinin idari yargı sistemine fayda sağlayacağı düşünülen maddeleri ile ilgili çalışmalar yapılacaktır. •Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına yönelik yapılan çalışmalara katkı sağlanacaktır. •İdari yargıda dava öncesi ve dava içi alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerine ilişkin iyi uygulama örnekleri incelenerek, sonuçları kamuoyu ile paylaşılacaktır.					
Toplam Maliyet	22.886.000 TL		Toplam Maliyet	...					

AMAÇ-1 YARGILAMA HİZMETİNİN NİTELİĞİNİ ARTIRMAK		MEVCUT İFADE/DEĞER	GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER	
Hedef 3	Tespitler	•İş yükünün fazla olması sebebiyle niteliğin istenilen düzeye çıkmaması •İçtihat mahkemesi özelliğinin arka planda kalması •Hâkim başına düşen dosya sayısının fazlalığı •Emsal karar olmasına rağmen dava yoluna sıklıkla başvurulması	Tespitler	•İş yükünün fazla olması sebebiyle niteliğin istenilen düzeye çıkmaması •İçtihat mahkemesi özelliğinin arka planda kalması •Hâkime havale edilen aylık ortalama dosya sayısının fazlalığı •Emsal karar olmasına rağmen dava yoluna sıklıkla başvurulması
	İhtiyaçlar	•İş yükünün azaltılarak yargılama hizmetinin daha nitelikli hale getirilmesi •Uzmanlaşma ve araştırmaya zaman tahsis ederek iyi gerekçelendirilmiş kararların üretilmesi •İyi uygulama örneklerinin incelenmesine fırsat sağlama	İhtiyaçlar	...

AMAÇ-1 YARGILAMA HİZMETİNİN NİTELİĞİNİ ARTIRMAK		MEVCUT İFADE/DEĞER			GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER				
Hedef 4	Hedef 1.4	İş Yükünü Azaltmak			Hedef 1.4	...			
	Performans Göstergesi	PG1.4.1	Verilen Meslek İçi Eğitim Sayısı		Performans Göstergesi	PG1.4.1	Düzenlenen Meslek İçi Eğitim Sayısı		
		PG1.4.2	Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları Nezdinde Çalışma Ziyaretleri ile Uluslararası Nitelikli Mesleki Toplantılara Gönderilen Yargı Mensubu Sayısı			PG1.4.2	...		
		PG1.4.3	Hâkim Değişim ve Staj Programına Katılan Yargı Mensubu Sayısı			PG1.4.3	...		
		PG1.4.4	Gerçekleştirilen Bilimsel Etkinlik Sayısı			PG1.4.4	...		
		PG1.4.5	Gerçekleştirilen Komisyon Toplantısı Sayısı			PG1.4.5	...		
	Performans Göstergesi Değeri		2022	2023	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı (2021)	2022	2023
		PG1.4.1	4	5		PG1.4.1		...	...
		PG1.4.2	125	150		PG1.4.2		...	...
		PG1.4.3	11	13		PG1.4.3		...	...
		PG1.4.4	11	13		PG1.4.4			
	PG1.4.5	100	120	PG1.4.5		...	...		
	Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG1.4.1	% 30		Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG1.4.1	...		
		PG1.4.2	% 30			PG1.4.2	...		
		PG1.4.3	% 20			PG1.4.3	...		
		PG1.4.4	% 10			PG1.4.4	...		
		PG1.4.5	% 10			PG1.4.5	...		
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik			Sorumlu Birim	...				
İşbirliği Yapılacak Birim	Genel Sekreterlik Bürosu Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu Personel ve Eğitim Müdürlüğü			İşbirliği Yapılacak Birim	...				
Riskler	•Yeterli ödeneğin sağlanamaması •Meslek içi eğitime katılımın yargılama sürecini aksatması			Riskler	•Yeterli ödeneğin sağlanamaması •Meslek içi eğitime katılımın yargılama sürecini aksatması •Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı				
Stratejiler	•Yargı mensuplarına yönelik mesleki konularda eğitim faaliyetleri gerçekleştirilecektir. •Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşlarına çalışma ziyaretleri düzenlenecek, bilimsel toplantılara katılım sağlanacak ve hâkim değişim programı çerçevesinde hâkimlerimizin diğer ülkelerde deneyim kazanması sağlanacaktır. •Mesleki donanımı artırıcı panel, konferans, seminer düzenlenecektir.			Stratejiler	•Yargı mensuplarına yönelik mesleki konularda eğitim faaliyetleri gerçekleştirilecektir. •Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşlarına çalışma ziyaretleri düzenlenecek, bilimsel toplantılara katılım sağlanacak ve hâkim değişim programı çerçevesinde hâkimlerimizin diğer ülkelerde deneyim kazanması sağlanacaktır. •Mesleki yetkinliği artırıcı panel, konferans, seminer düzenlenecektir.				
Toplam Maliyet	31.058.00 TL			Toplam Maliyet	...				

AMAÇ-1 YARGILAMA HİZMETİNİN NİTELİĞİNİ ARTIRMAK		MEVCUT İFADE/DEĞER	GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER	
Hedef 4	Tespitler	Eğitimin, bilimsel etkinliklerin ve yabancı ülkelere yapılacak ziyaretlerin yargı mensuplarının bilgi birikimine sağlayacağı katkının yargılama sürecine olumlu etkisinin olması beklentisi	Tespitler	...
	İhtiyaçlar	- Yargılama hizmetinin daha iyi seviyede sunulması hedefi - Mesleğe yeni başlayan hâkimlerin tecrübesizliklerini bertaraf edecek çalışmalar yapılması suretiyle yargılama sürecine etkin katkı sağlamalarının hızlandırılması - Yabancı ülke ve uluslararası kuruluşların sistemlerinin incelenmesi suretiyle iç hukukumuz bakımından yararlı görülecek noktaların tespitinin sağlanması - Bilimsel etkinlikler aracılığıyla hâkimlerin hukuki bakış açılarının geliştirilmesine katkı sağlanması	İhtiyaçlar	...

AMAÇ-1 YARGILAMA HİZMETİNİN NİTELİĞİNİ ARTIRMAK		MEVCUT İFADE/DEĞER			GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER				
Hedef 5	Hedef 1.5	Karar Yazım Şekli Geliştirmek ve Karar Gerekçelerini Güçlendirmek			Hedef 1.5	...			
	Performans Göstergesi	PG1.5.1	Belirlenen Yeni Kriteria Göre Yazılan Karar Sayısı		Performans Göstergesi	PG1.5.1	...		
		PG1.5.2	Gerçekleştirilen Kurul Toplantısı Sayısı			PG1.5.2	...		
		PG1.5.3	Gerçekleştirilen Etkinlik Sayısı			PG1.5.3	...		
	Performans Göstergesi Değeri		2022	2023	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı (2021)	2022	2023
		PG1.5.1	260 Bin	350 Bin		PG1.5.1		...	...
		PG1.5.2	8	9		PG1.5.2		...	...
		PG1.5.3	5	6		PG1.5.3		...	...
	Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG1.5.1	% 50		Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG1.5.1	...		
		PG1.5.2	% 30			PG1.5.2	...		
		PG1.5.3	% 20			PG1.5.3	...		
	Sorumlu Birim	Başsavcılık ve Daireler			Sorumlu Birim	...			
	İşbirliği Yapılacak Birim	Genel Sekreterlik Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü			İşbirliği Yapılacak Birim	Genel Sekreterlik Bürosu İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi			
	Riskler	•Yeni şablonlara uyumun zaman alması •Yargılamanın makul sürede sonuçlandırılması baskısının gerekçelerin güçlendirilmesini zorlaştırması			Riskler	...			
	Stratejiler	•Karar yazım şeklini geliştirmek ve karar gerekçelerini güçlendirmek için kurulca çalışmalar yürütülecektir. •Belirlenen kriterler hakkında yargı mensupları bilgilendirilecek, uygulama sonuçları incelenecek ve geliştirmeye açık hususlar üzerinde sürekli iyileştirme yapılacaktır.			Stratejiler	...			
Toplam Maliyet	75.226.500 TL			Toplam Maliyet	...				
Tespitler	•Başkanlığımızın içtihat mahkemesi niteliğinde olması ve idari yargının gelişimine yön veren konumda bulunması •Karar gerekçelerinin tatminkâr düzeyde olmaması •Karar yazım şekli standartlarının yetersizliği			Tespitler	...				
İhtiyaçlar	•Karar yazım şekillerinin geliştirilmesi •Karar gerekçelerinin güçlendirilmesi •Belirlenen kriterlerin uygulamasının yaygınlaştırılması			İhtiyaçlar	...				

AMAÇ-2 DANIŞTAYIN DANIŞMA VE İNCELEME FONKSİYONUNU GÜÇLENDİRMEK		MEVCUT İFADE/DEĞER			GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER				
Hedef 2	Hedef 2.2	Danışma ve İnceleme Fonksiyonunun Etkinliğini Artırmak			Hedef 2.2	...			
	Performans Göstergesi	PG2.2.1	Danışma ve İnceleme Fonksiyonunun Etkinliğini Artırmaya Yönelik Yapılacak Çalışmaları Belirlemek ve Yürütmek Üzere Bir Komisyon Kurulması		Performans Göstergesi	PG2.2.1	...		
		PG2.2.2	Gerçekleştirilen Toplantı Sayısı			PG2.2.2	...		
		PG2.2.3	İncelenen ülke Sayısı			PG2.2.3	...		
	Performans Göstergesi Değeri		2022	2023	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı (2021)	2022	2023
		PG2.2.1	1	1		PG2.2.1		...	...
		PG2.2.2	8	10		PG2.2.2		...	...
		PG2.2.3	7	8		PG2.2.3		...	...
	Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG2.2.1	% 40		Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG2.2.1	...		
		PG2.2.2	% 40			PG2.2.2	...		
		PG2.2.3	% 20			PG2.2.3	...		
	Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik			Sorumlu Birim	...			
	İşbirliği Yapılacak Birim	Genel Sekreterlik Bürosu 1. Daire Başkanlığı İdari İşler Kurulu Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu			İşbirliği Yapılacak Birim	...			
	Riskler	•İstisari görüş başvurusundaki isteksizlik •Mevzuat değişikliği			Riskler	•İstisari görüş başvurusundaki isteksizlik •Mevzuat değişikliği •Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı			
Stratejiler	•Yasama faaliyetleri ile yeni anayasa ve yargı reformu çerçevesinde mevzuat çalışmalarına destek olunacaktır. •Danışma fonksiyonunun etkinleştirilmesi konusunda bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenecektir. •Yabancı yargı kuruluşlarına yapılacak çalışma ziyaretleri ile ülke sistemleri incelenecektir.			Stratejiler	•Danışma fonksiyonunun etkinleştirilmesi konusunda bilimsel çalışmalar ve etkinlikler düzenlenecektir. •Yabancı yargı kuruluşlarına yapılacak çalışma ziyaretleri ile ülke sistemleri incelenecektir.				
Toplam Maliyet	19.616.000 TL			Toplam Maliyet	...				
Tespitler	•İdarelerin başvurmaması nedeniyle danışma ve inceleme görevinin yeterli etkinlikte yerine getirilememesi •Danıştayın danışma ve inceleme fonksiyonundan yeterince istifade edilmemesi			Tespitler	...				
İhtiyaçlar	• Danışma ve inceleme fonksiyonun etkinleştirilmesi için çalışma grubu oluşturulması gerekliliği			İhtiyaçlar	...				

AMAÇ-3 KURUMSAL KAPASİTEYİ GELİŞTİRMEK		MEVCUT İFADE/DEĞER			GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER				
Hedef 1	Hedef 3.1	İnsan Kaynaklarının Niteliğini Artırmak			Hedef 3.1	...			
	Performans Göstergesi	PG3.1.1	Hizmet İçi Eğitim Programına Katılan Personel Sayısı		Performans Göstergesi	PG3.1.1	...		
		PG3.1.2	Yapılacak Sınavlar Sonucunda Unvanı Değişen Personel Sayısı			PG3.1.2	...		
		PG3.1.3	Tüm Çalışanlara Yönelik Düzenlenen Kişisel Gelişim Semineri Sayısı			PG3.1.3	...		
	Performans Göstergesi Değeri		2022	2023	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı (2021)	2022	2023
		PG3.1.1	850	1.000		PG3.1.1		...	...
		PG3.1.2	100	150		PG3.1.2		...	...
		PG3.1.3	14	17		PG3.1.3		...	...
	Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG3.1.1	% 40		Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG3.1.1	...		
		PG3.1.2	% 20			PG3.1.2	...		
		PG3.1.3	% 40			PG3.1.3	...		
	Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik			Sorumlu Birim	...			
	İşbirliği Yapılacak Birim	Personel ve Eğitim Müdürlüğü Genel Sekreterlik Bürosu			İşbirliği Yapılacak Birim	...			
	Riskler	• Yeterli bütçe ödeneğinin sağlanamaması • Kadroyla ilgili değişiklikler • Sorumlu birimce ihtiyaca cevap verecek eğitim programlarının faaliyet dönemi başında belirlenmemesi • Teknik konulara ilişkin eğitimlere katılacak personel sayısının azlığı nedeniyle fayda-maliyet dengesinin kurulamaması ihtimali			Riskler	• Yeterli bütçe ödeneğinin sağlanamaması • Kadroyla ilgili değişiklikler • Sorumlu birimce ihtiyaca cevap verecek eğitim programlarının faaliyet dönemi başında belirlenmemesi • Teknik konulara ilişkin eğitimlere katılacak personel sayısının azlığı nedeniyle fayda-maliyet dengesinin kurulamaması ihtimali • Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı			
	Stratejiler	• Konusunda uzman kişilerin anlatımıyla eğitim programları gerçekleştirilecektir. • Görevde yükselme sınavı yapılacaktır. • Çalışanların kişisel gelişimini sağlayıcı seminerler düzenlenecektir.			Stratejiler	...			
	Toplam Maliyet	16.346.500 TL			Toplam Maliyet	...			
	Tespitler	• Yeni atanan personelin yetkinliğinin istenilen düzeyde olmaması • İdari birimlerde bazı pozisyonlarda yetişmiş personel açığı • Görevde Yükselme Sınavını bekleyen personel sayısının fazlalığı • Hizmet içi eğitim ile kişisel gelişim programlarının azlığı			Tespitler	...			

AMAÇ-3 KURUMSAL KAPASİTEYİ GELİŞTİRMEK		MEVCUT İFADE/DEĞER	GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER	
Hedef 1	İhtiyaçlar	- Yeni alınan ve alınacak personelin niteliğinin geliştirilmesi ve Kuruma uyumunun sağlanması - Hizmet içi eğitimlerin niteliğinin çeşitlendirilerek farklı birim ve unvanlarda çalışan personelin kendi çalışma alanlarına yönelik eğitim verilmesi - İş performansı düşük olan çalışanların verimliliğinin artırılması ihtiyacı	İhtiyaçlar	...

AMAÇ-3 KURUMSAL KAPASİTEYİ GELİŞTİRMEK		MEVCUT İFADE/DEĞER			GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER				
Hedef 3	Hedef 3.3	Kurumsal Kültürü İleriye Taşımak			Hedef 3.3	...			
	Performans Göstergesi	PG3.3.1	Yapılan Sosyal ve Kültürel Etkinlik Sayısı		Performans Göstergesi	PG3.3.1	...		
		PG3.3.2	Danıştay Müzesinin Kurulması			PG3.3.2	...		
		PG3.3.3	Eğitim Tesisi Binası Yapılması			PG3.3.3	...		
		PG3.3.4	İnternet Sayfasının Yenilenmesi			PG3.3.4	İnternet ve İntranet Sayfasının Yenilenmesi		
		PG3.3.5	Danıştay Tarihi Kitabının Basılması			PG3.3.5	...		
	Performans Göstergesi Değeri		2022	2023	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı (2021)	2022	2023
		PG3.3.1	69	82		PG3.3.1		...	...
		PG3.3.2	1	1		PG3.3.2		...	...
		PG3.3.3	1	1		PG3.3.3		...	...
		PG3.3.4	1	1		PG3.3.4		2	2
	PG3.3.5	1	1	PG3.3.5		...	...		
	Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG3.3.1	% 30		Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG3.3.1	...		
		PG3.3.2	% 20			PG3.3.2	...		
		PG3.3.3	% 15			PG3.3.3	...		
		PG3.3.4	% 10			PG3.3.4	...		
		PG3.3.5	% 25			PG3.3.5	...		
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik			Sorumlu Birim	...				
İşbirliği Yapılacak Birim	Güvenlik ve Teknik İşler Müdürlüğü Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Yayın İşleri Müdürlüğü Genel Sekreterlik Bürosu			İşbirliği Yapılacak Birim	Teknik İşler Müdürlüğü Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Yayın İşleri Müdürlüğü Genel Sekreterlik Bürosu				
Riskler	•Yeterli bütçe ödeneğinin sağlanamaması •İş yükü fazlalığının sosyal etkinliklerin istenilen düzeyde planlanmasına mani olması •Personelin sosyal etkinliklere katılma isteksizliği •Nitelikli teknik personel istihdamında karşılaşılabilecek güçlükler			Riskler	...				
Stratejiler	•Kurumsal aidiyet duygusunu geliştirecek söyleşi panel, tiyatro vb. sosyal etkinlikler düzenlenecektir. •Eğitim faaliyetlerinin yapılabilceği bir tesis inşa edilecektir. •Geçmiş ile gelecek arasındaki bağı güçlendirecek Danıştay Müzesi kurulacak ve Danıştay Tarihi kitabı basılacaktır.			Stratejiler	...				
Toplam Maliyet	66.161.000 TL			Toplam Maliyet	...				

AMAÇ-3 KURUMSAL KAPASİTEYİ GELİŞTİRMEK		MEVCUT İFADE/DEĞER	GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER	
	Tespitler	•Kurum kültürü devamlılığını sağlama iradesi •FETÖ/PDY yapılanması sebebiyle Kurum çalışanları arasında oluşan güvensizlik ortamının çalışma motivasyonunu olumsuz etkilemesi •İş yükü ve sorumlulukların getirdiği stres	Tespitler	...
	İhtiyaçlar	•Web sayfasının yeni bir tasarıma ve daha anlaşılır bir yapıya kazandırılması •Kurumsal kültürün sürdürülmesi ve geliştirilmesi •Çalışma motivasyonunun yükseltilerek personelin verimliliğinin artırılması	İhtiyaçlar	...

AMAÇ-3 KURUMSAL KAPASİTEYİ GELİŞTİRMEK		MEVCUT İFADE/DEĞER			GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER				
Hedef 4	Hedef 3.4	İstatistiki Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesini Geliştirmek			Hedef 3.4	Kurumsal Bilişim Altyapısını ve Yönetim Bilgi Sistemini Geliştirmek			
	Performans Göstergesi	PG3.4.1	Raporlama, İçtihat ve İstatistik Biriminin Kurulması		Performans Göstergesi	PG3.4.1	İçtihat, Raporlama ve İstatistik Biriminin Kurulması		
		PG3.4.2	Oluşturulan Rapor Sayısı			PG3.4.2	Danıştay Yönetim Bilgi Sisteminin Yenilenmesi		
	Performans Göstergesi Değeri		2022	2023	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı (2021)	2022	2023
		PG3.4.1	1	1		PG3.4.1	...	...	
		PG3.4.2	45	60		PG3.4.2	0	100	100
	Performans Göstergesinin Hedef Etkisi	PG3.4.1	% 75		Performans Göstergesinin Hedef Etkisi	PG3.4.1	% 25		
		PG3.4.2	% 25			PG3.4.2	% 75		
	Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik			Sorumlu Birim	...			
	İşbirliği Yapılacak Birim	Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü			İşbirliği Yapılacak Birim	Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi			
	Riskler	•İstatistiki verilerin güvenilirliği •Nitelikli personel temininde yaşanan güçlükler •Sistematik veri toplama araçlarının yetersizliği			Riskler	•Yazılım süreçlerinin uzun zaman alması •Nitelikli personel temininde yaşanan güçlükler •Sistematik veri toplama araçlarının yetersizliği •Teknik alt yapının güvenilir kaynaklardan alınan destekle iyileştirilmesinde yaşanabilecek güvenlik riski			
	Stratejiler	•İstatistiki veriler ile yerleşik içtihatlar diğer kurum ve kuruluşlarla paylaşılacaktır. •Dava sayıları kurumlar bazında tasnif edilerek ilgili kurumlarla iletişime geçilecektir.			Stratejiler	•Danıştay bilişim donanım kapasitesi güçlendirilecektir. •Danıştay Yönetim Bilgi Sisteminin yazılımı güncellenecektir. •İstatistiki verileri derleyip, analiz ederek karar alma süreçlerine destek olacak yazılım geliştirilecektir.			
Toplam Maliyet	10.533.000 TL			Toplam Maliyet	39.230.000 TL				
Tespitler	•İdarelerin emsal kararlara uygun işlem/eylem tesis etmekteki isteksizliği •İyi oluşturulmuş ve doğru analiz edilmiş istatistiki bilginin olmaması •Yeterli ölçüm yapılamaması sebebiyle alınan önlemlerin sorunları çözmekte yetersiz kalması •Yeterli sayıda ve nitelikte istatistiki raporun üretilmemesi •İş yükü fazlalığı			Tespitler	•Danıştay Bilgi Sisteminin ihtiyacı karşılamadaki eksiklikleri •İstatistiki verileri derleyip analiz ederek karar alma süreçlerine destek olacak bir yazılımın bulunmaması •İyi oluşturulmuş ve doğru analiz edilmiş istatistiki bilginin olmaması •Yeterli ölçüm yapılamaması sebebiyle alınan önlemlerin sorunları çözmekte yetersiz kalması •Yeterli sayıda ve nitelikte istatistiki raporun üretilmemesi				
İhtiyaçlar	•İstatistiki bilgiyi toplayacak ve analiz yapacak birim •Uyuşmazlıkların yargı önüne taşınmadan çözümlenmesi •Sorunları ve tedbirleri tespitte isabeti artırmak için güvenilir veri üretmek			İhtiyaçlar	•İstatistiki bilgiyi toplayacak ve analiz yapacak birimin kapasitesinin güçlendirilmesi •Nitelikli personel istihdamı •Sorunları ve tedbirleri tespitte isabeti artırmak için güvenilir veri üretmek				

AMAÇ-3 KURUMSAL KAPASİTEYİ GELİŞTİRMEK		MEVCUT İFADE/DEĞER			GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER				
Hedef 5	Hedef 3.5	Kurumun Yürüttüğü İdari Hizmetlerin Niteliğini Artırmak			Hedef 3.5	Danıştay Yayın ve Kütüphane Hizmetlerinin Niteliğini Artırmak			
	Performans Göstergesi	PG3.5.1	Yayın Sayısı		Performans Göstergesi	PG3.5.1	...		
		PG3.5.2	Kurumsal Bilişim Sisteminin Yenilenmesi			PG3.5.2	Kütüphane Hizmetlerinden Yararlanan Kişi Sayısı		
		PG3.5.3	Kütüphane Hizmetlerinden Yararlanan Kişi Sayısı				PG3.5.3	Kütüphaneye Kayıtlı Eser Sayısındaki Artış	
		PG3.5.4	Kütüphaneye Kayıtlı Eser Sayısındaki Artış						
	Performans Göstergesi Değeri		2022	2023	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı (2021)	2022	2023
		PG3.5.1	60	72		PG3.5.1	...	...	
		PG3.5.2	100	100		PG3.5.2		7.000	8.500
		PG3.5.3	7.000	8.500		PG3.5.3		1.500	1.800
		PG3.5.4	1.500	1.800					
	Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG3.5.1	% 25		Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG3.5.1	% 40		
		PG3.5.2	% 25			PG3.5.2	% 30		
		PG3.5.3	% 25				PG3.5.3	% 30	
		PG3.5.4	% 25						
	Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik			Sorumlu Birim	...			
İşbirliği Yapılacak Birim	Yayın İşleri Müdürlüğü Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü Kütüphane Müdürlüğü			İşbirliği Yapılacak Birim	Yayın İşleri Müdürlüğü Kütüphane Müdürlüğü				
Riskler	•Nitelikli personel temininde yaşanan güçlükler •Teknik alt yapının güvenilir kaynaklardan alınan destekle iyileştirilmesinde yaşanabilecek güvenlik riski			Riskler	•Nitelikli personel temininde yaşanan güçlükler •Kitap, dergi vs. yayınların hazırlık ve basım sürecinin uzaması				
Stratejiler	•Yayın, matbaa ve kütüphane hizmetleri nitelik ve nicelik olarak geliştirilecektir. •Kurumsal bilişim sistemi ihtiyaca cevap verebilecek hale getirilecektir.			Stratejiler	•Yayın ve matbaa hizmetleri nitelik ve nicelik olarak geliştirilecektir. •Danıştay kütüphanesindeki yayın sayısı artırılabilecektir. •İnternet erişimine açılan yayın sayısı artırılabilecektir.				
Toplam Maliyet	39.230.000 TL			Toplam Maliyet	10.533.000 TL				
Tespitler	•Kurumsal bilişim sisteminin ihtiyacı karşılamadaki eksiklikleri •Bilişim sistemindeki güvenlik açığı •Yeterli teknik personel eksikliği •Teknik altyapı yetersizliği			Tespitler	•Kütüphanede güncel yayın eksikliği •Yeterli teknik personel eksikliği •Teknik altyapı yetersizliği				
İhtiyaçlar	•Hizmetin etkin kullanımının sağlanması •Kurumsal teknik alt yapının geliştirilmesi •Bilişimde dışa bağımlılığı azaltmak •Kütüphaneden elde edilecek kazanımları hızlandırmak ve artırmak			İhtiyaçlar	•Hizmetin etkin kullanımının sağlanması •Kurumsal teknik alt yapının geliştirilmesi •Kütüphaneden elde edilecek kazanımları hızlandırmak ve artırmak				

AMAÇ-4 KURUMSAL İLETİŞİMİ VE İŞBİRLİĞİNİ GÜÇLENDİRMEK		MEVCUT İFADE/DEĞER		GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER					
Hedef 1	Hedef 4.1	Ulusal Yargı Kuruluşları ve Üniversiteler ile İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek		Hedef 4.1	...				
	Performans Göstergesi	PG4.1.1	Diğer Yargı Kuruluşlarıyla Yapılan Toplantı Sayısı	Performans Göstergesi	PG4.1.1	...			
		PG4.1.2	Danıştay İntranet Sayfasında Yayınlanan Anayasa Mahkemesine Ait Karar Sayısı		PG4.1.2	Danıştay İntranet Sayfasında Yayınlanan Yüksek Mahkemelere Ait Karar Sayısı			
		PG4.1.3	Gerçekleştirilen Ortak Etkinlik Sayısı		PG4.1.3	...			
		PG4.1.4	İşbirliği Protokolü İmzalanan Üniversite Sayısı		PG4.1.4	...			
	Performans Göstergesi Değeri		2022	2023	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı (2021)	2022	2023
		PG4.1.1	47	57		PG4.1.1		...	...
		PG4.1.2	100	120		PG4.1.2		150	170
		PG4.1.3	27	32		PG4.1.3		...	...
		PG4.1.4	12	15		PG4.1.4		...	...
	Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG4.1.1	% 25		Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG4.1.1	...		
		PG4.1.2	% 25			PG4.1.2	...		
		PG4.1.3	% 25			PG4.1.3	...		
		PG4.1.4	% 25			PG4.1.4	...		
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik		Sorumlu Birim	...					
İşbirliği Yapılacak Birim	Genel Sekreterlik Bürosu Personel ve Eğitim Müdürlüğü Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü		İşbirliği Yapılacak Birim	İçtihat, Raporlama ve İstatistik Birimi Genel Sekreterlik Bürosu Personel ve Eğitim Müdürlüğü Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü					
Riskler	•İş yoğunluğunun fazlalığı sebebiyle toplantılara ayrılacak vaktin kısıtlı olması		Riskler	•İş yoğunluğunun fazlalığı sebebiyle toplantılara ayrılacak vaktin kısıtlı olması •Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı					
Stratejiler	•Ulusal yargı kuruluşlarıyla yargılama hizmetinin niteliğine katkıda bulunacak hususlar hakkında çalışmalar yapılacaktır. •Üniversitelerle iletişim ve işbirliği güçlendirilerek genç insan kaynağının gelişimine destek olunacaktır. •Üniversitelerin bilgi birikiminden faydalanılacaktır.		Stratejiler	...					
Toplam Maliyet	42.502.000 TL		Toplam Maliyet	...					
Tespitler	•İşbirliği ve iletişimin geliştirilmesinin olayları farklı açılardan değerlendirme imkânı sunması		Tespitler	...					
İhtiyaçlar	•Tecrübe ve bilgi potansiyelinin paylaşılarak artırılması •Yargı kuruluşları arasında oluşabilecek ihtilafların ve görüş ayrılıklarının önlenmesi		İhtiyaçlar	...					

AMAÇ-4 KURUMSAL İLETİŞİMİ VE İŞBİRLİĞİNİ GÜÇLENDİRMEK		MEVCUT İFADE/DEĞER			GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER				
Hedef 2	Hedef 4.2	Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları ile İletişimi ve İşbirliğini Güçlendirmek			Hedef 4.2	...			
	Performans Göstergesi	PG4.2.1	Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşlarına Yapılan Çalışma Ziyareti Sayısı		Performans Göstergesi	PG4.2.1	...		
		PG4.2.2	Uluslararası ve Yabancı Yargı Kuruluşları ile Gerçekleştirilen Ortak Toplantı Sayısı			PG4.2.2	...		
		PG4.2.3	Katılım Sağlanan Hâkim Değişim ve Staj Programı Sayısı			PG4.2.3	...		
		PG4.2.4	Gerçekleştirilen Etkinlikler Sonucu Düzenlenen Rapor Sayısı			PG4.2.4	...		
		PG4.2.5	Danıştay İntranet Sayfasında Yayınlanan Uluslararası Mahkemelere Ait Karar Sayısı			PG4.2.5	...		
	Performans Göstergesi Değeri		2022	2023	Performans Göstergesi Değeri		Başlangıç Yılı (2021)	2022	2023
		PG4.2.1	25	30		PG4.2.1		...	...
		PG4.2.2	25	30		PG4.2.2		...	...
		PG4.2.3	9	11		PG4.2.3		...	...
		PG4.2.4	34	41		PG4.2.4			
	PG4.2.5	45	55	PG4.2.5		...	...		
	Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG4.2.1	% 30		Performans Göstergesinin Hedefe Etkisi	PG4.2.1	...		
		PG4.2.2	% 30			PG4.2.2	...		
		PG4.2.3	% 30			PG4.2.3	...		
		PG4.2.4	% 5			PG4.2.4	...		
PG4.2.5		% 5		PG4.2.5		...			
Sorumlu Birim	Genel Sekreterlik			Sorumlu Birim	...				
İşbirliği Yapılacak Birim	Uluslararası İlişkiler ve Proje Bürosu Bilgi İşlem Merkezi Müdürlüğü			İşbirliği Yapılacak Birim	...				
Riskler	• Yeterli bütçe ödeneğinin sağlanamaması • İş yoğunluğunun fazlalığı sebebiyle çalışma ziyaretleri ve toplantılara ayrılacak vaktin kısıtlı olması			Riskler	• Yeterli bütçe ödeneğinin sağlanamaması • İş yoğunluğunun fazlalığı sebebiyle çalışma ziyaretleri ve toplantılara ayrılacak vaktin kısıtlı olması • Salgın hastalıklardan kaynaklı işgücü ve zaman kaybı				

AMAÇ		MEVCUT İFADE/DEĞER	GÜNCELLENMİŞ İFADE/DEĞER	
AMAÇ NUMARASI VE İFADESİ				
Hedef 2	Stratejiler	• Yargı mensuplarının bilgi ve tecrübe paylaşımlarının sağlanması amacıyla değişim programları gerçekleştirilecektir. • Uluslararası ve yabancı yargı kuruluşlarına çalışma ziyaretleri düzenlenerek etkileşim artırılabilecektir. • Uluslararası mahkeme kararları kurumsal intranet sayfamızda yayınlanarak yargı mensuplarımızın kullanımına sunulacaktır.	Stratejiler	...
	Toplam Maliyet	49.173.000 TL	Toplam Maliyet	...
	Tespitler	• İşbirliği ve iletişimin olayları farklı açılardan değerlendirme imkânı sunması	Tespitler	...
	İhtiyaçlar	• Tecrübe ve bilgi potansiyelinin paylaşılarak artırılması • Uluslararası yargı mercilerinin iyi uygulama örneklerinin yerinde incelenmesi suretiyle yargı sistemimizle karşılaştırılması imkânı sağlanması • Ortak toplantılarla farklı yargı sistemlerinin tanınması ve Başkanlığımız uygulamalarının tanıtılması	İhtiyaçlar	...