

NİĞDE BELEDİYESİ
2021-2022 MALİ YILI
İÇ KONTROL UYUM EYLEM
PLANI





Değerli arkadaşlarım;

Bilindiği üzere Kamu İç Kontrol Standartları; idaremizin iç kontrol sisteminin oluşturulmasında, izlenmesinde ve değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken temel yönetim kurallarını göstermekte, aynı zamanda tutarlı, kapsamlı ve standart bir kontrol sisteminin kurulmasını ve uygulanmasını amaçlamaktadır.

Bununla beraber hesap verebilir ve şeffaf belediyecilik anlayışımızın da gereği olarak İç Kontrol Sistemimizin tesis edilmesi ve devamlılığı önem arz etmektedir.

İç Kontrol uygulamalarımızın sürdürülebilir olması için, Mali Hizmetler Müdürlüğümüzün koordinatörlüğünde ve harcama birimlerinin katılımı ile izleme çalışmaları tamamlanmış ve 2021-2022 yılı İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı hazırlanmıştır.

Hazırlık çalışmalarında görev alan tüm çalışma arkadaşlarıma katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Emrah ÖZDEMİR
Niğde Belediye Başkanı

İçindekiler

1. GİRİŞ.....	4
1.1. KURUMSAL BİLGİLER.....	4
1.1.1. MİSYONUMUZ.....	4
1.1.2. VİZYONUMUZ.....	4
1.1.3. TEMEL DEĞERLER.....	4
1.1.4. İNSAN KAYNAKLARI.....	5
1.2 KAMUDA İÇ KONTROL SİSTEMİ	8
1.2.1 GİRİŞ.....	8
1.2.2. KAMU İÇ KONTROL SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI	9
A. İç Kontrolün Tanımı	9
B. İç Kontrolün Amacı	9
C.İç Kontrolün Yasal Dayanağı	9
Ç. İç Kontrolün Unsurları ve Genel Koşulları.....	10
D.İç Kontrolün Temel İlkeleri	12
E. İç Kontrol Sisteminin Genel Özellikleri:.....	12
F. İç Kontrol Yapısı ve Uygulaması	13
1.2.3. KAMU İÇ KONTROL SİSTEMİNDE GÖREV VE SORUMLULUKLAR.....	13
A- Üst Yönetici (Belediye Başkanı)	13
B- İzleme ve Yönlendirme Kurulu.....	14
C- Birim Yöneticileri.....	14
D- Birim Koordinatörü (İç Kontrol Hazırlama Grubu)	14
E- Diğer Yöneticiler.....	15
F- Personel	15
G- Muhasebe Yetkilileri.....	15
H- İç Denetim	15
2. İÇ KONTROL SİSTEMİ SORU FORMU VE EYLEM ANALİZİ.....	16
2.1. KONTROL ORTAMI İLE İLGİLİ UYGULAMALAR	16
2.1.1. KONTROL ORTAMI SORU FORMU ANALİZİ	16
2.1.2. EYLEM ANALİZİ	16
2.1.3. KONTROL ORTAMI EYLEMLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ:	23
2.2. RİSK DEĞERLENDİRME İLE İLGİLİ UYGULAMALAR	24
2.2.1. SORU FORMU ANALİZİ	24
2.2.2. EYLEM ANALİZİ.....	24
2.2.3. RİSK DEĞERLENDİRME EYLEMLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ:	27

2.3. KONTROL FAALİYETLERİ İLE İLGİLİ UYGULAMALAR.....	27
2.3.1. SORU FORMU ANALİZİ	27
2.3.2. EYLEM ANALİZİ.....	28
2.3.3. KONTROL FAALİYETLERİ EYLEMLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ:	33
2.4. BİLGİ ve İLETİŞİM İLE İLGİLİ UYGULAMALAR	34
2.4.1. SORU FORMU ANALİZİ	34
2.4.2. EYLEM ANALİZİ	34
2.4.3. BİLGİ VE İLETİŞİM EYLEMLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ:.....	39
2.5. İZLEME İLE İLGİLİ UYGULAMALAR	39
2.5.1. SORU FORMU ANALİZİ	39
2.5.2. EYLEM ANALİZİ	40
2.5.3. İZLEME EYLEMLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ:.....	41
3.DİĞER BİLGİLER	42
3.1. İÇ DENETİM SONUÇLARI	42
3.1.1. EKİP KURULMASI.....	42
3.1.2. İÇ DENETİM ANALİZİ	42
A- Verimlilik Sorunlarının Teşhisi Çalışması:	42
B- Birim/Bölüm Etkenliği Değerlendirme Anketi	45
C- Organizasyonel ve Yönetimsel Süreçlerde Performans Analizi:	48
D- Etik Değerlendirme Anketi	53
3.2. DIŞ DENETİM SONUÇLARI	54
3.3. DİĞER BİLGİ KAYNAKLARI.....	54
3.3.1. ŞİKAYETLERİN YÖNETİLMESİ	54
3.3.2. MALİ KONTROLE İLİŞKİN VERİLER	55
4.İÇ KONTROL SİSTEMİNİN GELİŞİMİ	56
5.SONUÇ VE ÖNERİLER	57
5.1. GÜÇLÜ YÖNLER	57
5.2. İYİLEŞTİRMEYE AÇIK ALANLAR	57

1.GİRİŞ

1.1. KURUMSAL BİLGİLER

1.1.1. MİSYONUMUZ

“Niğde kentinin ve halkının mahalli ve müşterek hizmetlerini katılımcı bir anlayış içerisinde sürekli olarak ve kalitesini arttırarak sağlamak”

1.1.2. VİZYONUMUZ

"Değişen ve Gelişen Niğde için öncü ve örnek Belediye hizmeti vermek"

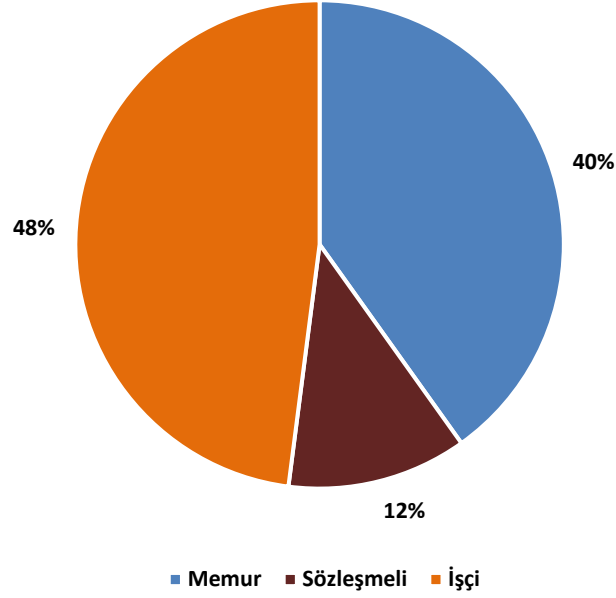
1.1.3. TEMEL DEĞERLER

-  Temel Değerlere Saygılı Olmak
-  Güler yüzle karşılamak, gülen yüzle uğurlamak
-  Hizmette adalet ve eşitlik
-  Hizmette kalite ve vatandaş odaklı hizmet
-  Katılımcı, çoğulcu yönetim
-  Yenilikçilik ve değişime uyum sağlamak
-  Verimlilik ve tutumluluk
-  Şeffaflık, açıklık ve hesap verilebilirlik
-  Ulaşılabilirlik
-  Güvenilirlik
-  Özgüven
-  Sosyal hizmet
-  Kültürel değerlere ve geleneklere sahip çıkmak
-  Çalışan memnuniyeti ve motivasyon

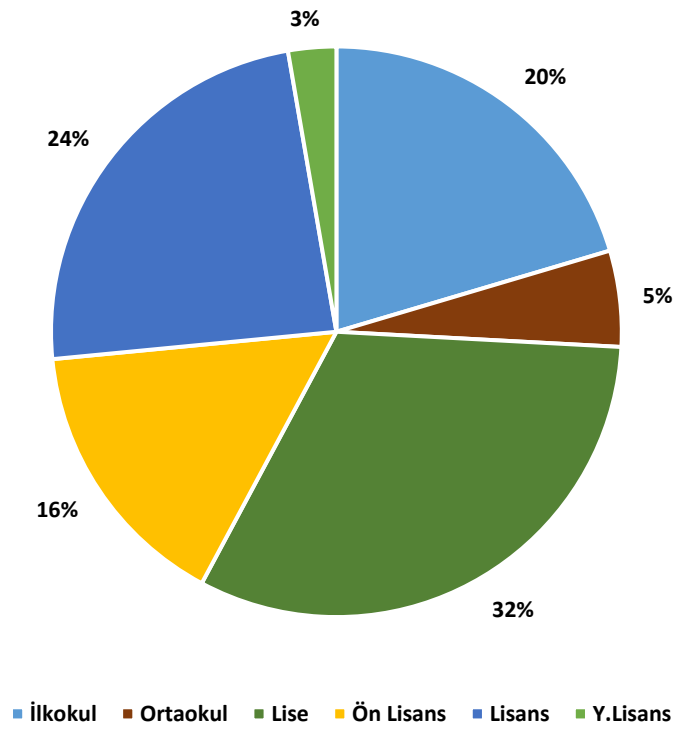
1.1.4. İNSAN KAYNAKLARI

	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	Y.Lisans	Bay	Bayan	Memur	Sözleşmeli	İşçi
Özel Kalem Müdürlüğü	2		3		1	1	6	1	3		4
Hukuk İşleri Müdürlüğü					2		1	1	2		
Bas.Yay.ve Halk.İlişkiler Müd.			1	1	2	1	2	3	2		2
Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü	2		2	2	4		7	4	7		4
Veteriner İşleri Müdürlüğü		1	2		3		5	1	3	1	2
Plan ve Proje Müdürlüğü				2	7	1	6	4	6	3	1
Destek Hizmetleri Müdürlüğü	2		6	1	1		10		1		9
İmar ve Şehircilik Müdürlüğü	1		2	6	10	3	14	8	6	11	6
Park Ve Bahçeler Müdürlüğü	2		3	1	2		8		1	2	5
Mali Hizmetler Müdürlüğü	1		13	4	7		20	6	16	6	4
İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü	1		2	5	1		5	4	5	1	3
Fen İşleri Müdürlüğü	14	6	6	3	4	2	36		8		28
Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü				1				1	1		
Bilgi İşlem Müdürlüğü			2	1	3		5	1	2	3	1
Su ve Kanalizasyon Müdürlüğü	17	2	5	1	4		29		2	2	25
Yazı İşleri Müdürlüğü			3	2	1		3	3	2	1	3
Zabıta Müdürlüğü	2	1	23	4	3		31	2	25		8
Temizlik İşleri Müdürlüğü	3	1		2	2		6	2	2	1	5
İtfaiye Müdürlüğü	7	2	12	1	4		25	1	11		15
İşletme ve İştirakler Müdürlüğü	6	3	9	4	1		22	1	8	1	14
Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü				1			1		1		
Kentsel Tasarım Müdürlüğü				3	3		3	3	3	1	2
Personel Aş.					1		1			1	
İş Sağlığı ve Güvenliği					1		1			1	
Taşınmaz Kayıt Kontrol Yetkilisi				1			1		1		
Toplam	60	16	94	46	70	8	248	46	118	35	141

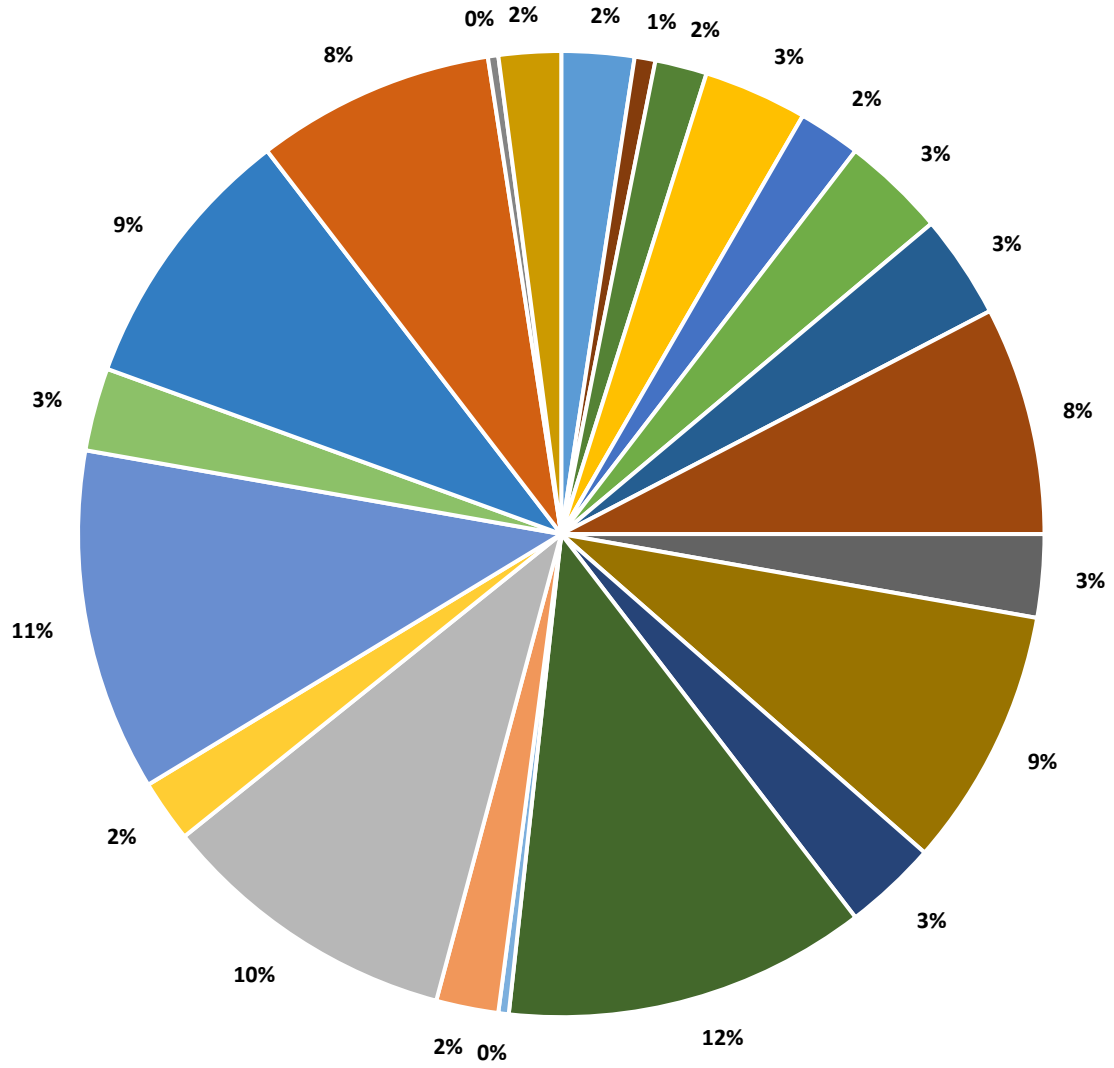
Personelimizin Kadro Bazında Dağılımı (%)



Personelimizin Eğitim Durumu Bazında Dağılımı (%)



Personelimizin Birim Bazında Dağılımı (%)



- | | |
|--|------------------------------------|
| ■ Özel Kalem Müdürlüğü | ■ Hukuk İşleri Müdürlüğü |
| ■ Bas.Yay.ve Halk.İlişkiler Müd. | ■ Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü |
| ■ Veteriner İşleri Müdürlüğü | ■ Plan ve Proje Müdürlüğü |
| ■ Destek Hizmetleri Müdürlüğü | ■ İmar ve Şehircilik Müdürlüğü |
| ■ Park Ve Bahçeler Müdürlüğü | ■ Mali Hizmetler Müdürlüğü |
| ■ İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü | ■ Fen İşleri Müdürlüğü |
| ■ Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü | ■ Bilgi İşlem Müdürlüğü |
| ■ Su ve Kanalizasyon Müdürlüğü | ■ Yazı İşleri Müdürlüğü |
| ■ Zabıta Müdürlüğü | ■ Temizlik İşleri Müdürlüğü |
| ■ İtfaiye Müdürlüğü | ■ İşletme ve İştirakler Müdürlüğü |
| ■ Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü | ■ Kentsel Tasarım Müdürlüğü |

1.2 KAMUDA İÇ KONTROL SİSTEMİ

1.2.1 Giriş

Yirminci yüzyılın sonlarından itibaren tüm dünyada hükümetlerin odak noktası, performans artışını sağlayacak mekanizmaları hayata geçirmek olmuştur. Söz konusu amaca hizmet etmek üzere ortaya atılan “iyi yönetim”, son dönemde özel sektörün yanı sıra kamu sektörü için de rehber ilke haline gelmiştir.

Kamu hizmeti kalitesinin artmaya başlaması beraberinde, hedef odaklı yaklaşımı ve kamu kaynaklarının etkili, ekonomik ve verimli kullanılması ihtiyacını doğurmuş ve böylece kamu kurumlarının organizasyon yapısından, iletişim ve izlemeye kadar mali yönetim ve kontrol süreçleriyle ilgili pek çok alanda etkili araçların kullanılmasını gerekli kılmıştır. Bu reform sürecinde benimsenen en önemli yönetim aracı ise iç kontrol sistemidir.

Uluslararası düzeyde kabul gören iç kontrol, kurumun hedeflerine ulaşması için makul güvence sağlamak üzere tasarlanmış olan bir sistemdir. Bu sistemin en iyi bilinen modeli olan Committee of Sponsoring Organizations (COSO) çerçevesinde iç kontrol; kurumdaki iş ve eylemlerin mevzuata uygunluğunu, mali ve yönetsel raporlamanın güvenilirliğini, faaliyetlerin etkililiği ve etkinliği ile varlıkların korunmasını sağlamayı amaçlar COSO tarafından oluşturulan ve kontrol ortamı, risk yönetimi, kontrol faaliyetleri, bilgi ve iletişim ile izleme bileşenlerinden oluşan iç kontrol sistemi, Uluslararası Sayıştaylar Birliği (INTOSAI), Avrupa Komisyonu ve benzer uluslararası kuruluşlarca da referans olarak kabul edilen bir modeldir.

Aşağıdaki COSO Küpü’nde iç kontrol bileşenleri gösterilmektedir.



1.2.2. KAMU İÇ KONTROL SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI

A. İç Kontrolün Tanımı

5018 sayılı Kanunun 55 inci maddesinde İç Kontrolün tanımı; “İdarenin amaçlarına, belirlenmiş politikalara ve mevzuata uygun olarak faaliyetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülmesini, varlık ve kaynakların korunmasını, muhasebe kayıtlarının doğru ve tam olarak tutulmasını, mali bilgi ve yönetim bilgisinin zamanında ve güvenilir olarak üretilmesini sağlamak üzere idare tarafından oluşturulan organizasyon, yöntem ve süreçle iç denetimi kapsayan mali ve diğer kontroller bütünüdür.” şeklinde yapılmıştır.

B. İç Kontrolün Amacı

5018 sayılı Kanunun 56’ıncı maddesinde İç Kontrolün Amaçları:

- Kamu gelir, gider, varlık ve yükümlülüklerinin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yönetilmesini,
- Kamu İdarelerinin kanunlara ve diğer düzenlemelere uygun olarak faaliyet göstermesini,
- Her türlü mali karar ve işlemlerde usulsüzlük ve yolsuzluğun önlenmesini,
- Karar oluşturmak ve izlemek için düzenli, zamanında ve güvenilir rapor ve bilgi edinilmesini,
- Varlıkların kötüye kullanılması ve israfın önlenmek ve kayıplara karşı korunmasını sağlamak olarak belirtilmiştir.

C.İç Kontrolün Yasal Dayanağı

Son yıllarda uygulamaya konulan planlı gelişim çalışmalarında, İç kontrole ilişkin oldukça geniş bir yasal düzenleme yer almıştır.

- a) 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu: Kanun TBMM’de 10 Aralık 2003 tarihinde kabul edilerek 24 Aralık 2003 tarih 25326 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. 22 Aralık 2005 tarih ve 5436 sayılı Kanunla, 5018 sayılı Kanunda geçen bazı ifadelerde değişiklikler yapılarak Kanunun uygulanabilirlik kapasitesi artırılmış, İç Kontrol Sistemi yeniden tanımlanarak daha kapsayıcı hale getirilmiştir.
- b) İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar: 5018 sayılı Kanunun 55, 56, 57 ve 58’ inci maddelerine dayanılarak hazırlanan ve 31 Aralık 2005 tarihli ve 26040 (3. mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan dokümanın “İç Kontrol Standartları” başlıklı 5’ inci maddesinde, Kanuna ve iç kontrol standartlarına aykırı olmamak şartıyla, idarelerce görev alanları çerçevesinde her türlü yöntem, süreç ve özellikle işlemlere ilişkin standartlar belirlenebileceği de belirtilmiştir.
- c) Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik: 10 Aralık 2003 tarihli ve 5018 sayılı Kanunun 60’ıncı maddesi ile 22 Aralık 2005 tarihli ve 5436 sayılı Kanunun 15’inci maddesine dayanılarak hazırlanan Yönetmeliğin 9’uncu maddesinde “İç Kontrol” mali hizmetler fonksiyonu kapsamında yürütülecek işler arasında sayılmıştır.
- d) Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği: Kamu İç Kontrol Standartları; COSO modeli, INTOSAI Kamu Sektörü İç Kontrol Standartları Rehberi ve Avrupa Birliği İç Kontrol Standartları çerçevesinde Maliye Bakanlığı tarafından belirlenmiştir. Bu kapsamda; Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 26 Aralık 2007 tarihli ve 26738 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Tebliğ ile kamu idarelerinde iç kontrol sisteminin oluşturulması, uygulanması, izlenmesi ve geliştirilmesi amacıyla 18 standart ve bu standartlar için gerekli 79 genel şart belirlenmiş bulunmaktadır.
- e) Kamu İç Kontrol Standartlarına Uyum Eylem Planı Rehberi: Maliye Bakanlığı tarafından 04 Şubat 2009 tarihinde yayımlanmış olan Rehber; İç Kontrol Sistemlerini Kamu İç Kontrol Standartları ile uyumlu hale getirmek için yapılması gereken çalışmaların belirlenmesi, bu çalışmalar için eylem planı oluşturulması, gerekli prosedürler ve ilgili düzenlemelerin hazırlanması çalışmalarında kamu

idarelerine yol göstermek amacıyla hazırlanmış ve bu amaçla temel ilkeler belirlenmiştir.

- f) İç Denetçilerin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik: 5018 sayılı Kanunun 65 inci maddesine dayanılarak hazırlanmış olup, Resmi Gazetenin 12 Temmuz 2006 tarih ve 26226 sayısı ile yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin Amacı, İç Denetçilerin; kamu idareleri itibarıyla sayılarını, niteliklerini, atanmalarını, çalışma usul ve esaslarını, sertifikalarının verilmesi ve derecelendirilmesi ile diğer hususları düzenlemektir.
- g) Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmelik: 5018 sayılı Kanunun 41 inci maddesine dayanılarak hazırlanmış olup, Resmi Gazetenin 17 Mart 2006 tarih ve 26111 sayısı ile yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Amacı, genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, özel bütçeli idareler, sosyal güvenlik kurumları ile mahalli idarelerin faaliyet raporlarının hazırlanması, ilgili idarelere gönderilmesi, kamuoyuna açıklanması ve bu işlemlere ilişkin süreler ile diğer usul ve esasları ortaya koymaktır.

Ç. İç Kontrolün Unsurları ve Genel Koşulları

Kamu İç Kontrol Standartları COSO modeli, INTOSAI Kamu Sektörü İç Kontrol Standartları Rehberi ve Avrupa Birliği İç Kontrol Standartları çerçevesinde Maliye Bakanlığı tarafından belirlenmiştir. İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar Dokümanının 7 inci maddesinde İç Kontrolün unsurları ve genel koşulları beş ana başlık altında belirtilmiştir;

1.Kontrol Ortamı

Kontrol ortamı iç kontrolün en önemli unsurlarındandır. İç kontrol amaçlarına ulaşılması için, gerekli olan düzen ve çerçeveyi oluşturur. Etkin bir iç kontrol sürecinin tasarlanması ve uygulanabilmesi için, kontrole bakışın olumlu olması, kontrol faaliyetlerinin desteklenmesi ve benimsenmesi gereklidir. Bunun için de kurumların üst yöneticilerine büyük görev düşmektedir. Kontrolün genel koşulları aşağıda sıralanmıştır:

- İdarenin yöneticileri ve çalışanlarının, iç kontrole olumlu bakmaları sağlanmalıdır.
- Yönetici ve çalışanların, etik değerlere ve dürüst bir yönetim anlayışına sahip olması esastır.
- Performans esaslı yönetim anlayışı çerçevesinde görev, yetki ve sorumlulukların uzmanlığa önem verilerek bilgili ve yeterli kişilere verilmesi ve personelin performansının değerlendirilmesi sağlanmalıdır.
- İdarenin organizasyon yapısı ile personelin görev, yetki ve sorumlulukları açık bir şekilde belirlenmelidir.

Kontrol Ortamı bileşenleri,

- Etik değerler ve dürüstlük (6 Genel Şart),
- Misyon, organizasyon yapısı ve görevler (7 Genel Şart),
- Personelin yeterliliği ve performansı (8 Genel Şart),
- Yetki devri (5 Genel Şart)

olmak üzere toplam 4 Standart ve 26 Genel Şarttan oluşmaktadır.

2.Risk Değerlendirmesi:

Mevcut koşullarda meydana gelen değişiklikler göz önünde bulundurularak gerçekleştirilen ve süreklilik gösteren bir faaliyettir. İdarelerin, belirlediği amaç ve hedeflere ulaşabilmesi için; iç ve dış nedenlerden kaynaklanan riskleri değerlendirmeleri gerekmektedir.

Risk değerlendirmesi, kuruluşun maruz kalabileceği iç ve dış riskleri iç kontrol tarafından değerlendirilmesidir. Bu değerlendirmenin yapılabilmesi için kurumda risk yönetim sürecinin oluşturulmuş ve uygulanıyor olması gerekmektedir.

Risk Değerlendirme bileşenleri,

- Planlama ve programlama (6 Genel Şart),
- Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi (3 Genel Şart)

olmak üzere toplam 2 Standart ve 9 Genel Şarttan oluşmaktadır.

3.Kontrol Faaliyetleri:

Kontrol faaliyetleri, yönetimin talimatlarına uyulmasını temin eder ve güvence sağlar. Kontrol faaliyetleri, risklerin yönetilmesi ve gerekli önlemlerin alınmasına yardımcı olan faaliyet, politika ve prosedürlerden oluşan mekanizmalardır

Önleyici, tespit edici ve düzeltici her türlü kontrol faaliyeti belirlenir ve uygulanır. Bu faaliyetler, hatalı ve mevzuata aykırı uygulamaların önlenmesi, ortaya çıkarılması ve düzeltilmesine yönelik tasarlanıp uygulanmalıdır. Kontrol faaliyetlerinin belirlenmesi ve uygulanması idarelerin görev ve sorumluluğundadır. Kuruluşlarda tasarlanan ve uygulamaya konulan kontrol faaliyetlerinin, kuruluşun iç kontrol amaçlarına ulaşmasını sağlayacak şekilde etkin ve verimli olması gerekmektedir.

Kontrol Faaliyetleri Bileşenleri,

- Kontrol stratejileri ve yöntemleri (4 Genel Şart),
- Prosedürlerin belirlenmesi ve belgelendirilmesi (3 Genel Şart),
- Görevler ayrılığı (2 Genel Şart),
- Hiyerarşik kontroller (2 Genel Şart),
- Faaliyetlerin sürekliliği (3 Genel Şart),
- Bilgi sistemleri kontrolleri (3 Genel Şart),

olmak üzere toplam 6 Standart ve 17 Genel Şarttan oluşmaktadır.

4.Bilgi ve İletişim:

Bilgi ve iletişim; idarenin ihtiyaç duyacağı her türlü bilginin uygun bir şekilde kaydedilmesi, tasnif edilmesi ve ilgililerin iç kontrol ile diğer sorumluluklarını yerine getirebilecekleri bir şekilde ve sürede iletilmesidir. Sözü edilen bilgiler sadece finansal işlemlere yönelik bilgiler olmayıp kurumun tüm faaliyet ve işlemlerini kapsayan bilgilerdir.

5018 sayılı Kanun ve ikincil mevzuatı düzenlemeleri ile bilgi ve iletişime ilişkin gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Mali istatistikler, muhasebe kayıtları ve faaliyet raporları bu düzenlemelerden bir kaçıdır. Bu noktada kurum yöneticilerine büyük görev düşmektedir.

Kurum yöneticileri, kurum içinde etkin bir iletişim ağı kurulmalıdır. Bunun için kurum içi sözlü veya yazılı iletişim kanalları açık olmalı, yatay ve dikey bilgi akışları sağlanmalı, kurum dışı paydaşlarla ve yetkili mercilerle de etkin bir iletişim kurulmalıdır. Bu iç ve dış iletişimlerini sağlayacak bilişim ağları, kayıt sistemleri, bilgi işleme yöntemleri ve gerekli insan kaynaklarından yararlanılmalıdır. Kurum içi ve dışı iletişimde başarı sağlanabilmesi için tüm çalışanların görev ve sorumlulukları açıkça belirtilmeli, organizasyon içi iletişim kanalları açık olmalı, bu konudaki sınırlamalar kaldırılmalı, esnek bir iletişim ortamı sağlanmalıdır.

Bilgi ve İletişim Bileşenleri,

- Bilgi ve iletişim (7 Genel Şart),
- Raporlama (4 Genel Şart),
- Kayıt ve dosyalama sistemi (6 Genel Şart),
- Hata, usulsüzlük ve yolsuzlukların bildirilmesi (3 Genel Şart)

olmak üzere toplam 4 Standart ve 20 Genel Şarttan oluşmaktadır.

5.İzleme:

İzleme, iç kontrol sistem ve faaliyetlerinin sürekli izlenmesi, gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesini ifade eder. iç kontrol sistem ve faaliyetlerinin sürekli izlenmesi, gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesi ile iç kontrolün performansı ölçülür ve kalitesi değerlendirilir.

Gözetim, içeriden ve dışarıdan yapılabilir. İç gözetim bizzat yöneticiler tarafından yapılan izleme, gözden geçirme ve değerlendirmelerdir. İç denetçiler tarafından yapılan değerlendirmeler de bu kapsamdadır.

Dışarıdan yapılan gözetim ise, merkezi uyumlaştırma fonksiyonu bağlamında Maliye Bakanlığınca yapılacak izleme ve değerlendirmeler ile Sayıştay tarafından yapılan değerlendirmelerden meydana gelmektedir.

İzleme Bileşenleri,

- İç kontrolün değerlendirilmesi (5 Genel Şart)
- İç denetim (2 Genel Şart)

olmak üzere toplam 2 Standart ve 7 Genel Şarttan oluşmaktadır.

D.İç Kontrolün Temel İlkeleri

İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar Dokümanının 6'ncı maddesinde İç Kontrolün temel ilkeleri olarak aşağıdaki hususlar belirtilmiştir.

- İç Kontrol faaliyetleri idarenin yönetim sorumluluğu çerçevesinde yürütülür.
- İç Kontrol faaliyet ve düzenlemelerinde öncelikle riskli alanlar dikkate alınır.
- İç Kontrole ilişkin sorumluluk, işlem sürecinde yer alan bütün görevlileri kapsar.
- İç Kontrol mali ve mali olmayan tüm işlemleri kapsar.
- İç Kontrol Sistemi yılda en az bir kere değerlendirilir ve alınması gereken önlemler belirlenir.
- İç Kontrol düzenleme ve uygulamalarında mevzuata uygunluk, saydamlık, hesap verilebilirlik, ekonomiklik, etkinlik, etkililik gibi iyi mali yönetim İlkeleri esas alınır.

E. İç Kontrol Sisteminin Genel Özellikleri:

- İç kontrol, belli noktalarda, belli alanlarda ve belli zamanlarda değil; idarenin tüm faaliyetlerini kapsayan devamlılık esasına dayanan tamamlayıcı bir süreçtir. İç kontrol bir amaç değil, idareyi hedeflerine ulaştırma amacı taşıyan bir yönetim aracıdır.
- Hedefleri belirlemez. Belirlenmiş hedeflere ulaşabilmek için makul bir güvence sağlamaktadır.
- Hiçbir zaman kesin güvence vermez.
- İç kontrol faaliyetleri idarenin yönetim sorumluluğu çerçevesinde yürütülür.
- Risk esasına dayanır. Riskleri karşılamak için makul bir güvencedir.
- İç kontrol sadece ön mali kontrol değildir.
- İdarenin mali ve mali olmayan tüm işlemlerini kapsar.
- İç kontrol, yönetici ve diğer personel tarafından hayata geçirilir.
- İç kontrol sistemi Kurum misyonunun peşinde olmayı gerektirir.
- Her yıl değerlendirmeye tabi tutulmalıdır.
- Daima güncel ve canlı tutulan bir süreçtir.
- Ayrı işleyen bir sistem değil, mevcut sistemlerin ayrılmaz bir parçasıdır.
- Sadece yazılı dokümanlara (form, belge, el kitabı vb.) dayanmaz. Güçlü ve pozitif bir ortamı da ifade eder.

F. İç Kontrol Yapısı ve Uygulaması

5018 sayılı Kanunun 57'inci maddesinde kamu idarelerinin mali yönetim ve kontrol sistemlerinin harcama birimleri, muhasebe ve mali hizmetler ile ön mali kontrol ve iç denetimden meydana geldiği belirtilerek, yeterli ve etkili bir kontrol sisteminin sağlanmasının gereği olarak aşağıda belirtilen hususlara yer verilmiştir.

- Mesleki değerlere ve dürüst yönetim anlayışına sahip olunması,
- Mali yetki ve sorumlulukların bilgili ve yeterli yönetici ile personele verilmesi,
- Belirlenmiş standartlara uyulmasının sağlanması,
- Mevzuata aykırı faaliyetlerin önlenmesi,
- Kapsamlı bir yönetim anlayışı ile uygun bir çalışma ortamının ve saydamlığın sağlanması bakımından, ilgili idarelerin üst yöneticileri ile diğer yöneticileri tarafından görev, yetki ve sorumluluklar göz önünde bulundurularak gerekli önlemlerin alınması.

1.2.3. KAMU İÇ KONTROL SİSTEMİNDE GÖREV VE SORUMLULUKLAR

A- Üst Yönetici (Belediye Başkanı)

İç kontrol sisteminin izlenmesinde temel sorumluluk Belediye Başkanına aittir.

5018 sayılı Kanunun 11 inci maddesine göre Belediye Başkanı;

- İdarelerinin stratejik planlarının ve bütçelerinin kalkınma planına, yıllık programlara, kurumun stratejik plan ve performans hedefleri ile hizmet gereklerine uygun olarak hazırlanması ve uygulanmasından,
- Sorumlulukları altındaki kaynakların etkili, ekonomik ve verimli şekilde elde edilmesi ve kullanımını sağlamaktan,
- Kayıp ve kötüye kullanımının önlenmesinden,
- Mali yönetim ve kontrol sisteminin işleyişinin gözetilmesi, izlenmesi ve bu Kanunda belirtilen görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinden sorumludur.

Belediye Başkanı bu sorumluluklarını;

- Birimlerde hazırlanan faaliyet raporları,
- İzleme ve Yönlendirme Kurulu tarafından hazırlanan iç kontrol sistemi değerlendirme raporu,
- İç denetim tarafından hazırlanan raporlar,
- Dış denetim tarafından hazırlanan raporlar,
- İzleme ve yönlendirme kurulu değerlendirmeleri ve kararları,
- Özel değerlendirme raporları

aracılığıyla yerine getirir.

Belediye Başkanı, bu sorumluluğunun gereklerini yerine getirdiğini ve İdarenin iç kontrol sisteminin, amaç ve hedeflerine ulaşmakta makul güvence sağladığını, her yıl İç Kontrol Güvence Beyanını imzalayarak İdare faaliyet raporunun ekinde kamuoyuna duyurur.

B- İzleme ve Yönlendirme Kurulu

İç Kontrol Eylem Planının izlemesinin yapılması ve iç kontrol sisteminin araçlarının etkin biçimde oluşturulması amacıyla yönlendirmelerin yapılması sorumluluğu, İzleme ve Yönlendirme Kurulundadır.

İzleme ve Yönlendirme Kurulu, iç kontrol eksikliklerinin tespit edilmesi sonucu bu eksikliklerin giderilmesi amacıyla yapılacak planları izler ve planlanan eylemlerin amacına uygun bir biçimde gerçekleştirilmesi için gerekli kararları alır.

İzleme ve Yönlendirme Kurulu ayrıca, stratejik risklerin yönetilmesinden de sorumlu olup, oluşturulacak Risk Eylem Planının da izlemesini gerçekleştirir. Risklerin, ilgili birimlerin koordinasyonunda tutarlı bir şekilde yönetilmesini gözetir. Yılda bir kez yapacağı değerlendirmelerle risklerin, hedeflere ulaşması üzerindeki etkilerinin önceki döneme göre durumunu değerlendirir. Hedeflere ulaşmakta zamanla ortaya çıkabilecek risklerin tespit edilip yönetim planına alınmasını sağlar.

C- Birim Yöneticileri

Birim Yöneticilerinin, sorumlulukları altındaki birimlerde iç kontrolün kurulması ve faaliyetlerin etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde yürütülerek istenen sonuçlara ulaşılmasını sağlama sorumlulukları vardır. Birim Yöneticilerinin sorumlulukları özetle şöyle sıralanabilir:

- Birimin iç kontrol sisteminin işleyişini izlemek ve değerlendirmek,
- Performans risklerini izlemek ve en az yılda bir kez değerlendirmek,
- Kontrol özdeğerlendirmelerin yapılmasını sağlamak,
- İç ve dış denetim raporlarında yer alan önerilere ilişkin önlemler almak,
- İç kontrol güvence beyanını imzalamak.
- İzleme ve Yönlendirme Kurulu'na, iç kontrol sisteminin yıllık değerlendirilmesine yönelik gerekli bilgileri sağlamak.

D- Birim Koordinatörü (İç Kontrol Hazırlama Grubu)

Birim koordinatörleri, biriminde gerçekleştirilecek İç Kontrol Eylem Planı ve Risk Yönetim çalışmalarının koordinasyonu sorumlulukları vardır.

Birim koordinatörünün sorumlulukları özetle şöyle sıralanabilir:

- İç kontrol eylem planlarının birim tarafından gerçekleştirilecek eylemlerini koordine etmek, eylemleri gerçekleştirmek için çalışma gruplarının oluşturulmasını sağlamak, çalışma gruplarının çalışmalarını yönetmek ve yönlendirmek,
- Birim ile İzleme ve Yönlendirme Kurulu arasındaki ve iç kontrol çalışmalarında birim ile diğer birimler arasındaki koordinasyon ve iletişimi sağlamak,
- Birimde risklerin tespit edilmesini, değerlendirilmesini ve kontrol önlemleri alınmasını takip etmek,
- Birimin risk eylem planını belirli periyotlarla gözden geçirmek,
- Birimdeki iç kontrol ve risk özdeğerlendirme toplantılarının planlayıp gerçekleştirilmesini sağlamak,
- Tüm bu çalışmalarla ilgili düzenli olarak birim yöneticisini bilgilendirmek.

E- Diğer Yöneticiler

İdare bünyesinde görev yapan diğer yöneticiler de kendi sorumluluk alanlarında iç kontrolün etkin bir biçimde işleyişinden birim yöneticisine karşı sorumludur. İşleyişin etkinliğini sağlamak için operasyonel riskleri izler, iç kontrol eksikliklerini tespit eder, eksiklikleri tamamlama yetkisi varsa tamamlar, yoksa tamamlanması için birim yöneticisine durumu iletir.

F- Personel

İç kontrol tüm çalışanların görevinin bir parçasıdır. Personel yaptığı işlerle, iç kontrolün değerlendirilmesinde kullanılacak bilgileri üretir veya iç kontrol sistemini etkileyecek faaliyetleri gerçekleştirir. Çalışanlar, görev yaptıkları birimin günlük faaliyetlerini detaylı olarak bildiklerinden mevcut kontrol faaliyetlerine rağmen ortaya çıkan sorunları hızlı ve kolay tespit edebilmektedirler. Bu nedenle çalışanların sorumluluğu, görevlerini yürütürken iç kontrol sistemini de izlemek ve bir sorun tespit ettiğinde yöneticisini durumdan haberdar etmektir.

G- Muhasebe Yetkilileri

Muhasebe yetkilileri, ödeme emri belgesi ve eklerinin kontrolünden, muhasebe işlemlerinin belirlenmiş standartlara ve usullere uygun olarak kaydedilmesi, raporlanması, muhafazası ve denetime hazır olarak bulundurulmasından sorumludur.

H- İç Denetim

İç denetim, idarenin çalışmalarına değer katmak ve geliştirmek amacıyla yürütülen nesnel güvence sağlama ve danışmanlık faaliyetidir.

Nesnel güvence sağlama: İdare içerisinde etkin bir iç kontrol sisteminin var olup olmadığına; idarenin risk yönetimi, iç kontrol sistemi ve işlem süreçlerinin etkin bir şekilde işleyip işlemediğine; üretilen bilgilerin doğru ve tam olup olmadığına; varlıklarının korunup korunmadığına; faaliyetlerin etkili, ekonomik, verimli ve mevzuata uygun bir şekilde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine dair idare içine ve dışına makul güvencenin verilmesidir.

Danışmanlık faaliyeti: İdarenin hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik faaliyetlerinin ve işlem süreçlerinin sistematik ve düzenli bir biçimde değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunulmasıdır.

2. İÇ KONTROL SİSTEMİ SORU FORMU VE EYLEM ANALİZİ

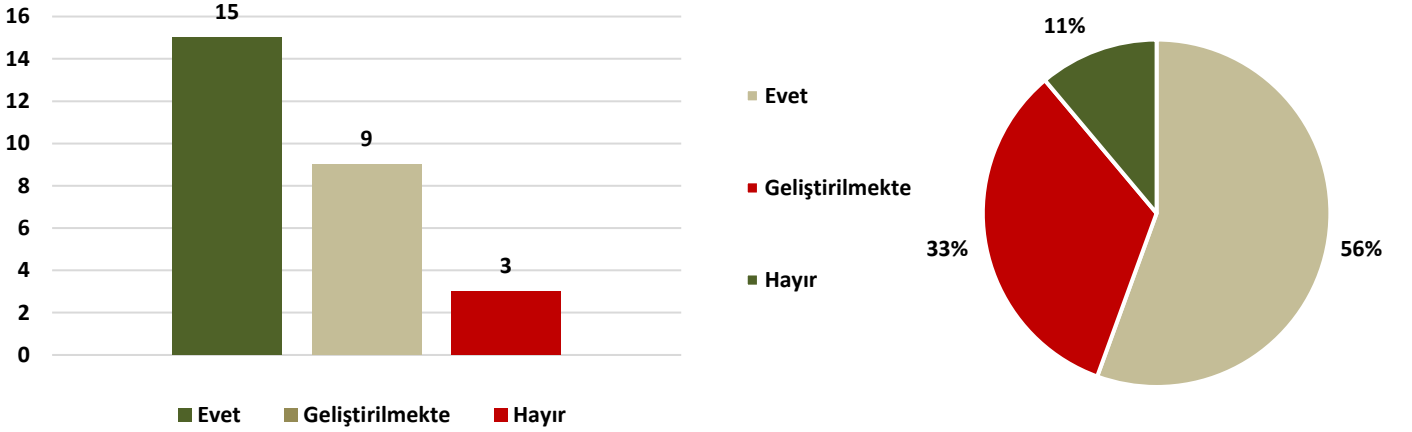
2.1. KONTROL ORTAMI İLE İLGİLİ UYGULAMALAR

2.1.1. KONTROL ORTAMI SORU FORMU ANALİZİ

Soru formu anketi 78 sorudan oluşmaktadır. Anket de Kontrol Ortamı kategorisine ilişkin toplam 27 soru sorulmuştur.

İzleme toplantısında sorular ayrı ayrı değerlendirilmiş, her bir soru için katılımcıların görüşleri alınarak ortalama cevaplar bulunmuştur.

Cevapların Dağılımı aşağıdaki şekildedir;



Verilen cevaplardan, “Evet” cevabı için 2 puan, “Geliştirilmekte” cevabı için 1 puan, “Hayır” cevabı için ise 0 puan üzerinden değerlendirme yapılarak Soru Formu anketine işlenmiş, ayrıca tutanak altına alınmıştır.

27 soru ve 54 tam puan üzerinden yapılan değerlendirmede 39 puan toplanmıştır.

2.1.2. EYLEM ANALİZİ

Kontrol Ortamı, toplam 4 Standart ve 26 Genel Şarttan oluşmaktadır. Genel şartların sağlanması için idareміzce planlanan eylemlerin, genel şartlara dağılımı aşağıda gösterilmiştir.

KOS1- Etik Değerler ve Dürüstlük: “Personel davranışlarını belirleyen kuralların personel tarafından bilinmesi sağlanmalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 44 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
1.1	İç kontrol sistemi ve işleyişi yönetici ve personel tarafından sahiplenilmeli ve desteklenmelidir.	11
1.2	İdarenin yöneticileri iç kontrol sisteminin uygulanmasında personele örnek olmalıdır.	4
1.3	Etik kurallar bilinmeli ve tüm faaliyetlerde bu kurallara uyulmalıdır.	10
1.4	Faaliyetlerde dürüstlük, saydamlık ve hesap verebilirlik sağlanmalıdır.	6
1.5	İdarenin personeline ve hizmet verilenlere adil ve eşit davranılmalıdır.	7
1.6	İdarenin faaliyetlerine ilişkin tüm bilgi ve belgeler doğru, tam ve güvenilir olmalıdır.	6
TOPLAM		44

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
KOS 1.1-6	İç Kontrole ilişkin mevzuat, Eylem Planı ve eğitici diğer bilgiler, web sayfamızdan yayınlanacaktır.	Bilgi İşlem	Web düzenlemeleri	31.05.2021
KOS 1.1-7	Personelin farkındalığını arttırmak için İç Kontrol Broşürü hazırlanarak personele dağıtılacaktır.	Mali Hizmetler	İç Kontrol Broşürü	31.08.2022
KOS 1.1-8	Göreve yeni başlayan personel ve yöneticilere sunulmak üzere İç Kontrol Kitapçığı hazırlanacaktır.	Mali Hizmetler	İç Kontrol Kitapçığı	31.05.2022
KOS 1.1-9	Yeni personel eğitim programlarına İç Kontrol bölümü eklenecektir.	İnsan Kaynakları	Eğitim Programı	31.03.2021
KOS 1.1-11	Personel anket çalışmaları ile, personelin iç kontrol ile ilgili farkındalığı değerlendirilecektir.	Risk Belirleme ve Değerlendirme Kurulu	Risk Değerlendirme Anketi	31.03.2022
KOS 1.3-7	Etik kültürüne ilişkin farkındalığın artırılması amacıyla, 25 Mayıs Etik Günü ile başlayan Etik Haftasında afiş ve broşürler hazırlanarak personellere dağıtılacaktır.	Etik komisyonu	Afiş - Broşür	31.12.2021
KOS 1.3-8	Personel anket çalışmaları ile, personelin etik kültürü ile ilgili farkındalığı değerlendirilecektir.	Risk Belirleme ve Değerlendirme Kurulu	Risk Değerlendirme Anketi	31.12.2022
KOS 1.3-9	Web sayfamızın Etik Kültürü sekmesi altında, yapılan çalışmalar duyurulacaktır.	Bilgi İşlem	Web düzenlemeleri	31.12.2021
KOS 1.3-10	Şartname ve/veya sözleşmelerde, Yüklenici firma personellerinin kurumun etik davranış ilkelerine uymakla yükümlü olduğuna dair düzenlemeye yer verilecektir.	Destek Hizmetleri	Şartname	31.03.2022
KOS 1.4-4	İdarenin ve birimlerin hizmet standartları belirlenerek, İdare içinde panolara asılacak ve web sayfamızda yayınlanacaktır.	İnsan Kaynakları	Hizmet Standartları	31.12.2021
KOS 1.5-4	Yöneticiler tarafından personel memnuniyet anketleri yapılacak ve sonuçları değerlendirilecektir.	Tüm Birimler	Personel Memnuniyet Anketi	31.06.2021
KOS 1.5-5	Personellerin atama ve yer değiştirmelerinde, performans formlarıyla ortaya çıkan göstergeler dikkate alınacaktır.	Üst Yönetim	Performans Değerlendirme Formu	31.12.2021

KOS 1.5-6	Hizmet alanların, İstek-Şikayet- İhbar Bildirimi yapabilmesi için, web sayfamıza İstek/Şikayet modülü eklenecektir.	Basın Yayın ve Halkla İliş.	İstek/Şikayet Modülü	31.07.2022
KOS 1.5-7	Hizmet alanlara verilecek hizmetlerle ilgili; kişi, birim, ücret vb. standartlar belirlenecektir.	İnsan Kaynakları	Hizmet Standartları	31.08.2021
KOS 1.6-1	Bilgi girişi yapan personele, bilgi ve veri girişlerinin doğru yapılmasına ilişkin eğitim, hizmet sağlayıcıları ya da birim yetkilileri tarafından verilecektir.	Birim Amirleri	Eğitim	31.09.2021
KOS 1.6-5	Bilgi sistemleri üzerinden yürütülen faaliyetlerin geçmiş kayıtlarının tutulmasına dair geliştirmeler yaptırılacak ve faaliyetler loglar üzerinden takip edilebilecektir.	Bilgi İşlem	Sistem Kullanım Raporları	31.09.2021
KOS 1.6-6	Bilgi varlıklarını etkin bir şekilde koruyan, izinsiz ve yasa dışı yollardan erişilme olasılığını en aza indiren ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetimi Sistemi kapsamında çalışmalar yapılarak belgelendirilecektir.	Bilgi İşlem	ISO 27001	31.11.2022
TOPLAM				17

KOS2- Misyon, organizasyon yapısı ve görevler: “İdarelerin misyonu ile birimlerin ve personelin görev tanımları yazılı olarak belirlenmeli, personele duyurulmalı ve idarede uygun bir organizasyon yapısı oluşturulmalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 25 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
2.1	İdarenin misyonu yazılı olarak belirlenmeli, duyurulmalı ve personel tarafından benimsenmesi sağlanmalıdır.	4
2.2	Misyonun gerçekleştirilmesini sağlamak üzere idare birimleri ve alt birimlerince yürütülecek görevler yazılı olarak tanımlanmalı ve duyurulmalıdır.	3
2.3	İdare birimlerinde personelin görevlerini ve bu görevlere ilişkin yetki ve sorumluluklarını kapsayan görev dağılım çizelgesi oluşturulmalı ve personele bildirilmelidir.	3
2.4	İdarenin ve birimlerinin teşkilat şeması olmalı ve buna bağlı olarak fonksiyonel görev dağılımı belirlenmelidir.	5
2.5	İdarenin ve birimlerinin organizasyon yapısı, temel yetki ve sorumluluk dağılımı, hesap verebilirlik ve uygun raporlama ilişkisini gösterecek şekilde olmalıdır.	1
2.6	İdarenin yöneticileri, faaliyetlerin yürütülmesinde hassas görevlere ilişkin prosedürleri belirlemeli ve personele duyurmalıdır.	5
2.7	Her düzeydeki yöneticiler verilen görevlerin sonucunu izlemeye yönelik mekanizmalar oluşturmalıdır.	4
	TOPLAM	25

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
KOS 2.1-2	Göreve yeni başlayan personellerin eğitimleri esnasında, İdarenin misyonu, vizyonu, temel değerleri ve beklentileri anlatılacaktır	İnsan Kaynakları	Eğitim	31.03.2021
KOS 2.3-1	Birimlerde yürütülen ve/veya yürütülmesi gereken her bir iş için, personel ve yöneticilerle görüşme ve anket çalışması yapılarak, işin nitelik, nicelik, gereklilik ve sorumlulukları tespit edilecektir.	İnsan Kaynakları	İş Analizi	31.03.2021
KOS 2.3-2	İş Analizleri sonucunda ortaya çıkan işleri yürütmesi gereken pozisyonlar belirlenecektir. Bu pozisyonların idare içindeki rolü, asgari yetkinlikleri ve üstleneceği işler tespit edilerek görev tanımları yapılacaktır.	İnsan Kaynakları	Görev Tanımı	31.03.2021
KOS 2.4-2	Devlet Teşkilatı Merkezi Kayıt Sistemine (DETSİS), Belediyenin teşkilat şeması kaydedilerek, birimlerin DETSİS No'ları alınacaktır.	Yazı İşleri	DETSİS No	31.03.2021
KOS 2.6-1	Hassas görevlere ilişkin prosedürler, Yönerge ile belirlenecektir.	Mali Hizmetler	Hassas görev prosedürleri	31.09.2022
KOS 2.6-2	Birim yöneticileri tarafından, birimdeki görev tanımlarına bağlı hassas görevler belirlenecek ve Periyodik olarak gözden geçirilecektir.	Risk Belirleme ve Değerlendirme Kurulu	Hassas görev tespiti	31.12.2022
KOS 2.6-3	Belirlenen hassas görevler, Risk Belirleme ve Değerlendirme Kuruluna havale edilecektir.	Tüm Birimler	Bildirim	31.12.2022
KOS 2.6-4	Hassas görevlere ilişkin Risk Değerlendirmeleri, Risk Belirleme ve Değerlendirme Kurulu tarafından periyodik olarak yapılacaktır.	Risk Belirleme ve Değerlendirme Kurulu	Risk Eylem Planı	31.12.2022
KOS 2.6-5	Risk oranı kabul edilebilir seviyenin üstünde olan hassas görevlere ilişkin kontrol stratejileri geliştirilecektir.	Birim Amirleri	Risk Eylem Planı	31.12.2022
KOS 2.7-2	Yöneticilerin gözetimi için ihtiyaç duyulan raporların periyodu, şekli, içeriği ve ilişkili personelleri belirlenecektir.	İnsan Kaynakları	Rapor Envanteri	31.12.2022
TOPLAM				10

KOS3- Personelin yeterliliği ve performansı: “İdareler, personelin yeterliliği ve görevleri arasındaki uyumu sağlamalı, performansın değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önlemler almalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 35 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
3.1	İnsan kaynakları yönetimi, idarenin amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini sağlamaya yönelik olmalıdır.	3
3.2	İdarenin yönetici ve personeli görevlerini etkin ve etkili bir şekilde yürütebilecek bilgi, deneyim ve yeteneğe sahip olmalıdır.	4
3.3	Mesleki yeterliliğe önem verilmeli ve her görev için en uygun personel seçilmelidir.	3
3.4	Personelin işe alınması ile görevinde ilerleme ve yükselmesinde liyakat ilkesine uyulmalı ve bireysel performansı göz önünde bulundurulmalıdır.	4
3.5	Her görev için gerekli eğitim ihtiyacı belirlenmeli, bu ihtiyacı giderecek eğitim faaliyetleri her yıl planlanarak yürütülmeli ve gerektiğinde güncellenmelidir.	7
3.6	Personelin yeterliliği ve performansı bağlı olduğu yöneticisi tarafından en az yılda bir kez değerlendirilmeli ve değerlendirme sonuçları personel ile görüşülmelidir.	4
3.7	Performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmalı, yüksek performans gösteren personel için ödüllendirme mekanizmaları geliştirilmelidir.	3
3.8	Personel istihdamı, yer değiştirme, üst görevlere atanma, eğitim, performans değerlendirmesi, özlük hakları gibi insan kaynakları yönetimine ilişkin önemli hususlar yazılı olarak belirlenmiş olmalı ve personele duyurulmalıdır.	7
	TOPLAM	35

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
KOS 3.1-2	Birimlerde iş analizleri yapılarak, birimlerin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli insan kaynağının, nitelik ve sayıları belirlenecektir.	İnsan Kaynakları	İş Analizi	31.10.2021
KOS 3.2-1	Personelin göreve atanması için gerekli asgari yeterlik, görev tanımlarıyla belirlenecek, personel alımı ve yer değiştirmelerinde görev tanımına uygunluk dikkate alınacaktır.	İnsan Kaynakları	Görev Tanımı	31.10.2021
KOS 3.2-2	Eğitim İhtiyacı Formu ile, personel ve yöneticilerin kişisel gelişim ve eğitim ihtiyacı tespit edilecektir.	Üst Yönetim	Eğitim İhtiyaç Analizi	31.03.2021
KOS 3.2-3	Tespit edilen eğitim ihtiyacına göre eğitim programı planlanacaktır. Mevzuat değişiklikleri takip edilerek, eğitim programı ve içeriğini oluşturan konular güncellenecektir.	İnsan Kaynakları	Eğitim programı	31.08.2021
KOS 3.2-4	Yeni alınan personellere verilecek oryantasyon eğitimi planlanacaktır.	Birim Amirleri	Oryantasyon Eğitimi	31.08.2021

KOS 3.3-1	Görev tanımları çalışmasıyla, gerekli asgari personel yeterliliği (bilgi, beceri, tahsil, deneyim vs.) belirlenecektir.	İnsan Kaynakları	Görev Tanımı	31.08.2022
KOS 3.4-3	İşe alımlarda, personelin görev tanımına uygunluğu ve asgari yeterliliği gözönüne alınacaktır.	İnsan Kaynakları	Görev Tanımı	31.12.2021
KOS 3.4-4	Personellerin görevde yükselmelerinde; mevcut mevzuat hükümlerinin yanında, performans ve yeterliliklere de dikkat edilecektir.	Üst Yönetim	Performans Değerlendirme	31.12.2022
KOS 3.5-1	Eğitim ihtiyacının tespit edilmesi, planlanması, uygulanması ve sonuçlarının değerlendirilmesine ilişkin Yönerge hazırlanacaktır.	İnsan Kaynakları	Hizmetiçi Eğitim Yönergesi	31.11.2021
KOS 3.5-2	Eğitim İhtiyacı Formu ile, personel ve yöneticilerin kişisel gelişim ve eğitim ihtiyacı tespit edilecektir.	Üst Yönetim	Eğitim İhtiyaç Analizi	31.03.2021
KOS 3.5-3	Performans değerlendirme sonucunda yetersiz bulunan personeller, eğitim programlarına dahil edilecektir.	İnsan Kaynakları	Performans Değerleme	31.03.2021
KOS 3.5-4	Personellerin yıllık eğitim ihtiyacı belirlenerek, belirlenen konulara göre Hizmetiçi eğitim programları planlanacaktır.	İnsan Kaynakları	Eğitim programı	31.04.2021
KOS 3.5-6	Eğitim konuları ve düzenlenen eğitimlere ilişkin sunumlar, belediye intraneti üzerinden paylaşılacaktır.	İnsan Kaynakları	İntranet Eğitim sunumları	31.12.2021
KOS 3.5-7	Eğitim programlarının hangi oranda başarıya ulaştığının tespiti için ölçme ve değerlendirme yapılacak, sonuçlara göre eğitim programı gözden geçirilecektir.	İnsan Kaynakları	Eğitim Programı Sonuç İzleme	31.12.2021
KOS 3.6-1	Yönetici, şef ve personellerin, performans değerlendirme kriterleri, Yönerge ile belirlenecektir.	İnsan Kaynakları	Performans Değerlendirme Yönergesi	31.05.2022
KOS 3.6-2	Personellerin Performans Değerlendirmeleri, Yöneticiler tarafından periyodik olarak yapılacaktır.	Üst Yönetim	Performans Değerlendirme Formu	31.12.2022
KOS 3.6-3	Yapılan değerlendirme sonuçları, cetvele işlenerek İnsan Kaynaklarında Toplanacak ve personelle paylaşılacaktır.	İnsan Kaynakları	Performans Değerlendirme Cetveli	31.12.2022
KOS 3.6-4	Devlet Personel Başkanlığı tarafından hazırlanan Kamu Personelinin Başarılarının Değerlendirilmesine İlişkin Yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden sonra, performans ölçümüne ilişkin uygulamalara yeni bir yön verilecektir.	İnsan Kaynakları	Mevzuat	31.12.2022

KOS 3.7-1	Personel değerlendirmelerinde emsallerine göre iyi performans gösteren personele teşekkür yazısı, plaket vs. verilmesi gibi yöntemlerle ödüllendirilmesi ve diğer personelin motive edilmesi sağlanacaktır.	Üst Yönetim	Ödüllendirme	31.12.2022
KOS 3.7-2	Performans Değerlendirme Sonuçlarına göre performansı yetersiz olan personelin durumu kendisine tebliğ edilecek, gerekli eğitim planlaması ve motivasyon görüşmeleri yapılacaktır.	Üst Yönetim	Eğitim Toplantı	31.12.2022
KOS 3.7-3	Üst üste yetersiz olan personel, başka bir birim yöneticisi emrine atanacaktır. Sözleşmeli personellerin ise, sözleşmesi fesh edilecektir.	Üst Yönetim	Yer Değiştirme	31.12.2022
KOS 3.8-3	Personellerin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, planlanması ve uygulanmasına ilişkin şartlar iç yönergeyle düzenlenecektir.	İnsan Kaynakları	Hizmetiçi Eğitim Yönergesi	31.12.2021
KOS 3.8-4	Yönetici ve personellerin performans değerlendirmelerine ilişkin hususlar iç yönergeyle düzenlenecektir.	İnsan Kaynakları	Performans Değerlendirme Yönergesi	31.12.2022
KOS 3.8-7	İç Yönetmelik, Yönerge, Genelge vs. web sayfamızdan duyurulacaktır.	Bilgi İşlem	Web Düzenlemeleri	31.12.2022
TOPLAM				24

KOS4- Yetki Devri: “İdarelerde yetkiler ve yetki devrinin sınırları açıkça belirlenmeli ve yazılı olarak bildirilmelidir. Devredilen yetkinin önemi ve riski dikkate alınarak yetki devri yapılmalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 13 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
4.1	İş akış süreçlerindeki imza ve onay mercileri belirlenmeli ve personele duyurulmalıdır.	4
4.2	Yetki devirleri, üst yönetici tarafından belirlenen esaslar çerçevesinde devredilen yetkinin sınırlarını gösterecek şekilde yazılı olarak belirlenmeli ve ilgililere bildirilmelidir.	3
4.3	Yetki devri, devredilen yetkinin önemi ile uyumlu olmalıdır.	2
4.4	Yetki devredilen personel görevin gerektirdiği bilgi, deneyim ve yeteneğe sahip olmalıdır.	2
4.5	Yetki devredilen personel, yetkinin kullanımına ilişkin olarak belli dönemlerde yetki devredene bilgi vermeli, yetki devreden ise bu bilgiyi aramalıdır.	2
TOPLAM		13

Planlamaya Alınan Eylemler:

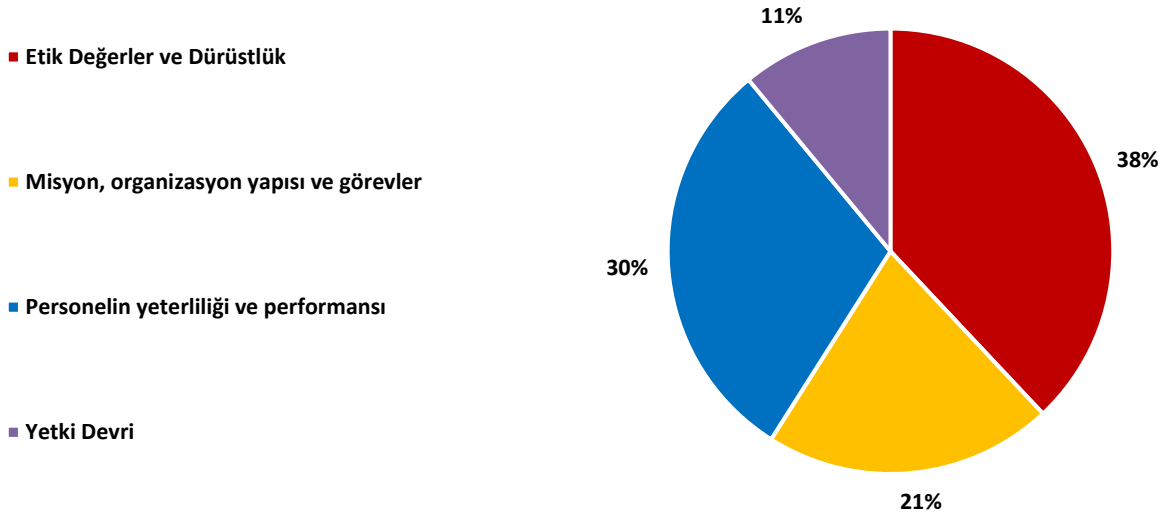
Kod No Tarihi	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü
KOS 4.1-4	Kurum içerisinde kullanılacak akış şemaları, belediye intraneti üzerinden paylaşılacaktır.	Bilgi İşlem	İntranet Doküman Paylaşımı	31.10.2022
KOS 4.4-1	Görev tanımlarında, gerekli asgari personel yeterliliği (bilgi, beceri, tahsil, deneyim vs.) belirlenecek ve yetki devredilirken, devralan personelin de bu kriterlere uygunluğuna dikkat edilecektir.	İnsan Kaynakları	Görev Tanımı	31.11.2022
TOPLAM				2

2.1.3. KONTROL ORTAMI EYLEMLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ:

Eylemlerin genel şartlara dağılımına bakıldığında; genel şart sayısı diğerlerine nazaran az olmasına rağmen “Etik Değerler ve Dürüstlük” genel şartının, planlanan eylem açısından diğer şartların önüne geçtiği görülmektedir.

Geliştirilecek eylemler göz önüne alındığında; “Personelin yeterliliği ve performansı” şartına yönelik çalışmalara ağırlık verilmesi gerektiği saptanmıştır.

Kontrol Ortamı Eylemleri Dağılımı



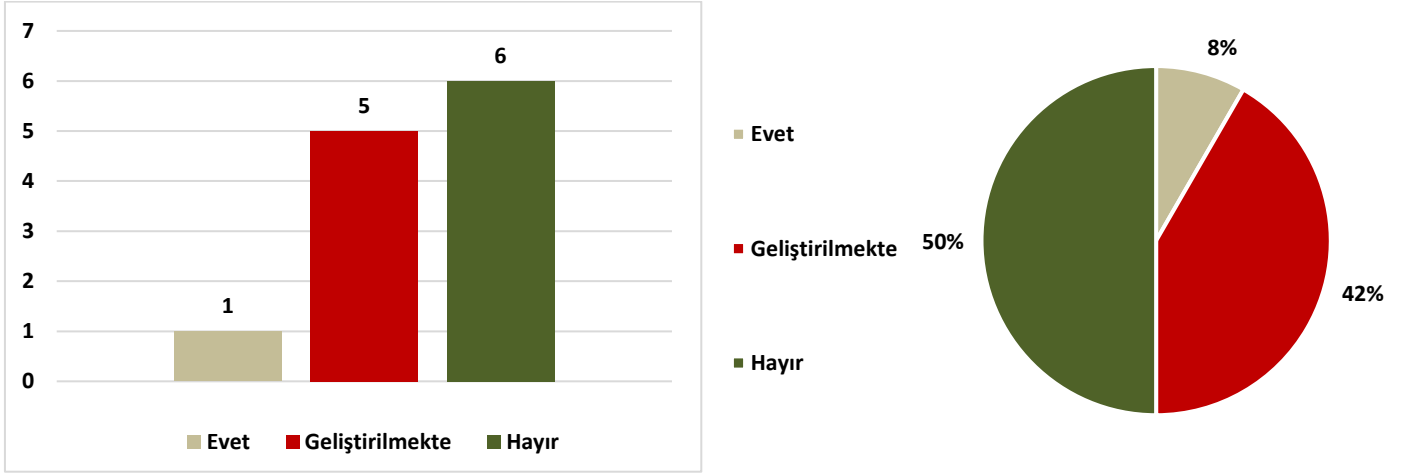
2.2. RISK DEĞERLENDİRME İLE İLGİLİ UYGULAMALAR

2.2.1. SORU FORMU ANALİZİ

Soru formu anketi 78 sorudan oluşmaktadır. Anket de Risk Değerlendirme kategorisine ilişkin toplam 12 soru sorulmuştur.

İzleme toplantısında sorular ayrı ayrı değerlendirilmiş, her bir soru için katılımcıların görüşleri alınarak ortalama cevaplar bulunmuştur.

Cevapların Dağılımı aşağıdaki şekildedir;



Verilen cevaplardan, “Evet” cevabı için 2 puan, “Geliştirilmekte” cevabı için 1 puan, “Hayır” cevabı için ise 0 puan üzerinden değerlendirme yapılarak Soru Formu anketine işlenmiş, ayrıca tutanak altına alınmıştır.

12 soru ve 24 tam puan üzerinden yapılan değerlendirmede 7 puan toplanmıştır.

2.2.2. EYLEM ANALİZİ

Risk Değerlendirme, toplam 2 Standart ve 9 Genel Şarttan oluşmaktadır. Genel şartların sağlanması için İdareміzce planlanan eylemlerin, genel şartlara dağılımı aşağıda gösterilmiştir.

RDS5- Planlama ve Programlama: “İdareler, faaliyetlerini, amaç, hedef ve göstergelerini ve bunları gerçekleştirmek için ihtiyaç duydukları kaynakları içeren plan ve programlarını oluşturmalı ve duyurmalı, faaliyetlerinin plan ve programlara uygunluğunu sağlamalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 6 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
5.1	İdareler, misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını ölçmek, izlemek ve değerlendirmek amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlamalıdır.	2
5.2	İdareler, yürütecekleri program, faaliyet ve projeleri ile bunların kaynak ihtiyacını, performans hedef ve göstergelerini içeren performans programı hazırlamalıdır.	1
5.3	İdareler, bütçelerini stratejik planlarına ve performans programlarına uygun olarak hazırlamalıdır.	1

5.4	Yöneticiler, faaliyetlerin ilgili mevzuat, stratejik plan ve performans programıyla belirlenen amaç ve hedeflere uygunluğunu sağlamalıdır.	1
5.5	Yöneticiler, görev alanları çerçevesinde idarenin hedeflerine uygun özel hedefler belirlemeli ve personeline duyurmalıdır.	2
5.6	İdarenin ve birimlerinin hedefleri, spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve süreli olmalıdır.	1
TOPLAM		8

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
RDS 5.1-2	Esasların 17 ve 18. maddeleri uyarınca Stratejik Planımızda güncelleme veya yenileme çalışmalarını gerektiğinde başlatabilmek üzere, amaç ve hedeflerde olası değişiklikler, sapmalar ve yenilikler yıllık olarak takip edilecektir.	Mali Hizmetler	Stratejik Plan İzleme	31.12.2022
RDS 5.2-1	Kamu İdarelerince Hazırlanacak Performans Programları Hakkında Yönetmelik, Performans Programı Hazırlama Rehberi hükümlerine göre, Stratejik Planımızla uyumlu olarak Belediyemizin yıllık performans programı hazırlanarak kamuoyuna duyurulacaktır.	Mali Hizmetler	Performans Programı	31.09.2022
RDS 5.3-1	Performans Programı ve Bütçe Hazırlama ekiplerinin ortak ve eş zamanlı çalışması sağlanacaktır. Bütçemiz, Performans Programı ile ilişkilendirilecek ve performans maliyetleri esas alınarak hazırlanacaktır.	Mali Hizmetler	Bütçe	31.08.2022
RDS 5.4-1	Dönemsel kontroller, faaliyet raporlarıyla gerçekleştirilmektedir. Belediyemiz tarafından yürütülen faaliyetler; Stratejik Plan ve Performans Programında belirlenecek amaç ve hedefler doğrultusunda, ilgili mevzuatına uygun olarak gerçekleştirilecektir.	Mali Hizmetler	Faaliyet raporları	31.03.2022
RDS 5.5-1	İdare Performans programı hazırlıkları sırasında yapılacak birim görüşmelerinde, her birim için özel hedefler belirlenecektir.	Mali Hizmetler	Performans Programı	31.09.2022
RDS 5.5-2	Yöneticiler birim toplantılarında birimi için özel hedefler belirleyecek ve gerçekleştirmelerle ilgili geri bildirim alacaktır.	Birim Amirleri	Toplantı - İç Yazışma	31.12.2021
RDS 5.6-1	Performans Programında somut ve ölçülebilir göstergeler tanımlanarak, yıllık gerçekleştirme hedefleri belirlenecektir.	Mali Hizmetler	Performans Programı	31.09.2022
TOPLAM				7

RDS6- Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi: “İdareler, sistemli bir şekilde analizler yaparak amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesini engelleyebilecek iç ve dış riskleri tanımlayarak değerlendirmeli ve alınacak önlemleri belirlemelidir.” genel şartını karşılamak üzere toplam 11 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
6.1	İdareler, her yıl sistemli bir şekilde amaç ve hedeflerine yönelik riskleri belirlemelidir.	5
6.2	Risklerin gerçekleşme olasılığı ve muhtemel etkileri yılda en az bir kez analiz edilmelidir.	2
6.3	Risklere karşı alınacak önlemler belirlenerek eylem planları oluşturulmalıdır.	4
	TOPLAM	11

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
RDS 6.1-1	İdareimizin amaç ve hedeflerine ulaşmasını engelleyecek risklerin tespit edilmesine, analiz edilerek ölçülmesine ilişkin usul ve esaslar iç yönerge ile belirlenecektir.	Mali Hizmetler	Risk Yönetimi Yönergesi	31.12.2022
RDS 6.1-2	Belediyemizde, risklerin sistemli bir şekilde belirlenmesi için; İdare Risk Koordinatörü başkanlığında Kurul oluşturulacaktır.	Mali Hizmetler	Risk Belirleme ve Değerlendirme Kurulu	31.12.2022
RDS 6.1-3	Kurum risklerini, operasyonel ve süreç seviyelerinde belirleyerek yönetebilmek ve kontrollerde sürekliliği sağlamak amacıyla Risk Yönetim Yazılımı alınacaktır.	Bilgi İşlem	Risk Yönetimi Yazılımı	31.12.2022
RDS 6.1-5	Risk Belirleme ve Değerlendirme Kurulu tarafından, Stratejik plan ve Performans Programında yer alan amaç ve hedefler de dikkate alınarak idareye yönelik riskler ve fırsatlar belirlenecek ve Risk Kayıt Formlarına kaydedilecektir.	Risk Koordinatörü	Risk Kayıt Formu	31.12.2022
RDS 6.2-1	Risk Kayıt Formlarıyla toplanan risklerin etki ve olasılıkları belirlenerek, riskler derecelendirilecektir.	Risk Koordinatörü	Risk Derecelendirme	31.12.2022
RDS 6.2-2	Etki ve olasılıkların çarpımından çıkan sonuç, Risk Değerlendirme Kriterleri Tablosuna göre sınıflandırılarak risk düzeyi belirlenecek ve risk haritaları çıkarılacaktır.	Risk Koordinatörü	Risk Haritaları	31.12.2022
RDS 6.3-1	Risklere verilecek cevaplar, Cevap Matrisi tablosuna göre; kabul et, kaçın, paylaş, kontrol et şeklinde belirlenecektir.	Risk Koordinatörü	Cevap Matrisi	31.12.2022
RDS 6.3-2	Kontrol edilmesi gereken riskler için, yapılması gereken eylemler (gözden geçirme, örnekleme, karşılaştırma, onay vb.) belirlenerek Risk Eylem Planı Tablosuna işlenecektir.	Risk Koordinatörü	Risk Eylem Planı	31.12.2022

RDS 6.3-3	Riskler, gözden geçirilerek, ortadan kalkan risk bulunup bulunmadığı, risklerin önemlilik seviyelerinde değişikliği olup olmadığı veya yeni risklerin ortaya çıkıp çıkmadığı hususları periyodik olarak tespit edilecektir.	Risk Koordinatörü	Risk Eylem Planı	31.12.2022
TOPLAM				9

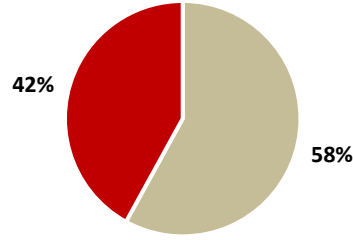
2.2.3. RİSK DEĞERLENDİRME EYLEMLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ:

Eylemlerin genel şartlara dağılımına bakıldığında; genel şart sayısı diğerlerine nazaran az olmasına rağmen “Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi” genel şartının, planlanan eylem açısından “Planlama ve Programlama” şartının önüne geçtiği görülmektedir.

Geliştirilecek eylemler göz önüne alındığında; “Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi” şartına yönelik çalışmalara ağırlık verilmesi gerektiği saptanmıştır.

Risk Değerlendirme Eylemleri Dağılımı

- Risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi
- Planlama ve Programlama



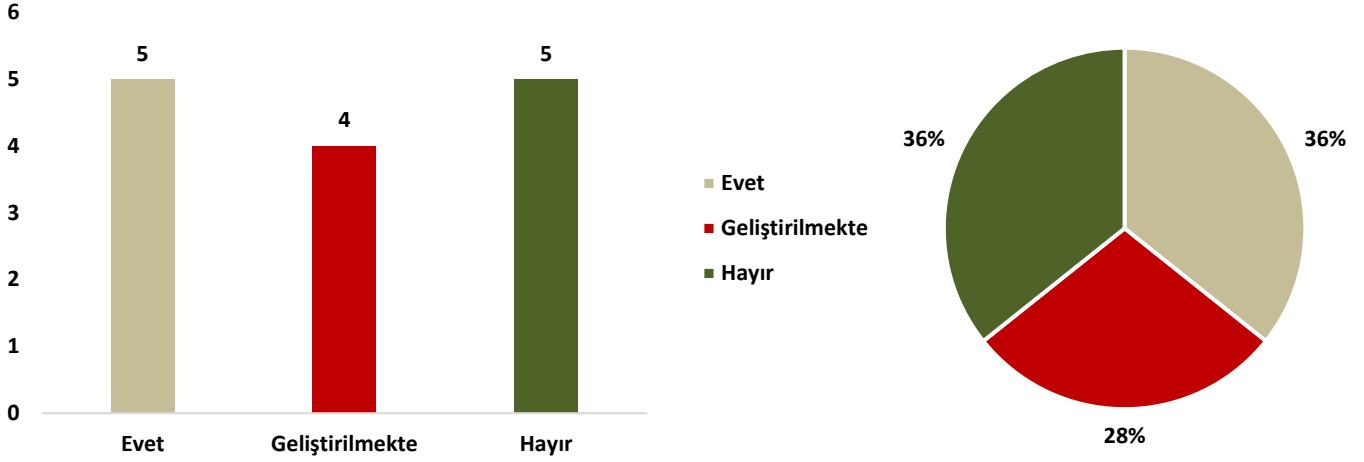
2.3. KONTROL FAALİYETLERİ İLE İLGİLİ UYGULAMALAR

2.3.1. SORU FORMU ANALİZİ

Soru formu anketi 78 sorudan oluşmaktadır. Anket de Kontrol Faaliyetleri kategorisine ilişkin toplam 14 soru sorulmuştur.

İzleme toplantısında sorular ayrı ayrı değerlendirilmiş, her bir soru için katılımcıların görüşleri alınarak ortalama cevaplar bulunmuştur.

Cevapların Dağılımı aşağıdaki şekildedir;



Verilen cevaplardan, “Evet” cevabı için 2 puan, “Geliştirilmekte” cevabı için 1 puan, “Hayır” cevabı için ise 0 puan üzerinden değerlendirme yapılarak Soru Formu anketine işlenmiş, ayrıca tutanak altına alınmıştır.

14 soru ve 28 tam puan üzerinden yapılan değerlendirmede 14 puan toplanmıştır.

2.3.2. EYLEM ANALİZİ

Kontrol Faaliyetleri, toplam 6 Standart ve 17 Genel Şarttan oluşmaktadır. Genel şartların sağlanması için İdareміzce planlanan eylemlerin, genel şartlara dağılımı aşağıda gösterilmiştir.

KFS7- Kontrol stratejileri ve yöntemleri: “İdareler, hedeflerine ulaşmayı amaçlayan ve riskleri karşılamaya uygun kontrol strateji ve yöntemlerini belirlemeli ve uygulamalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 10 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
7.1	Her bir faaliyet ve riskleri için uygun kontrol strateji ve yöntemleri (düzenli gözden geçirme, örnekleme yoluyla kontrol, karşılaştırma, onaylama, raporlama, koordinasyon, doğrulama, analiz etme, yetkilendirme, gözetim, inceleme, izleme v.b.) belirlenmeli ve uygulanmalıdır.	2
7.2	Kontroller, gerekli hallerde, işlem öncesi kontrol, süreç kontrolü ve işlem sonrası kontrolleri de kapsamalıdır.	2
7.3	Kontrol faaliyetleri, varlıkların dönemsel kontrolünü ve güvenliğinin sağlanmasını kapsamalıdır.	5
7.4	Belirlenen kontrol yönteminin maliyeti beklenen faydayı aşmamalıdır.	1
TOPLAM		10

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
KFS 7.1-2	Risk Eylem Planına işlenen Faaliyet riskleri, faaliyet süreci içerisinde gözden geçirilecektir.	Risk Koordinatörü	Risk Eylem Planı	31.12.2022
KFS 7.4-1	Alınacak önlemlere ilişkin kontrol yöntemleri belirlenirken fayda/maliyet analizi yapılacaktır. Kontrol yönteminin maliyetinin, faydasını aştığı durumlarda; riski paylaşma ya da riskten kaçınma yöntemleri izlenecektir.	Birim Amirleri	Fayda / Maliyet Analizi	31.12.2022
TOPLAM				2

KFS8- Prosedürlerin belirlenmesi ve belgelendirilmesi: “İdareler, faaliyetleri ile mali karar ve işlemleri için gerekli yazılı prosedürleri ve bu alanlara ilişkin düzenlemeleri hazırlamalı, güncellemeli ve ilgili personelin erişimine sunmalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 9 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
8.1	İdareler, faaliyetleri ile mali karar ve işlemleri hakkında yazılı prosedürler belirlemelidir.	4
8.2	Prosedürler ve ilgili dokümanlar, faaliyet veya mali karar ve işlemin başlaması, uygulanması ve sonuçlandırılması aşamalarını kapsamalıdır.	2
8.3	Prosedürler ve ilgili dokümanlar, güncel, kapsamlı, mevzuata uygun ve ilgili personel tarafından anlaşılabilir ve ulaşılabilir olmalıdır.	3
TOPLAM		9

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
KFS 8.1-2	Tüm faaliyet, mali karar ve işlemler için mevcut mevzuat hükümleri uygulanmakla birlikte, ihtiyaç duyulan faaliyetlere yönelik yönergeler tespit edilerek ilgili birimler tarafından çıkarılacaktır.	Tüm Birimler	İç Yönergeler	31.12.2022
KFS 8.1-3	ISO 9001-Kalite Yönetim Sistemi kapsamında çalışmalar yapılarak faaliyet ve kararlara ilişkin talimat ve prosedürler oluşturulacak ve mevcut olanlar güncellenecektir.	Bilgi İşlem	Kalite Yönetim Sistemi	31.12.2022
KFS 8.2-1	İç yönergeler, faaliyetlerin nasıl, ne zaman, kimler tarafından başlatılacağı, kimler tarafından nasıl yürütüleceği, hangi formların ve raporların doldurulacağı hususlarını kapsayacaktır.	Tüm Birimler	İç Yönergeler	31.12.2022

KFS 8.3-1	Birim yöneticileri ve ilgili personeller tarafından mevzuat değişiklikleri takip edilerek gerekirse iç mevzuat revize edilecektir.	Tüm Birimler	İç Mevzuat Revizyonu	31.12.2022
KFS 8.3-3	Kurum içerisinde kullanılacak tüm dokümanlar; belediye intraneti kurularak, yerel ağdan paylaşılacaktır.	Bilgi İşlem	İntranet Doküman Paylaşımı	31.12.2022
TOPLAM				5

KFS9- Görevler ayrılığı: “Hata, eksiklik, yanlışlık, usulsüzlük ve yolsuzluk risklerini azaltmak için faaliyetler ile mali karar ve işlemlerin onaylanması, uygulanması, kaydedilmesi ve kontrol edilmesi görevleri personel arasında paylaştırılmalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 6 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
9.1	Her faaliyet veya mali karar ve işlemin onaylanması, uygulanması, kaydedilmesi ve kontrolü görevleri farklı kişilere verilmelidir.	3
9.2	Personel sayısının yetersizliği nedeniyle görevler ayrılığı ilkesinin tam olarak uygulanmadığı idarelerin yöneticileri risklerin farkında olmalı ve gerekli önlemleri almalıdır.	3
TOPLAM		6

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
KFS 9.1-1	Hassas görev tespiti ile yüksek riskli bulunan kilit ve öncelikli faaliyetler belirlenecek, görevler ayrılığı ilkesinin uygulanması için önceliklendirilecektir.	Risk Belirleme ve Değerlendirme Kurulu	Hassas görev tespiti	31.12.2022
KFS 9.1-2	İş akış şemalarında hassas görevler dikkate alınarak, iş ve işlemlerin kaydedilmesi, onaylanması, kontrolü farklı görevlilere dağıtılmaya çalışılacaktır.	İnsan Kaynakları	İş akış şemaları	31.08.2021
KFS 9.2-3	Faaliyet riski yüksek olan işlemler için personel alımı veya birimler arasında personel rotasyonu yapılacaktır.	Birim Amirleri	Personel Görevlendirme	31.08.2021
TOPLAM				3

KFS10- Hiyerarşik kontroller: “Yöneticiler, iş ve işlemlerin prosedürlere uygunluğunu sistemli bir şekilde kontrol etmelidir.” genel şartını karşılamak üzere toplam 7 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
10.1	Yöneticiler, prosedürlerin etkili ve sürekli bir şekilde uygulanması için gerekli kontrolleri yapmalıdır.	2
10.2	Yöneticiler, personelin iş ve işlemlerini izlemeli ve onaylamalı, hata ve usulsüzlüklerin giderilmesi için gerekli talimatları vermelidir.	5
	TOPLAM	7

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
KFS 10.2-3	Yöneticiler, mevcut ihbar sistemi ile bildirilen veya kendilerinin tespit ettiği hata, usulsüzlük ve yolsuzlukları, mevzuat çerçevesinde değerlendirerek gerekli işlemleri yapacaklardır.	Üst Yönetim	Usulsüzlük Bildirimi	31.12.2022
KFS 10.2-5	Yöneticiler kendilerine sunulan raporlar üzerinden hareketle, mesleki ve kişisel gelişimi desteklenmesi gereken personelleri tespit ederek hizmetiçi eğitim almalarını sağlayacaktır.	Birim Amirleri	Hizmetiçi Eğitim	31.12.2022
			TOPLAM	2

KFS11- Faaliyetlerin sürekliliği: “İdareler, faaliyetlerin sürekliliğini sağlamaya yönelik gerekli önlemleri almalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 13 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
11.1	Personel yetersizliği, geçici veya sürekli olarak görevden ayrılma, yeni bilgi sistemlerine geçiş, yöntem veya mevzuat değişiklikleri ile olağanüstü durumlar gibi faaliyetlerin sürekliliğini etkileyen nedenlere karşı gerekli önlemler alınmalıdır.	5
11.2	Gerekli hallerde usulüne uygun olarak vekil personel görevlendirilmelidir.	4
11.3	Görevinden ayrılan personelin, iş veya işlemlerinin durumunu ve gerekli belgeleri de içeren bir rapor hazırlaması ve bu raporu görevlendirilen personele vermesi yönetici tarafından sağlanmalıdır.	4
	TOPLAM	13

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
KFS 11.1-3	Personel rotasyonu ve/veya yeni personel alımı durumunda, eğitim programına göre oryantasyon eğitimi verilecektir.	Birim Amirleri	Eğitim	31.03.2021
KFS 11.3-1	Görevinden ayrılan personeller, zimmetindeki taşınır / taşınmaz malları teslim formu ile yeni atanacak personele devredecektir.	Ayrılan Personel	Mal Devir Teslim Formu	31.05.2021
KFS 11.3-2	Görevinden ayrılan personeller devam etmekte olan iş ve işlemlerine ilişkin görev teslim formu dolduracaklardır.	Ayrılan Personel	Görev Devir Teslim Formu	31.12.2021
TOPLAM				3

KFS12- Bilgi sistemleri kontrolleri: “İdareler, bilgi sistemlerinin sürekliliğini ve kontrol mekanizmaları geliştirmelidir.” genel şartını karşılamak üzere toplam 14 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
12.1	Bilgi sistemlerinin sürekliliğini ve güvenilirliğini sağlayacak kontroller yazılı olarak belirlenmeli ve uygulanmalıdır.	6
12.2	Bilgi sistemine veri ve bilgi girişi ile bunlara erişim konusunda yetkilendirmeler yapılmalı, hata ve usulsüzlüklerin önlenmesi, tespit edilmesi ve düzeltilmesini sağlayacak mekanizmalar oluşturulmalıdır.	4
12.3	İdareler bilişim yönetişimini sağlayacak mekanizmalar geliştirmelidir.	4
TOPLAM		14

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
KFS 12.1-1	İdare bünyesindeki bilişim ve iletişim araçları ile ilgili her türlü faaliyetin yürütülmesi, verimli ve usulüne uygun olarak kullanılması ile ilgili hususlar, Yönerge ile belirlenecektir.	Bilgi İşlem	Bilişim ve İletişim Araçlarının Kullanımı Yönergesi	31.03.2021
KFS 12.1-2	İdaremiz, TS ISO/IEC 27001:2006 Bilgi Güvenliği Yönetim Sisteminin gereklerini yerine getirerek, bilgi sistemlerinin güvenliğini teminat altına alacaktır.	Bilgi İşlem	TS ISO/IEC 27001	31.03.2021
KFS 12.2-2	Bilgi sistemlerinde yapılan tüm işlemlerde log tutulmasına ilişkin geliştirmeler yaptırılacak ve gerektiğinde yapılan hatalar loglar üzerinden takip edilebilecektir.	Bilgi İşlem	Sistem Kullanım Raporları	31.05.2021
KFS 12.3-1	Bilişim Teknolojilerinin kullanımında gerekli karar yetkileri ve hesap verme çerçevesi, Yönerge ile belirlenecektir.	Bilgi İşlem	Bilişim ve İletişim Araçlarının Kullanımı Yönergesi	31.07.2021

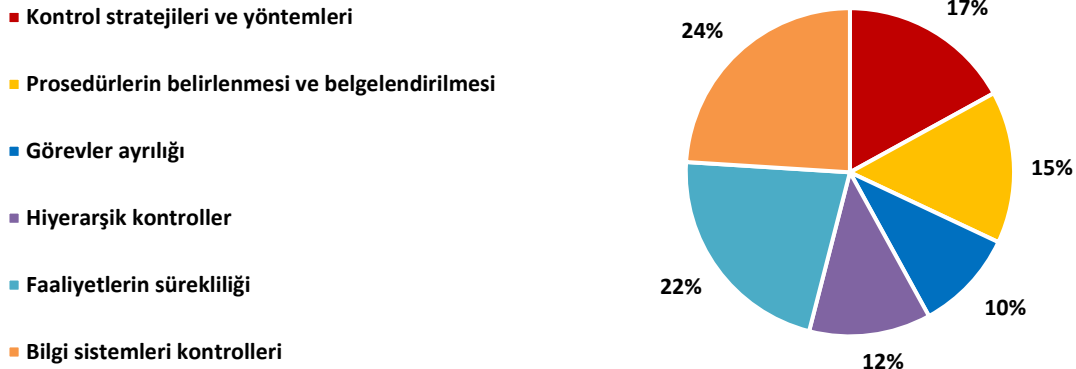
KFS 12.3-2	Bilgi ve iletişim sistemleri ile ilgili yürütülen faaliyetlere ilişkin olarak hazırlanan süreç tanımlarında; sürecin adımları, kritik noktaları, karşılaşılabilecek riskler ve kontrol yöntemleri belirlenecektir.	İnsan Kaynakları	Süreç Tanımı	31.09.2021
KFS 12.3-3	Mevcut bilişim sistemlerine yönelik iş ve işlemlerin yürütülebilmesi, aksaklıkların giderilebilmesi için bilişim sistemlerinin periyodik yedekleri tutulacaktır.	Bilgi İşlem	Yedekleme	31.11.2021
KFS 12.3-4	Bilişim sistemlerinde aksamaların önüne geçmek için teste tabi tutulmuş olağanüstü durum onarım planları/eylem planları hazırlanacaktır.	Bilgi İşlem	Acil Durum Eylem Planı	31.11.2021
TOPLAM				7

2.3.3. KONTROL FAALİYETLERİ EYLEMLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ:

Eylemlerin genel şartlara dağılımına bakıldığında; genel şartları karşılayacak eylem sayılarının dengeli olduğu görülmektedir.

Geliştirilecek eylemler göz önüne alındığında; “Prosedürlerin belirlenmesi” ve “Bilgi sistemleri kontrolleri” şartlarına yönelik çalışmalara ağırlık verilmesi gerektiği saptanmıştır.

Kontrol Faaliyetleri Eylemleri Dağılımı



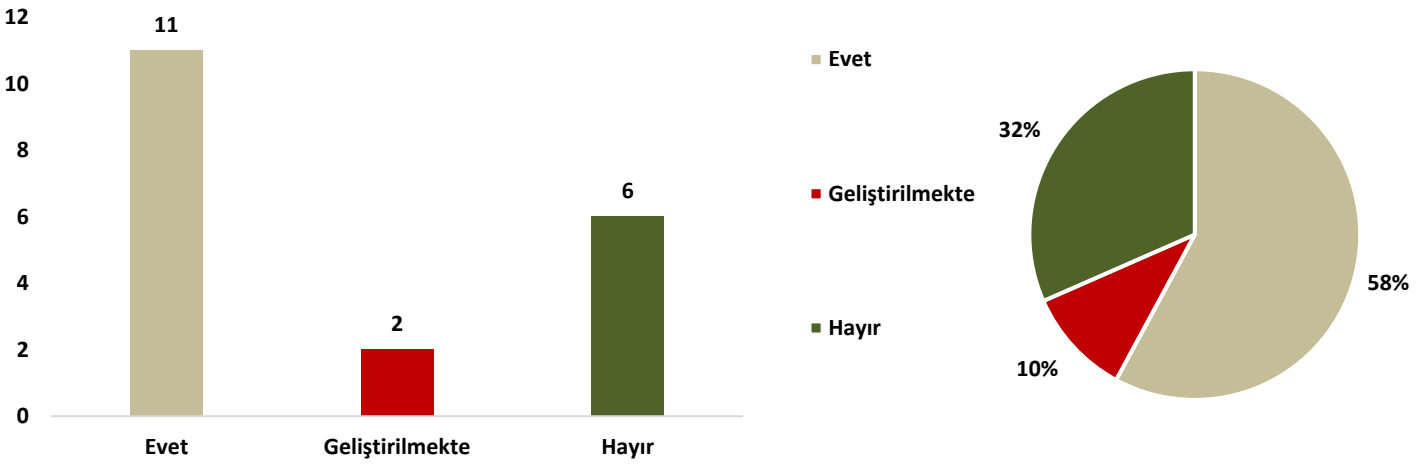
2.4. BİLGİ ve İLETİŞİM İLE İLGİLİ UYGULAMALAR

2.4.1. SORU FORMU ANALİZİ

Soru formu anketi 78 sorudan oluşmaktadır. Anket de Bilgi ve İletişim kategorisine ilişkin toplam 19 soru sorulmuştur.

İzleme toplantısında sorular ayrı ayrı değerlendirilmiş, her bir soru için katılımcıların görüşleri alınarak ortalama cevaplar bulunmuştur.

Cevapların Dağılımı aşağıdaki şekildedir;



Verilen cevaplardan, “Evet” cevabı için 2 puan, “Geliştirilmekte” cevabı için 1 puan, “Hayır” cevabı için ise 0 puan üzerinden değerlendirme yapılarak Soru Formu anketine işlenmiş, ayrıca tutanak altına alınmıştır.

19 soru ve 38 tam puan üzerinden yapılan değerlendirmede 24 puan toplanmıştır.

2.4.2. EYLEM ANALİZİ

Bilgi ve İletişim, toplam 4 Standart ve 20 Genel Şarttan oluşmaktadır. Genel şartların sağlanması için İdareimizce planlanan eylemlerin, genel şartlara dağılımı aşağıda gösterilmiştir.

BİS13- Bilgi ve iletişim: “İdareler, birimlerinin ve çalışanlarının performansının izlenebilmesi, karar alma süreçlerinin sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi ve hizmet sunumunda etkinlik ve memnuniyetin sağlanması amacıyla uygun bir bilgi ve iletişim sistemine sahip olmalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 28 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
13.1	İdarelerde, yatay ve dikey iç iletişim ile dış iletişimi kapsayan etkili ve sürekli bir bilgi ve iletişim sistemi olmalıdır.	9
13.2	Yöneticiler ve personel, görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli ve yeterli bilgiye zamanında ulaşabilmelidir.	4
13.3	Bilgiler doğru, güvenilir, tam, kullanışlı ve anlaşılabilir olmalıdır.	3

13.4	Yöneticiler ve ilgili personel, performans programı ve bütçenin uygulanması ile kaynak kullanımına ilişkin diğer bilgilere zamanında erişebilmelidir.	3
13.5	Yönetim bilgi sistemi, yönetimin ihtiyaç duyduğu gerekli bilgileri ve raporları üretebilecek ve analiz yapma imkanı sunacak şekilde tasarlanmalıdır.	2
13.6	Yöneticiler, idarenin görev misyon, vizyon ve amaçları çerçevesinde beklentilerini görev ve sorumlulukları kapsamında personele bildirmelidir.	2
13.7	İdarenin yatay ve dikey iletişim sistemi personelin değerlendirme, öneri ve sorunlarını iletebilmelerini sağlamalıdır.	5
TOPLAM		28

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
BİS 13.1-1	İletişim araçlarının kullanımı ile ilgili hususlar, Bilişim ve İletişim Araçlarının Kullanımı Yönergesi ile belirlenecektir.	Bilgi İşlem	Bilişim ve İletişim Araçlarının Kullanımı Yönergesi	31.03.2021
BİS 13.1-4	Yazılı iç iletişim kapsamında idare intranet portalı devreye alınacaktır.	Bilgi İşlem	İntranet Portalı	31.03.2021
BİS 13.1-7	Web sayfamızda, vatandaş ve kurumların, idare ve hizmetlere ilişkin dilek ve şikayetlerini sunabilecekleri, bilgi edinme hakkını kullanabilecekleri bir platform hazırlanacaktır.	Basın Yayın ve Halkla İliş.	Web Düzenlemeleri	31.12.2021
BİS 13.1-9	Dış iletişim kapsamında; hizmet alanlar, verenler ve diğer dış paydaşlarla, yeterlilik ve memnuniyet anketi çalışması yapılacaktır.	Basın Yayın ve Halkla İliş.	Memnuniyet Anketi	31.12.2022
BİS 13.2-1	Belediyede üretilen ve dışarıdan gelen tüm evraklar, Elektronik Arşiv Yazılımına kayıt edilecektir.	Bilgi İşlem	Elektronik Arşiv Yazılımı	31.12.2022
BİS 13.2-2	Arşivlerimizde bulunan tüm belgeler taranarak Elektronik Arşiv Sistemine indekslenecek, böylece geriye dönük belgelere erişim kolaylaştırılacaktır.	Bilgi İşlem	Arşiv Tarama	31.12.2021
BİS 13.2-4	Tüm faaliyet, mali karar, işlemler ile ilgili bilgi ve belgeler; idare intraneti üzerinden paylaşılacaktır.	Bilgi İşlem	İntranet Portalı	31.12.2021
BİS 13.4-2	Performans gösterge gerçekleştirmelerinin anlık girişi yapılarak, hedef gerçekleştirmeleri ve kaynak kullanımına ilişkin anlık raporlar alınabilmesi için yazılım geliştirmesi yapılacaktır.	Bilgi İşlem	Performans Bütçe Yazılımı	31.12.2022
BİS 13.4-3	Performans göstergelerinin gerçekleşme miktarı ve bütçe kaynak kullanımına ilişkin, üçer aylık periyotlarda gerçekleşme raporu hazırlanmaktadır.	Mali Hizmetler	Performans Esaslı Bütçe Gerçekleşme Raporu	31.12.2022

BİS 13.6-1	Yöneticiler, Stratejik Plan ve Performans Programında yer alan hedefler doğrultusunda personelinden beklentilerini, rutin toplantılarda personelleriyle paylaşacaklardır.	Birim Amirleri	Bilgilendirme Toplantıları	31.12.2021
BİS 13.7-1	Personelin, değerlendirme, öneri ve sorunlarını iletebilmesi için Personel Memnuniyet Anketi çalışmaları yapılacaktır.	İnsan Kaynakları	Personel Memnuniyet Anketi	31.12.2022
BİS 13.7-2	Personelin ismini vermeden, İstek- Şikayet-İhbar Bildirimi yapabilmesi için, kurum içinde İstek/Şikayet Kutusu konulacaktır.	Basın Yayın ve Halkla İliş.	İstek/Şikayet Kutusu	31.12.2021
BİS 13.7-3	Memnuniyet anketi sonuçları, öneri ve şikayetler yöneticiler tarafından değerlendirilecektir. Yöneticiler bireysel veya grup toplantıları düzenleyerek, değerlendirmelerine ilişkin sonuç ve çözümleri personelleriyle paylaşacaklardır.	Birim Amirleri	Toplantı	31.12.2022
BİS 13.7-5	Belediye Intranet sisteminde; personelin program, faaliyet ve projelere ilişkin öneri ve sorunları ileteceği ve tartışacağı bir platform oluşturulacaktır.	Bilgi İşlem	İntranet Portalı	31.12.2021
TOPLAM				14

BİS14- Raporlama: “İdarenin amaç, hedef, gösterge ve faaliyetleri ile sonuçları, saydamlık ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda raporlanmalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 7 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
14.1	İdareler, her yıl, amaçları, hedefleri, stratejileri, varlıkları, yükümlülükleri ve performans programlarını kamuoyuna açıklamalıdır.	1
14.2	İdareler, bütçelerinin ilk altı aylık uygulama sonuçları, ikinci altı aya ilişkin beklentiler ve hedefler ile faaliyetlerini kamuoyuna açıklamalıdır.	1
14.3	Faaliyet sonuçları ve değerlendirmeler idare faaliyet raporunda gösterilmeli ve duyurulmalıdır.	1
14.4	Faaliyetlerin gözetimi amacıyla idare içinde yatay ve dikey raporlama ağı yazılı olarak belirlenmeli, birim ve personel, görevleri ve faaliyetleriyle ilgili hazırlanması gereken raporlar hakkında bilgilendirilmelidir.	4
TOPLAM		7

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
BİS 14.4-2	İdare faaliyetlerinin gözetimi için ihtiyaç duyulan raporların periyodu, şekli, içeriği ve ilişkili personelleri belirlenecek ve değişen ihtiyaçlara göre gerekli güncellemeler yapılacaktır.	İnsan Kaynakları	Rapor Envanteri	31.12.2022
TOPLAM				1

BİS15- Kayıt ve dosyalama sistemi: “İdareler, gelen ve giden her türlü evrak dahil iş ve işlemlerin kaydedildiği, sınıflandırıldığı ve dosyalandığı kapsamlı ve güncel bir sisteme sahip olmalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 23 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
15.1	Kayıt ve dosyalama sistemi, elektronik ortamdakiler dahil, gelen ve giden evrak ile idare içi haberleşmeyi kapsamalıdır.	4
15.2	Kayıt ve dosyalama sistemi kapsamlı ve güncel olmalı, yönetici ve personel tarafından ulaşılabilir ve izlenebilir olmalıdır.	3
15.3	Kayıt ve dosyalama sistemi, kişisel verilerin güvenliğini ve korunmasını sağlamalıdır.	3
15.4	Kayıt ve dosyalama sistemi belirlenmiş standartlara uygun olmalıdır.	6
15.5	Gelen ve giden evrak zamanında kaydedilmeli, standartlara uygun bir şekilde sınıflandırılmalı ve arşiv sistemine uygun olarak muhafaza edilmelidir.	4
15.6	İdarenin iş ve işlemlerinin kaydı, sınıflandırılması, korunması ve erişimini de kapsayan, belirlenmiş standartlara uygun arşiv ve dokümantasyon sistemi oluşturulmalıdır.	3
TOPLAM		23

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
BİS 15.1-1	Belediyenin birim ve kurum arşivlerinde bulunan belgeler; dijital görüntüleme sistemleriyle taranacaktır.	Bilgi İşlem	Arşiv Tarama	31.12.2022
BİS 15.1-2	Belediyede üretilen ve dışarıdan gelen tüm evraklar Elektronik Arşiv Yazılımına kayıt edilecektir.	Bilgi İşlem	Elektronik Arşiv Yazılımı	31.12.2022
BİS 15.2-3	Arşiv Yazılımı kullanarak, elektronik ortama aktarılan belgelere yetkiler dahilinde erişilebilmesi sağlanacaktır.	Bilgi İşlem	Elektronik Arşiv Yazılımı	31.12.2022

BİS 15.3-3	Elektronik Arşiv Yazılımı ile, bilgi ve belgelere yetkiler dahilinde erişim sağlanacağı için, kişisel verilere sadece yetkili kişiler ulaşabilecektir.	Bilgi İşlem	Elektronik Arşiv Yazılımı	31.12.2022
BİS 15.4-5	Başbakanlığın 2011/1 No'lu Devlet Teşkilatı Veri Tabanı Genelgesinde yer alan Devlet Teşkilatı Merkezi Kayıt Sistemi (DETSİS No) kodlarına göre belgeler tasniflenecektir.	Yazı İşleri	DETSİS No	31.12.2022
BİS 15.4-6	Standart Dosya Planı ve DETSİS kodlarının kullanımı konusunda personellere hizmetiçi eğitim verilecektir.	İnsan Kaynakları	Hizmetiçi Eğitim	31.12.2022
TOPLAM				6

BİS16- Hata, usulsüzlük ve yolsuzlukların bildirilmesi: “İdareler, hata, usulsüzlük ve yolsuzlukların belirlenen bir düzen içinde bildirilmesini sağlayacak yöntemler oluşturmalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 8 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
16.1	Hata, usulsüzlük ve yolsuzlukların bildirim yöntemleri belirlenmeli ve duyurulmalıdır.	3
16.2	Yöneticiler, bildirilen hata, usulsüzlük ve yolsuzluklar hakkında yeterli incelemeyi yapmalıdır.	2
16.3	Hata, usulsüzlük ve yolsuzlukları bildiren personele haksız ve ayırmacı bir muamele yapılmamalıdır.	3
TOPLAM		8

Planlamaya Alınan Eylemler:

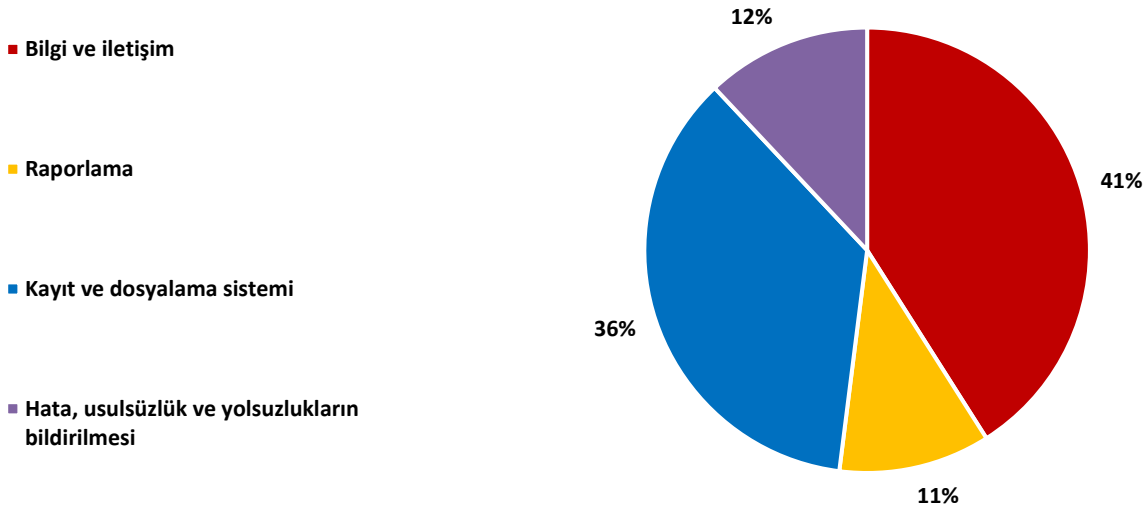
Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
BİS 16.1-2	İhbar ve şikayetlere yönelik prosedürler, yaptırımlar, başvuru yöntemleri belirlenerek personele tebliğ edilecek ve web sayfamızda yayınlanacaktır.	Hukuk İşleri	İhbar prosedürü	31.06.2021
BİS 16.2-2	Hata, usulsüzlük ve yolsuzluk bildirim ve sonuçlarını takip etmek üzere, Komisyon kurulacaktır.	Hukuk İşleri	Araştırma Komisyonu	31.06.2021
BİS 16.3-1	Hata, usulsüzlüğü bildiren personelin kimliği gizli tutulacaktır.	Hukuk İşleri	İnceleme-Soruşturma güvenliği	31.06.2021
BİS 16.3-2	İhbar edene ceza verilmeyeceği ve hizmet koşullarının değiştirilemeyeceği hususları, ihbar prosedürüyle hükme bağlanacaktır.	Hukuk İşleri	İhbar prosedürü	31.06.2021
BİS 16.3-3	Personel Anket çalışmaları yapılacak, bu anket sonuçlarında ayırmacı davranış yapıp yapılmadığı denetlenebilecektir.	İnsan Kaynakları	Personel Memnuniyet Anketi	31.06.2021
TOPLAM				5

2.4.3. BİLGİ VE İLETİŞİM EYLEMLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ:

Eylemlerin genel şartlara dağılımına bakıldığında; hem genel şart sayısı hem de planlanan eylemler açısından “Bilgi ve İletişim” genel şartının ön planda olduğu görülmektedir.

Geliştirilecek eylemler göz önüne alındığında; “Kayıt ve Dosyalama Sistemi” şartına yönelik çalışmalara ağırlık verilmesi gerektiği saptanmıştır.

Bilgi ve İletişim Eylemleri Dağılımı



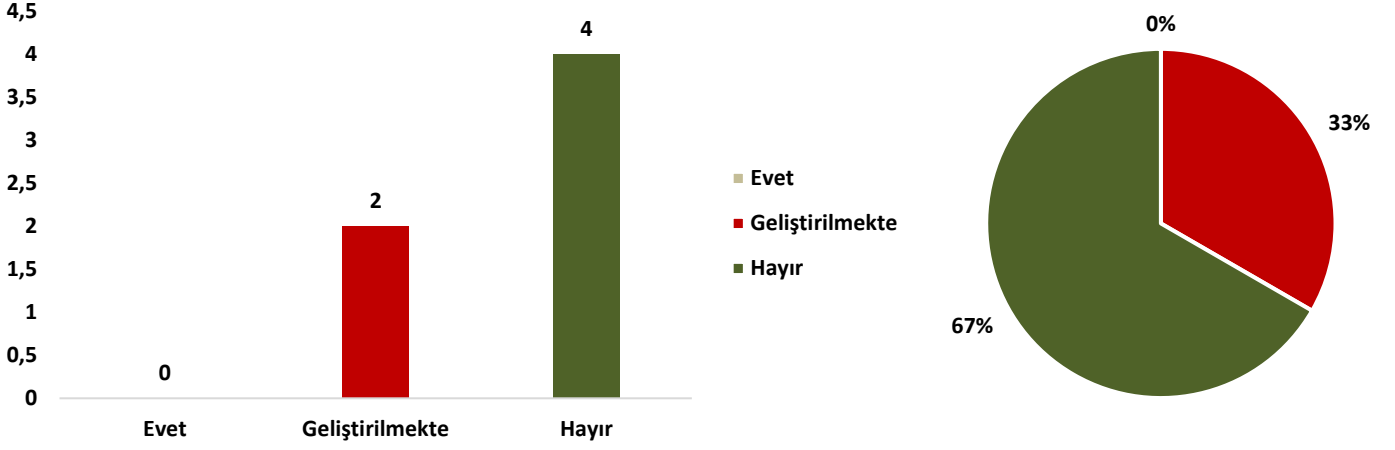
2.5. İZLEME İLE İLGİLİ UYGULAMALAR

2.5.1. SORU FORMU ANALİZİ

Soru formu anketi 78 sorudan oluşmaktadır. Anket de İzleme kategorisine ilişkin toplam 6 soru sorulmuştur.

İzleme toplantısında sorular ayrı ayrı değerlendirilmiş, her bir soru için katılımcıların görüşleri alınarak ortalama cevaplar bulunmuştur.

Cevapların Dağılımı aşağıdaki şekildedir;



Verilen cevaplardan, “Evet” cevabı için 2 puan, “Geliştirilmekte” cevabı için 1 puan, “Hayır” cevabı için ise 0 puan üzerinden değerlendirme yapılarak Soru Formu anketine işlenmiş, ayrıca tutanak altına alınmıştır.

6 soru ve 12 tam puan üzerinden yapılan değerlendirmede 2 puan toplanmıştır.

2.5.2. EYLEM ANALİZİ

İzleme, toplam 2 Standart ve 7 Genel Şarttan oluşmaktadır. Genel şartların sağlanması için İdareimizce planlanan eylemlerin, genel şartlara dağılımı aşağıda gösterilmiştir.

İS17- İç kontrolün değerlendirilmesi: “İdareler iç kontrol sistemini yılda en az bir kez değerlendirmelidir.” genel şartını karşılamak üzere toplam 14 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
17.1	İç kontrol sistemi, sürekli izleme veya özel bir değerlendirme yapma veya bu iki yöntem birlikte kullanılarak değerlendirilmelidir.	4
17.2	İç kontrolün eksik yönleri ile uygun olmayan kontrol yöntemlerinin belirlenmesi, bildirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması konusunda süreç ve yöntem belirlenmelidir.	2
17.3	İç kontrolün değerlendirilmesine idarenin birimlerinin katılımı sağlanmalıdır.	2
17.4	İç kontrolün değerlendirilmesinde, yöneticilerin görüşleri, kişi ve/veya idarelerin talep ve şikâyetleri ile iç ve dış denetim sonucunda düzenlenen raporlar dikkate alınmalıdır.	5
17.5	İç kontrolün değerlendirilmesi sonucunda alınması gereken önlemler belirlenmeli ve bir eylem planı çerçevesinde uygulanmalıdır.	1
TOPLAM		14

Planlamaya Alınan Eylemler:

Kod No	Öngörülen Eylem veya Eylemler	Sorumlu Birim	Çıktı/ Sonuç	Öngörü Tarihi
İS 17.1-4	İç Kontrol sisteminin sürekli izlenebilmesi amacıyla; süreç yönetimi, iç kontrol, risk yönetimi ve iç denetim faaliyetlerinin etkin ve verimli yönetilmesine yönelik yazılım alımı yapılacaktır.	Bilgi İşlem	İç Kontrol Yazılımı	31.12.2022

İS 17.4-2	Kurum içerisindeki istek ve şikayet kutusu, Web sayfasında istek ve şikayet modülü kurularak, iletilen talep ve şikayetler değerlendirilecektir.	Basın Yayın ve Halkla İliş.	İstek/Şikayet	31.12.2022
TOPLAM				2

İS18- İç denetim: “İdareler fonksiyonel olarak bağımsız bir iç denetim faaliyetini sağlamalıdır.” genel şartını karşılamak üzere toplam 3 eylem planlanmıştır.

Kod	Genel Şart	Eylemler
18.1	İç denetim faaliyeti İç Denetim Koordinasyon Kurulu tarafından belirlenen standartlara uygun bir şekilde yürütülmelidir.	1
18.2	İç denetim sonucunda idare tarafından alınması gerekli görülen önlemleri içeren eylem planı hazırlanmalı, uygulanmalı ve izlenmelidir.	2
TOPLAM		3

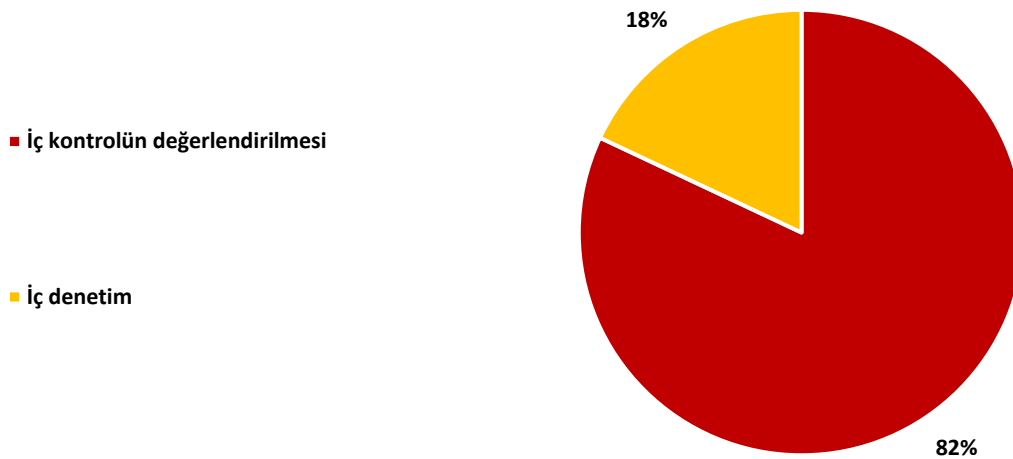
Planlanan tüm eylemler tamamlanmıştır.

2.5.3. İZLEME EYLEMLERİNİN DEĞERLENDİRMESİ:

Eylemlerin genel şartlara dağılımına bakıldığında; hem genel şart sayısı hem de planlanan eylemler açısından “İç kontrolün değerlendirilmesi” genel şartının ön planda olduğu görülmektedir.

Geliştirilecek eylemler göz önüne alındığında; “İç Kontrolün Değerlendirilmesi” şartına yönelik çalışmalara ağırlık verilmesi gerektiği saptanmıştır.

İzleme Eylemleri Dağılımı



3.DİĞER BİLGİLER

3.1. İÇ DENETİM SONUÇLARI

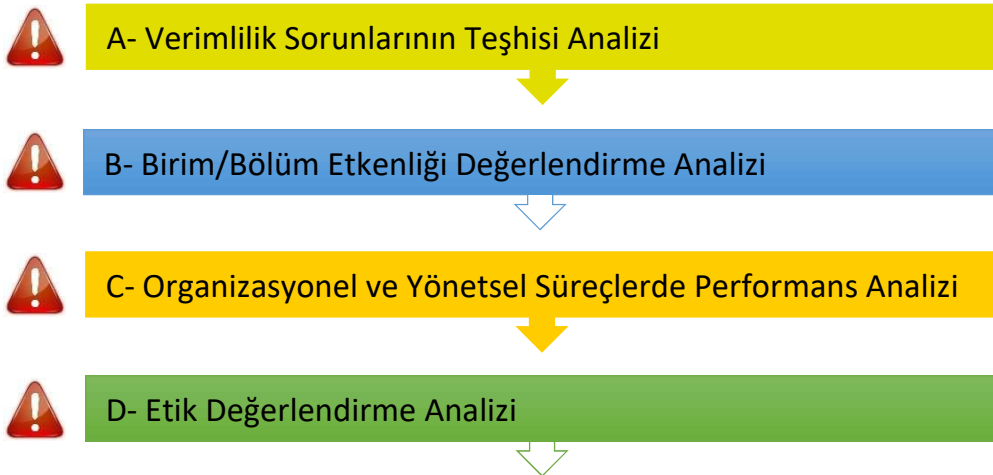
3.1.1. EKİP KURULMASI

İdaremizin amaç ve hedeflerine ulaşmasını engelleyecek risklerin tespit edilmesine, tespit edilen risklerin analiz edilerek ölçülmesine, önceliklendirilmesine, risklere karşı alınacak önlemlerin belirlenerek uygulanmasına ve risk yönetim sürecinin izlenerek değerlendirilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemek üzere, “Risk Yönetimi Yönergesi” yürürlüğe girmiştir.

Risk Belirleme işlemlerini yürütmek üzere; İdare Risk Koordinatörü Mali Hizmetler Müdürü’nün başkanlığında “Risk Belirleme ve Değerlendirme Kurulu” oluşturulmuştur. Birim Risk Koordinatörlüğü için, birimlere isim bildirmeleri gerektiğiyle ilgili yazı yazılmış ve tüm birimlerin katılımı sağlanmıştır.

3.1.2. İÇ DENETİM ANALİZİ

Analizi gerçekleştirmek için; 4 kategoride anket çalışması yapılmıştır.



Anketi dolduran personeller, her önerme için aşağıdaki kriterlere göre 1-5 arasında puan vermişlerdir.

1. Kesinlikle Katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım
4. Katılıyorum
5. Tamamıyla Katılıyorum

Her bir soruya verilen cevapların puanları toplanıp anket sayısına bölünerek o soruya ait puan hesaplanmıştır. Elde edilen puan, mevcut durumun olması gereken durumu ne kadar karşıladığını gösterir. Soruların beklenen değeri 2,50-5,00 (%50-%100) olup, bu değer altında kalan sonuçlar, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne eklenmiştir.

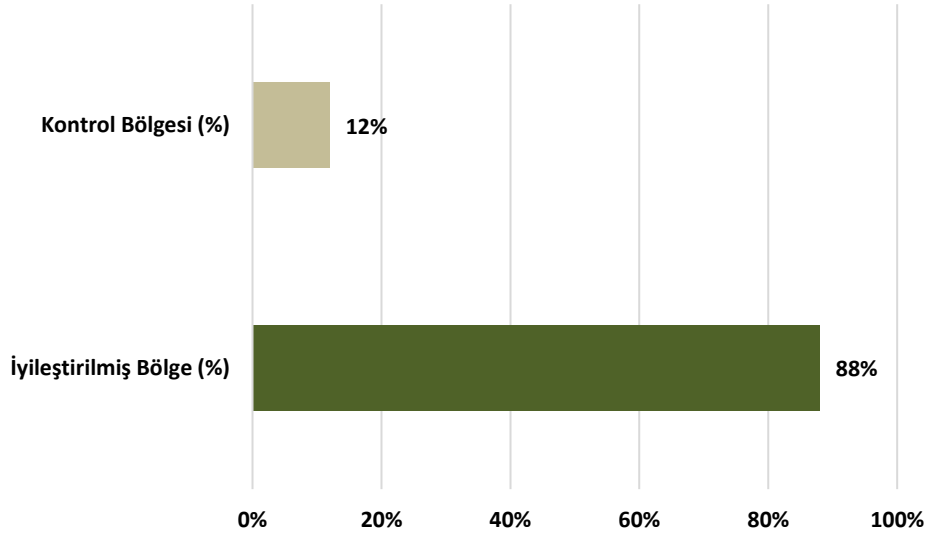
A- Verimlilik Sorunlarının Teşhisi Çalışması:

Bu analiz formu, kurumsal performansı yükseltmek isteyen yöneticilere, hangi kurumsal sistemlerin ve özelliklerin üzerinde durmaları ve iyileştirmeleri gerektiği konusunda yol göstermek amacıyla, 4 ana başlık altında hazırlanan bir teşhis ve değerlendirme formudur.

A.1- Hizmet Yönetimi

Hizmet Yönetimi kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- Birim için tanımlanmış görev ve sorumluluklar yerine getirilmektedir.
- Görev ve faaliyetlerin yerine getirilmesi için standart zamanlar belirlenmiştir.
- Her personel yaptığı işin kalitesinden sorumludur.
- Verilen hizmet, hizmet alanların beklentilerini karşılayacak şekilde sürekli geliştirilmektedir.

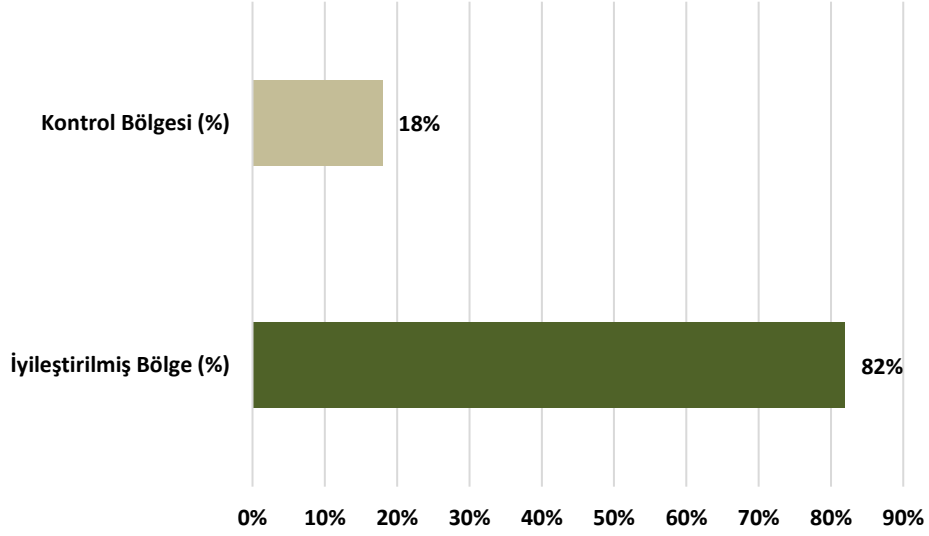


Bu kategoride 4,40 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

A.2- Mali Yönetim

Mali Yönetim kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- Başkanlığın bütçesi, faaliyet ve hedeflere uygun olarak hazırlanmaktadır.
- Bütçe kayıtları ve bütçe kesin hesabı ile ilgili mali istatistikler tutulmaktadır.
- Satın alma işlemleri zamanında yapılır.
- Kalite, hizmet ve fiyat yönünden güvenilir tedarikçilere sahibiz.

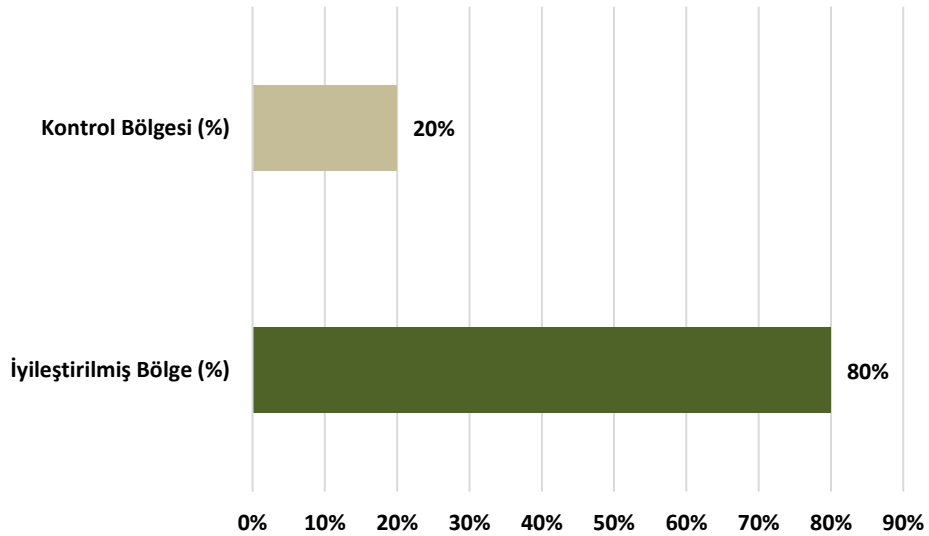


Bu kategoride 4,10 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

A.3- Organizasyon ve Hedefler

Organizasyon ve Hedefler için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- Başkanlığın vizyon ve misyonu belirlenmiş ve çalışanlarla paylaşılmıştır.
- Organizasyonel yapı ve bu yapı içindeki birimler Başkanlığın misyonuna ve fonksiyonlarına uygundur.
- Unvanlara ilişkin görev tanımı yapılmış, organizasyonel yapı içindeki yetki ve sorumluluk hatları belirlenmiştir.
- Başkanlığın vizyon, misyon ve çalışma değerlerine uygun politika ve hedefler belirlenmiş, planlamalar yapılmıştır.

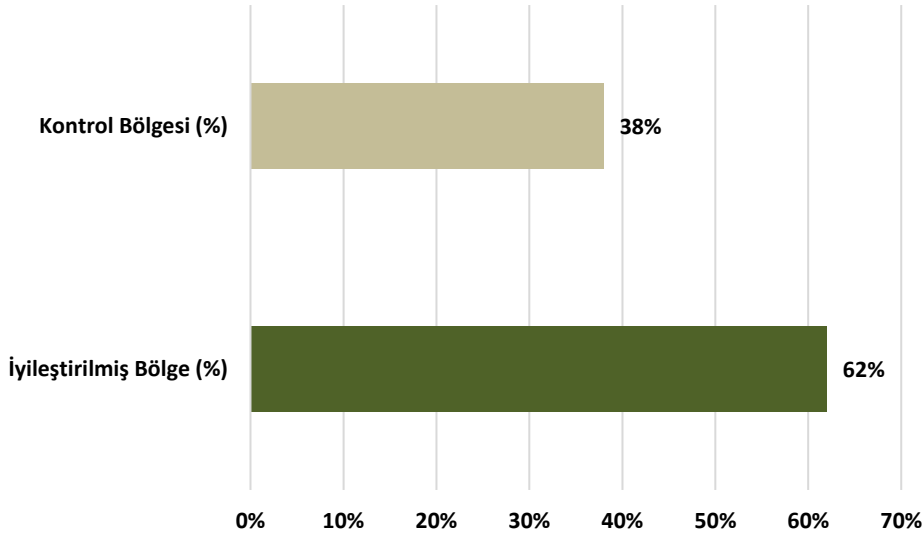


Bu kategoride 4,00 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

A.4- İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan Kaynakları Yönetimi kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- İşe uygun personel alımı yapılır.
- Çalışanlara verilen hizmetiçi eğitimler yeterlidir.
- İşinde başarılı olanların alt göreve atanma, terfi edememe vb. riskleri yoktur.
- Disiplin politikası tutarlı ve adildir.
- Çalışanlara tanınan sosyal hak ve olanaklar (izin, servis, yemek vb.) yeterlidir.



Bu kategoride 3,12 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

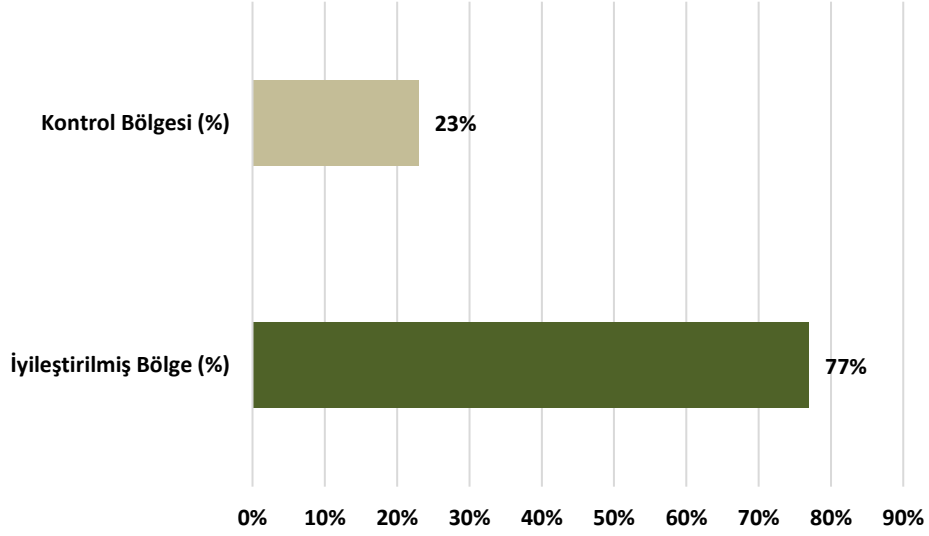
B- Birim/Bölüm Etkenliği Değerlendirme Anketi

Bu analiz formu, gelişmeyi sürekli kılmak için birimler/bölmeler etkenlik düzeylerini belirlemeleri ve düzenli aralıklarla değerlendirmelerde bulunmak amacıyla, 5 ana başlık altında tasarlanmıştır.

B.1- Ekibin Güçlendirilmesi

Ekibin Güçlendirilmesi kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- Bütün kararlarımızı uzlaşmayla veriyoruz.
- İşlerle ilgili sürekli bilgi akışı sağlanır.
- Personeller, görevlerini yerine getirmek için gereken beceriye sahiptir.

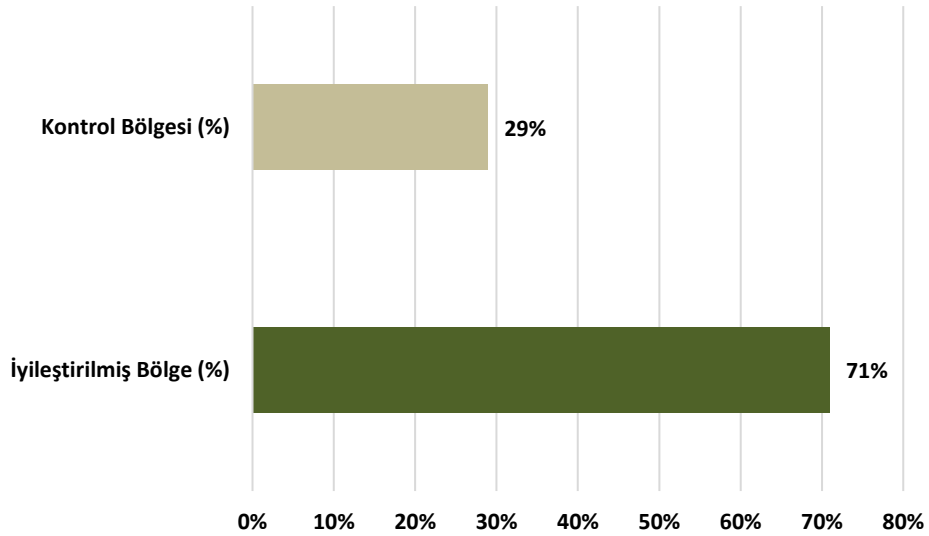


Bu kategoride 3,87 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

B.2- Ekip Davranışı

Ekip Davranışı kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- Sorunlarımızı kendimiz çözümlüyoruz ve her geçen gün biraz daha ileri gidiyoruz.
- Sürekli yeni teknikler öğreniyoruz.
- Birbirimizi suçlamaktansa hatalarımız belirlemeyi ve onlardan ders çıkartmayı tercih ediyoruz.

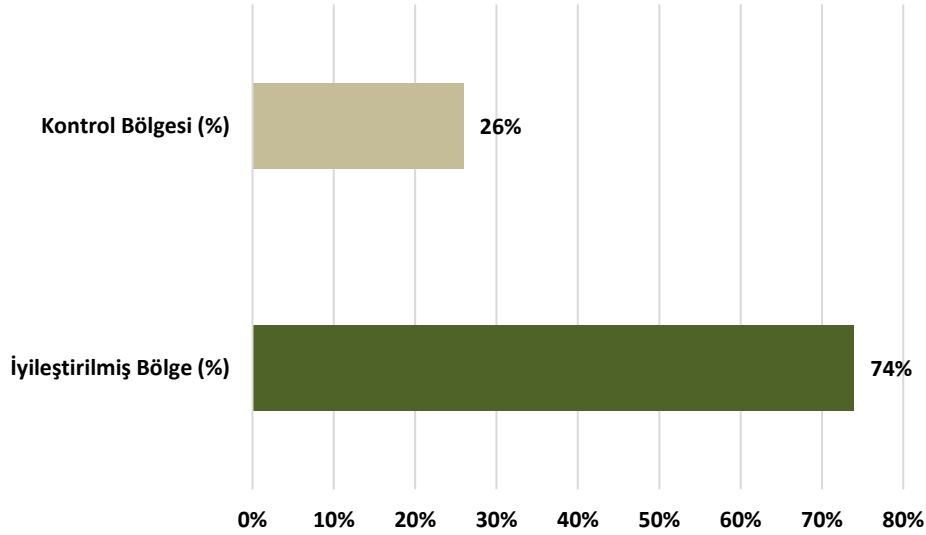


Bu kategoride 3,53 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

B.3- Ekip İletişimi

Ekip İletişimi kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- Kurum içerisinde zamanında geri bildirimde bulunuruz.
- Birbirimize karşı samimi ve dürüstüz.
- İdare olarak, bir karar almadan önce konunun çeşitli yönleri üzerinde konuşup tartışıyoruz.

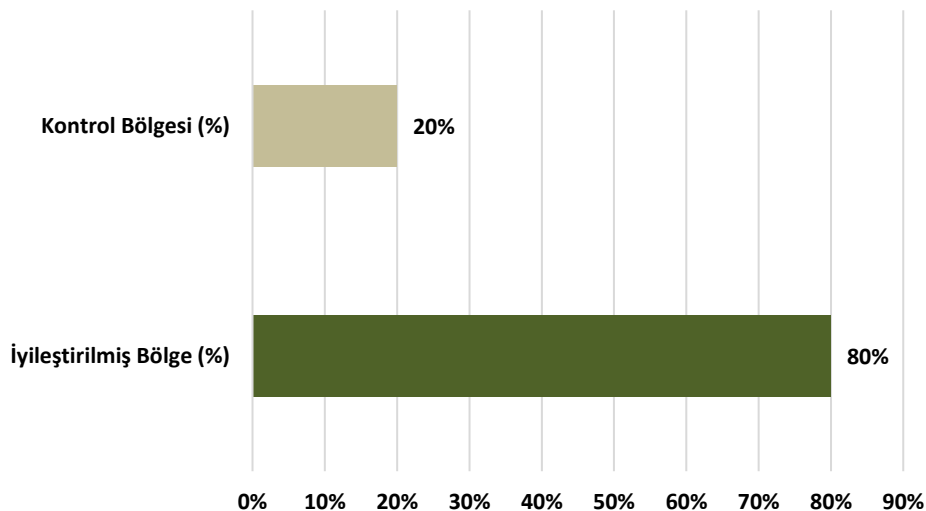


Bu kategoride 3,70 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

B.4- Ekip Verimliliği

Ekip Verimliliği kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- Gerçekleştirilen çalışmaları ve vatandaşa yönelik hizmetlerimizin sonuçlarını ölçeriz.
- Bazen işe erken gelip geç çıkmak zorunda olsak da, işimizi bitirmek için işi sahiplenir ve sorumluluk üstleniriz.
- Performans değerlendirmesi yapılır.

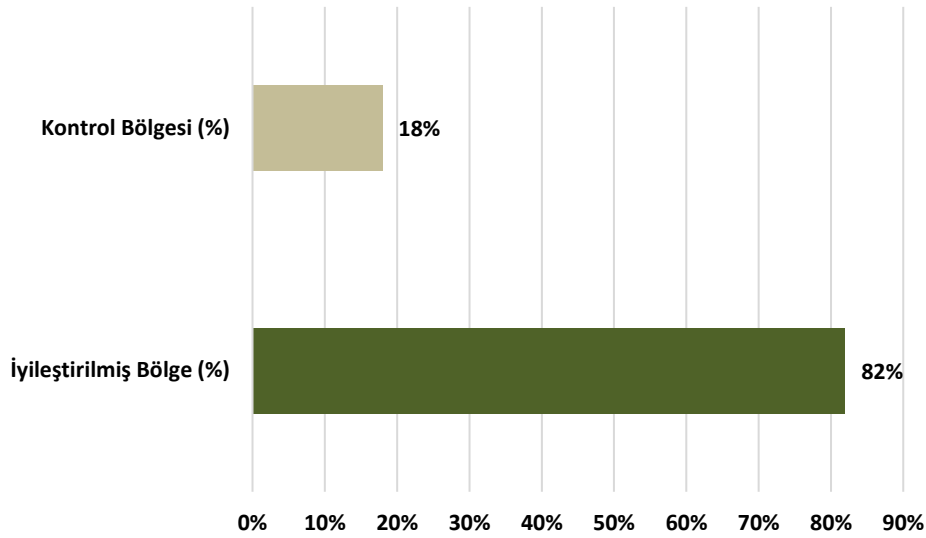


Bu kategoride 4,00 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

B.5- Hedefler

Hedefler kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- İdaredeki herkes, idarenin hedeflerini bilir ve hem fikirdir.
- Herkesin birim içindeki rolü kabul edilmiştir.



Bu kategoride 4,10 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

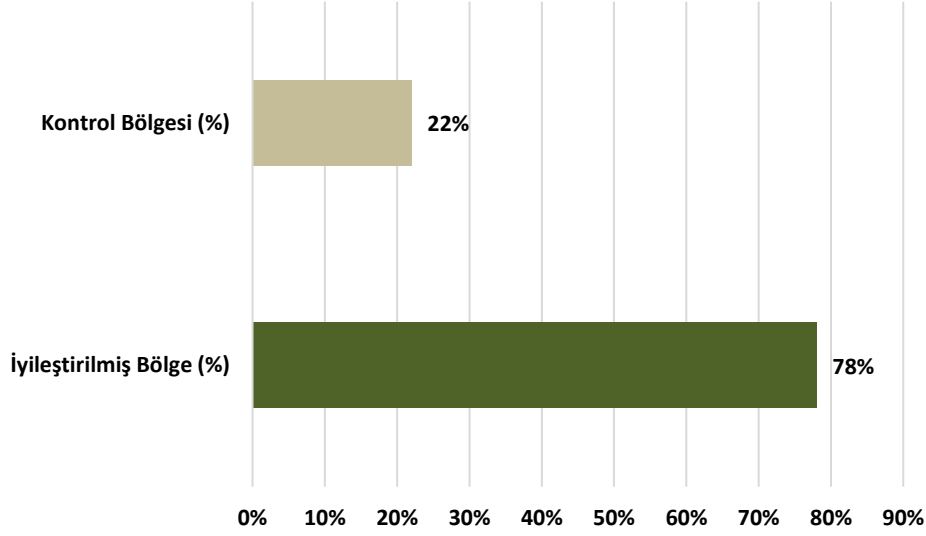
C- Organizasyonel ve Yönetsel Süreçlerde Performans Analizi:

Bu analiz formu, organizasyonun çeşitli yönetsel kriterler bazında genel yapısının ortaya çıkarılmasına yönelik olarak, 7 ana başlık altında tasarlanmıştır.

C.1- Planlama

Planlama kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

Hedeflerin geliştirilmesi ve güncelleştirilmesi için periyodik olarak değerlendirme yapılmaktadır. Mevzuatlardaki gelişmeler düzenli olarak izlenmektedir.

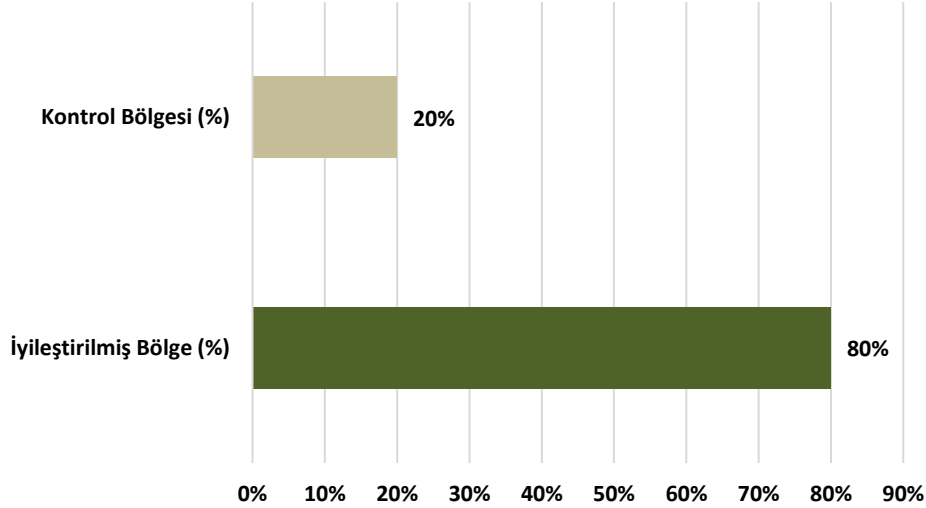


Bu kategoride 3,90 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

C.2- Organizasyon Yapısı

Organizasyon Yapısı kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- Tüm unvanlara ilişkin görev, yetki ve sorumluluklar net olarak belirlenmiştir.
- İdarede vekalet mekanizması işletilmektedir.
- Kurumda kalifiye elaman temininde sorun yaşanmamaktadır.

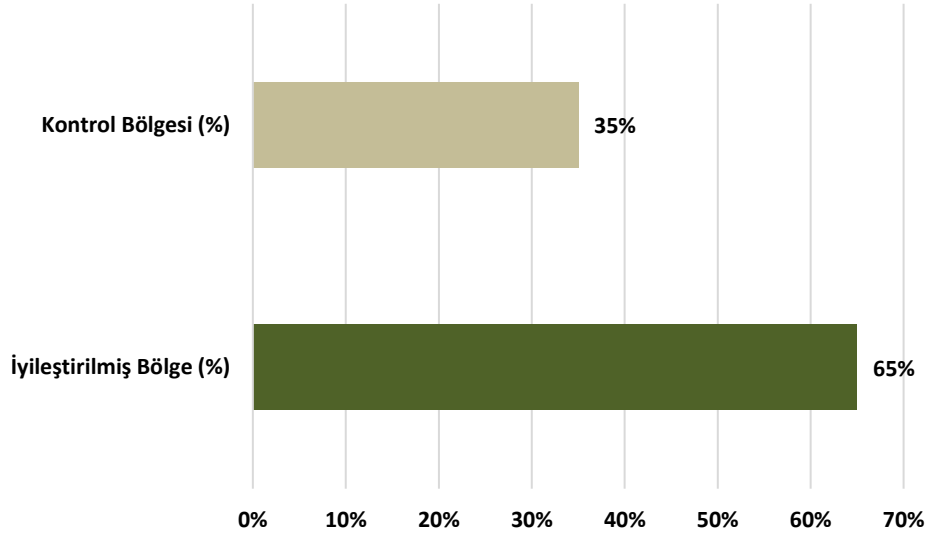


Bu kategoride 4,00 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

C.3- Eğitim ve Kariyer Geliştirme

Eğitim ve Kariyer Geliştirme kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- Çalışanların eğitim gereksinimlerini belirlemek amacıyla anketler yapılmaktadır.
- Yeni iş başı yapan çalışanlara oryantasyon eğitimi verilmektedir.
- Yöneticiler, çalışanların dış eğitimlere katılmalarını teşvik etmektedir.

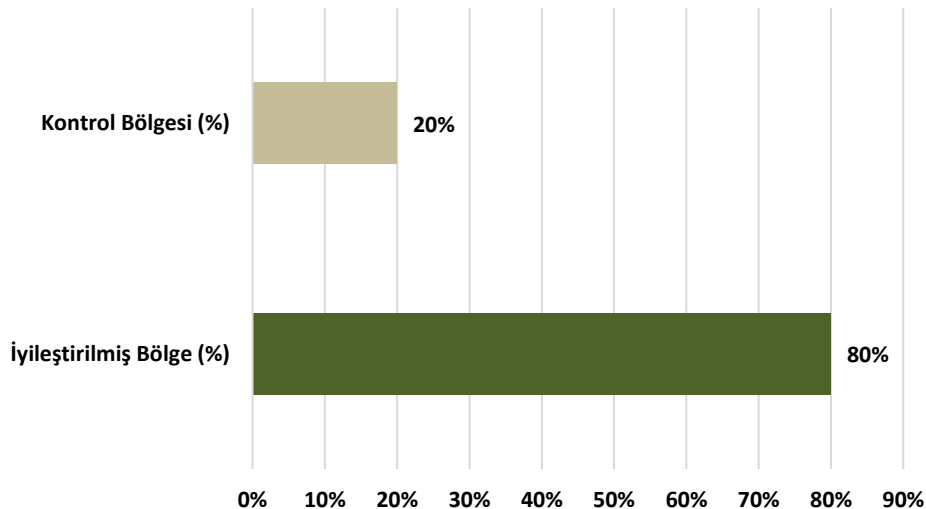


Bu kategoride 3,27 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

C.4- İletişim

İletişim kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- İdare içi haberleşmeyi tam olarak sağlayan bir raporlama sistemi bulunmaktadır.
- Yöneticiler iletişimi güçlendirmek için sohbetler, duyuru, bülten ve benzeri uygulamalarda bulunmaktadır.

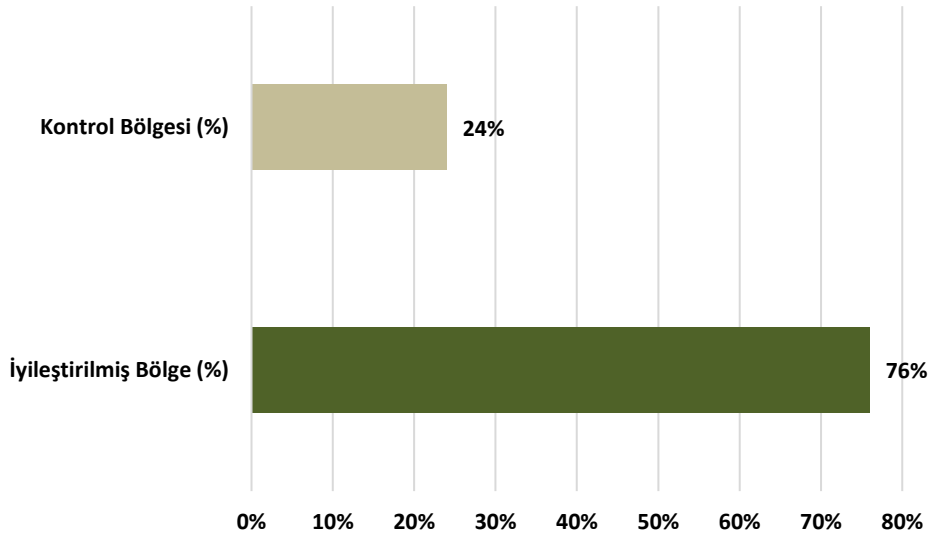


Bu kategoride 4,00 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

C.5- Katılımcılık

Katılımcılık kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- İdarede işbirliği ve ekip çalışması ruhu oluşturulmuştur.
- Yöneticiler, önemli kararlar almadan önce çalışanların düşünce ve önerilerini almaktadır.

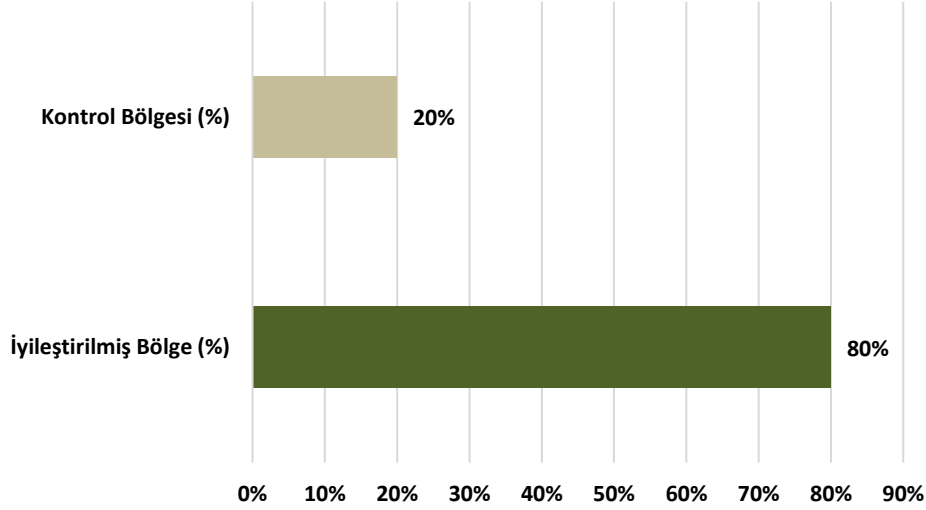


Bu kategoride 3,80 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

C.6- Motivasyon

Motivasyon kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- Kurumda bir “tanıma ve takdir” mekanizması oluşturulmuştur ve uygulanmaktadır.
- Çalışanlar, performansları doğrultusunda maddi/manevi özendiricilerle teşvik edilmektedir.

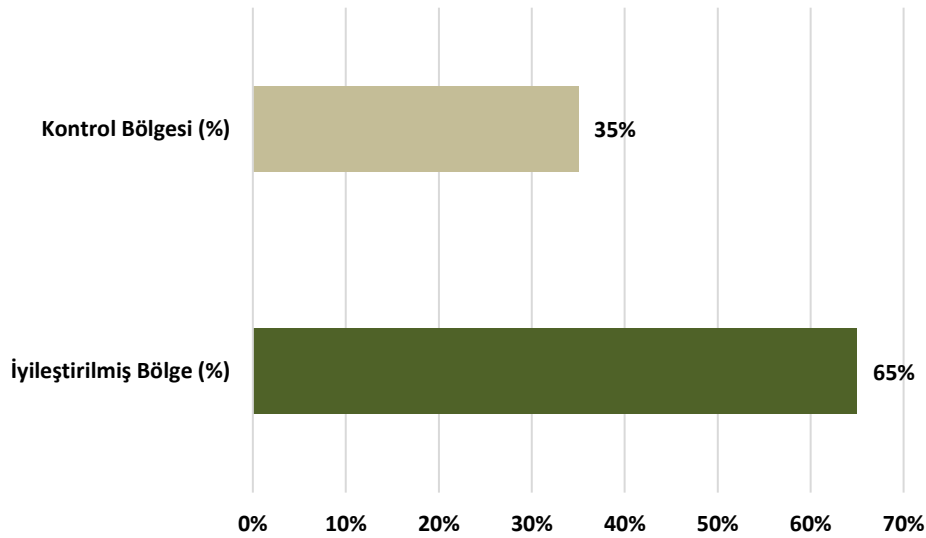


Bu kategoride 4,00 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığının altında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmıştır.

C.7- Performans Ölçütleri

Performans Ölçütleri kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- Gerçekleşen faaliyetlerin sonuçların ölçülmesine yönelik olarak çeşitli performans göstergeleri belirlenmiştir.
- Hizmetlerin kalitesi belirli zaman aralıklarında değerlendirilmektedir.
- Hedeflere ulaşamadığı durumlarda düzeltici önlemler alınmaktadır.
- Personelin memnuniyet düzeylerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmaktadır.



Bu kategoride 3,27 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

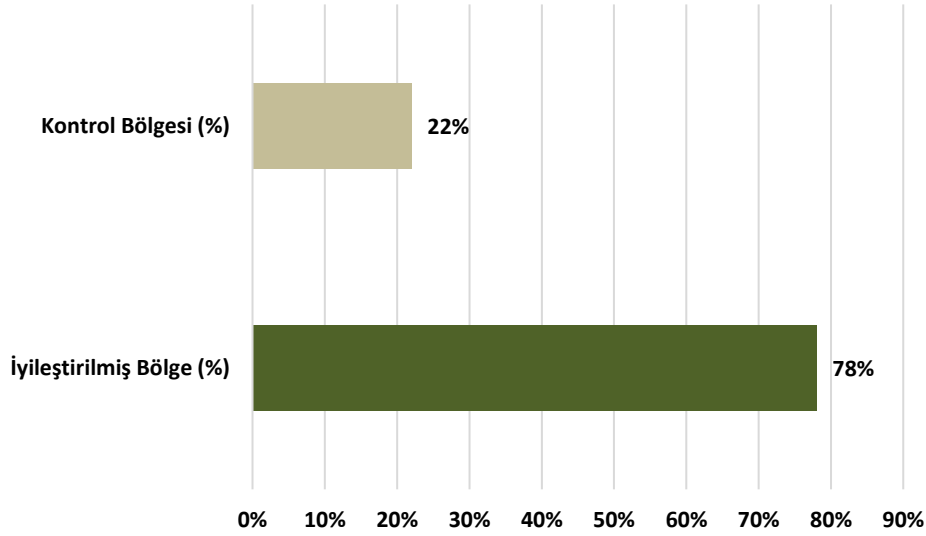
D- Etik Değerlendirme Anketi

Bu analiz formu, etik kuralların belirlenmesi ve etik kültürünün yerleştirilmesi ile ilgili değerlendirmelerde bulunmak amacıyla, 2 ana başlık altında tasarlanmıştır.

D.1- Etik Değerler

Etik Değerler kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

İdarenin, ahlaki davranışlara ilişkin geniş kapsamlı, amaca uygun ve önem arz eden etik kuralları vardır. Yönetim ahlaki davranış ihlallerini, etik kural hükümleriyle uyumlu olarak, tutarlı ve adil bir şekilde ele alır ve çözümler.

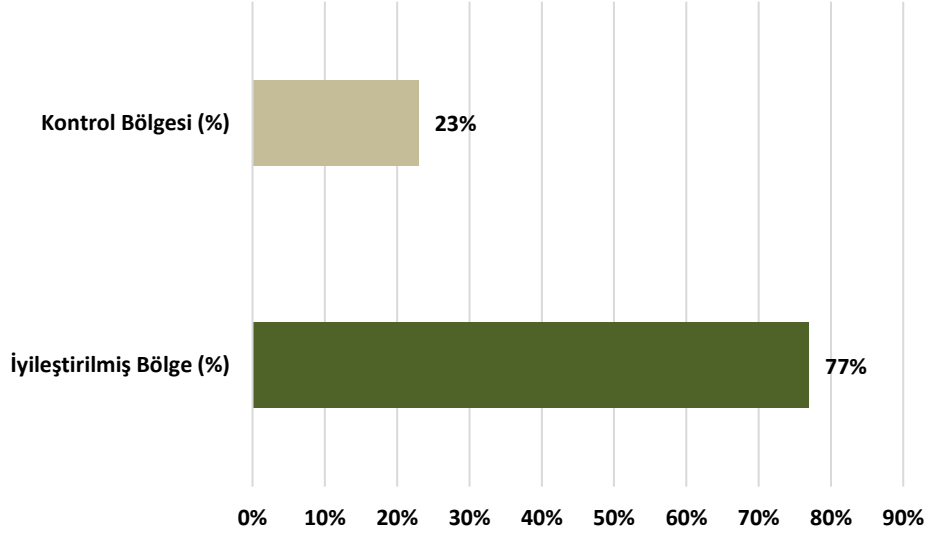


Bu kategoride 3,90 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

D.2- Etik Değerlerin Uygulanması

Etik Değerlerin Uygulanması kategorisi için, aşağıdaki önermeler Risk Koordinatörlerinin puanlamasına sunulmuştur. İyileştirilmiş alanlar ile kontrol edilmesi gereken alanlar tespit edilerek, önermelerin ortalaması alınmıştır.

- Personel, etik kuralları uyarınca kabul edilebilir ve kabul edilemez davranışları bilir ve buna uygun davranır.
- Yöneticiler, toplantılarda, birebir görüşmelerde sıkça ve açık bir şekilde, ahlaki davranışın ve bütünlüğün önemini anlatır.
- Personel, işi kısa yoldan halletmesiyle ilgili baskılarla karşılaştığında, kurallar ve prosedürler doğrultusunda hareket eder.



Bu kategoride 3,87 puan elde edilmiştir. Önerme sonuçları, beklenen değer olan 2,50- 5,00 puan aralığında olduğu için, “İyileştirmeye Açık Alanlar Listesi”ne alınmamıştır.

3.2. DIŞ DENETİM SONUÇLARI

2019 yılı içerisinde iç kontrol faaliyetlerini kapsayan dış denetim gerçekleştirilmemiştir.

3.3. DİĞER BİLGİ KAYNAKLARI

3.3.1. ŞİKAYETLERİN YÖNETİLMESİ

2019 Yılı içerisinde, kişi ve kurumlardan yapılan ve aşağıdaki tabloda gösterilen başvuru ve/veya şikayetler değerlendirilerek, gerekli işlemler yapılmıştır.

Başvurunun Kaynağı	Sonuçlanan	Sonuçlanmayan
Şahsen- E-posta- Telefon	4849	6264
Whatsapp İstek-Şikayet Hattı	Vatandaşlardan gelen istek ve şikayetlerin anlık olarak ilgili birime yönlendirilerek takibinin yapılması	
TOPLAM	4849	6264

3.3.2. MALİ KONTROLE İLİŞKİN VERİLER

- 2020 mali yılı içerisinde 4734 Sayılı Kanun kapsamında;

	Mal Alımı		Hizmet Alımı		Yapım İşi		Danışmanlık	
	Sonuca Ulaşan	İptal Edilen	Sonuca Ulaşan	İptal Edilen	Sonuca Ulaşan	İptal Edilen	Sonuca Ulaşan	İptal Edilen
Açık İhale Usulü	24	1	7	3	17	2		
Pazarlık Usulü	3		7	2				
Doğrudan Temin	355		203		6			
Toplam	382	1	217	5	23	2		

4.İÇ KONTROL SİSTEMİNİN GELİŞİMİ

- İç Kontrol Sistemi ile ilgili çalışmalar, ilk olarak 04.02.2009 tarihinde Maliye Bakanlığı tarafından yayınlanan “Kamu İç Kontrol Standartları Rehberi” genelgesiyle başlatılmıştır.
- Kamu İç Kontrol Standartlarının uygulanması konusunda kamu idarelerine daha fazla rehberlik etmek amacıyla, Maliye Bakanlığınca 07.02.2014 tarih ve 13 Sayılı Onay ile yayınlanan “Kamu İç Kontrol Rehberi” ile birlikte, iç kontrol sisteminin geliştirilmesine yönelik çalışmalara hız verilmiştir. Bu kapsamda, Başkanımız tarafından İç Kontrol çalışmaları başlatılmış, komisyonlarımız kurulmuş eylem planlarımız hazırlanmıştır.
- İç Kontrol Sistemi Değerlendirme ve 2021-2022 yılı planlama çalışmaları, Başkanımızın onayıyla yeniden başlatılmıştır.
- İdaremizde iç kontrol sisteminin oluşturulması ve kamu iç kontrol standartlarına uyum çalışmalarının yürütülmesine ilişkin temel ilke, organizasyon, yöntem ve süreçler ile görev, yetki ve sorumlulukları düzenlemek üzere “İç Kontrol Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönerge” yürürlüğe girmiştir.
- İç kontrol sisteminin kurulması ve işletilmesi konularında çalışmalar yapmak üzere İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulu gözden geçirilerek revize edilmiştir.
- İç kontrol çalışmalarında İzleme ve Yönlendirme Kuruluna destek olmak üzere, Hazırlama Grubu belirlenmiştir. Bunun için birimlere, üyelik için isim bildirmeleri gerektiğiyle ilgili yazı yazılmış ve tüm birimlerin katılımı sağlanmıştır.
- Proje ekibi, İç Kontrol Boşluk Raporunu oluşturmak üzere toplanmıştır. Toplantıda, Proje Ekibi tarafından İç Kontrol İzleme Anketi doldurularak, İç Kontrol Boşluk Raporu çıkarılmış ve aşağıdaki kararlar alınarak uygulamaya geçilmiştir.
 - Birimlere yazı yazılarak, çalışma ekiplerinin kurulmasına,
 - Kurum içi, kurum dışı anketler, talep ve şikayetlerin analiz edilmesine,
 - Dış denetim ve mali kontrol kapsamında yapılan çalışmaların analiz edilmesine,
 - Risk koordinatörlerince, iç denetim ve risk analiz çalışmasının başlatılmasına,
 - Toplanan verilerin Eylem Planı formatındaraporlanmasına karar verilmiştir.

5.SONUÇ VE ÖNERİLER

İç Kontrol Soru Formu analizleri sonucunda, İç Kontrole ilişkin güçlü yönlerimiz ve iyileştirilmeye açık alanlarımız tespit edilmiştir:

5.1. GÜÇLÜ YÖNLER

- Misyonumuz belirlenmiş ve benimsenmiştir.
- Organizasyon şemamız, birim ve personelin hiyerarşik görev dağılımlarını gösterecek şekilde hazırlanmıştır.
- İdare ve birimler bazında hedefler ve stratejiler belirlenmekte, gerekli planlama ve raporlamalar yapılmaktadır.
- Prosedürlerin etkili ve sürekli bir şekilde uygulanması için gerekli kontroller belirlenmiş ve uygulamaya geçilmiştir.
- İdarenin rapor envanteri çıkarılmıştır.
- Belge üretimi ve iletiminde elektronik ortama geçilmiştir.
- İç kontrol izleme ve değerlendirme faaliyetleri yürütülmektedir.

5.2. İYİLEŞTİRMEYE AÇIK ALANLAR

- İç kontrol sistemi personel ve yöneticiler tarafından tam olarak sahiplenilmemektedir.
- İdare içinde etik kültürünün yerleşmesi için çalışmalar devam etmektedir.
- Her düzeydeki yönetici ve personelin görev tanımlarını belirlemek üzere iş analizleri yapılamamış ve buna bağlı olarak iş akışları çıkarılmamıştır.
- İnsan kaynaklarına yönelik tüm prosedürler hazırlanamamış ve bazı prosedürlerin uygulamasına geçilememiştir.
- Personelin yeterliği ve performansı değerlendirilmemektedir.
- Personelin eğitim ihtiyacı ile ilgili eğitim planlarının tespitinde ve uygulamasında aksaklıklar mevcuttur.
- Yetki devirleri ile ilgili prosedürlerin güncellenmesi ve uygulamaya geçilmesi gerekmektedir.
- Risk yönetimine ilişkin prosedür ve sorumlular belirlenerek, sürekli izleme metoduyla uygulamaya geçilmemiştir.
- Ön mali kontrole ilişkin çalışmalar tamamlanamamıştır.
- Görevler ayrılığı ilkesine riayet edilememektedir.
- Faaliyetlerin sürekliliğini sağlamaya yönelik tüm önlemler alınamamıştır.
- Bilişim ve iletişim araçlarının kullanım ve güvenliğine yönelik düzenlemeler tamamlanamamıştır.
- Dış paydaşlarla etkin bir iletişim kurulamamıştır.
- İç paydaşlarla etkin bir iletişim sağlanamamıştır.
- Kayıt ve dosyalama sistemi standart hale getirilememiştir.
- Arşivimiz elektronik ortama taşınamamıştır.
- İdarede ihbar sistemi etkin olarak çalışmamaktadır.

MALİ HİZMETLER BİRİM YÖNETİCİSİNİN BEYANI

Mali hizmetler birim yöneticisi olarak yetkim dahilinde;

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

İdaremizin İç Kontrol Uyum Eylem Planı “Mali Bilgiler” bölümünde yer alan bilgilerin güvenilir, tam ve doğru olduğunu teyit ederim.

Suat POLAT
Mali Hizmetler Müdürü

İÇ KONTROL GÜVENCE BEYANI

Belediye Başkanı olarak yetkim dahilinde;

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

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

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

Burada raporlanmayan, idarenin menfaatlerine zarar veren herhangi bir husus hakkında bilgim olmadığını beyan ederim.

Emrah ÖZDEMİR
Niğde Belediye Başkanı