

# TAPU VE KADASTRO GENEL MÜDÜRLÜĞÜ KAMU İÇ KONTROL STANDARTLARINA UYUM EYLEM PLANI

## İZLEME VE DEĞERLENDİRME RAPORU TEMMUZ-ARALIK 2019

| Standart ve Eylem Kod No | Standart ve Öngörülen Eylemler  | Sorumlu Birim   | İşbirliği Yapılacak Birim | Çıktı/ Sonuç        | Başlama Tarihi | Tamamlanma Tarihi | Açıklama   |
|--------------------------|---|---|---------------------------|---------------------|----------------|-------------------|--|
| KOS1                     | <b>Etik Değerler ve Dürüstlük: Personel davranışlarını belirleyen kuralların personel tarafından bilinmesi sağlanmalıdır.</b>   |   |                           |                     |                |                   |  |
| KOS 1.1                  | İç kontrol sistemi ve işleyişi yönetici ve personel tarafından sahiplenilmeli ve desteklenmelidir.  | <b>MEVCUT DURUM:</b><br>5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu,<br>İç Kontrol ve Ön Mali Kontrole İlişkin Usul ve Esaslar,<br>Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,<br>Kamu İç Kontrol Standartları Tebliği,<br>06.01.2016 tarihli ve 19097 sayılı Genel Müdürlük İç Kontrol Uyum Eylem Planı Makam Onayı<br>İç Kontrol Eylem Planı Hazırlama Grubu Üyelerine İç Kontrol Konulu eğitim verilmesi<br>Merkez ve Taşra birimlerine verilen İç Kontrol ve Risk Yönetimi konulu Eğitimler<br>TKGM İç Kontrol Sistemi Değerlendirme Raporu (Yılda bir)<br>İç Kontrol Eylem Planı Hazırlama Grubu Toplantıları,<br>İç Kontrol İzleme ve Yönlendirme Kurulu görüşleri,<br>İç Kontrol Eylem Planı duyuruları,<br>İç Kontrol Eylem Planı uygulama sonuçları raporu (6 ayda bir),<br>İç Kontrol Afışı<br>İç Kontrol El Kitabı,  |                           |                     |                |                   |  |
| KOS 1.1/3                | Aday memur eğitimi ile Genel Müdürlük veya Bölge Müdürlükleri tarafından gerçekleştirilen hizmet içi eğitim konularına Kamu İç Kontrol Standartları eğitiminin dahil edilmesi | İKDB  | SGDB                      | Eğitim Kurul Kararı | Ocak 2018      | Aralık 2018       | <b>2019 yılı Aday Memurluk Eğitiminin temel kısmı Aday Memur Yetiştirme Yönetmeliğine göre gerçekleştirilmiş olup hazırlayıcı kısmı ise yerinde eğitim şeklinde gerçekleşmesi sebebi ile Kamu İç Kontrol Standartları eğitimi hizmet içi eğitim konularına eklenememiştir. İlerleyen dönemlerde Eğitim Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilecek eğitimlere dahil edilecektir.</b> |
| KOS 1.3                  | Etik kurallar bilinmeli ve tüm faaliyetlerde bu kurallara uyulmalıdır.  | <b>MEVCUT DURUM:</b><br>Anayasanın ilgili hükümleri (md.10,129,137),<br>657 sayılı Kanun,<br>2531 sayılı Kamu Görevlerinden Ayrılanların Yapamayacakları İşler Hakkında Kanun,<br>3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzlukla Mücadele Kanunu,<br>4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu,<br>5018 sayılı Kanun,<br>5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun,<br>Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,<br>TKGM Etik Komisyonu<br>Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Etik Komisyonu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<br>Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü Personeli Etik Davranış İlkeleri belirlenmiştir<br>TKGM Etik Denetim Araç Seti<br>TKgm Etik Eğitimi Strateji Belgesi<br>TKGM Merkez ve Taşra teşkilatı olmak üzere tüm personelimize etik eğitimleri<br>Etik Davranış İlkeleri ve Etik Kültürün Yerleştirilmesi kapsamında yapılan afiş, poster ve broşürler<br>2011-2016 Yılı TKGM Etik Faaliyet Çizelgesi<br>TKGM Etik Davranış İyi Uygulama Örnekleri |                           |                     |                |                   |  |

|              |  |  |                                      |                                |           |             |   |
|--------------|--|--|--------------------------------------|--------------------------------|-----------|-------------|---|
|              |  | TKGM Etik Performans Raporu<br>TKGM Etik Eğiticileri<br>2007-2017 Yılı TKGM Etik Başvuruları<br>Kamu Görevlileri Etik Eğitimi (e-Eğitim)<br>2013-2016 Yılı Personelin Etik Davranış İlkelerine İlişkin Tutum Davranış Anketleri  |                                      |                                |           |             |   |
| KOS 1.3/1    | TKGM Merkez ve Taşra Birimlerinde belirlenecek personele etik eğitimlerinin verilmesi  | PDB  | Etik Komisyonu ve Bölge Müdürlükleri | Etik Eğitimi Katılımcı Listesi | Ocak 2019 | Aralık 2019 | Aday memurlara yönelik gerçekleştirilen Aday Memur Yetiştirme eğitiminin hazırlayıcı eğitim kısmında personele etik ilkeleri ile ilgili eğitim verilmiştir.   |
| <b>KOS 3</b> | <b>Personelin yeterliliği ve performansı: İdareler, personelin yeterliliği ve görevleri arasındaki uyumu sağlamalı, performansın değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik önlemler almalıdır.</b>                 |  |                                      |                                |           |             |   |
| KOS 3.4      | Personelin işe alınması ile görevinde ilerleme ve yükselmesinde liyakat ilkesine uyulmalı ve bireysel performansı göz önünde bulundurulmalıdır.  | MEVCUT DURUM:<br>3.2. deki yasal mevzuat ve uygulamalar  |                                      |                                |           |             |   |
| KOS 3.4/1    | Bireysel performans sisteminin Personel Bilgi Sistemi (PBS) ve/veya ERP yazılımları üzerinden servis edilebilir hale getirilmesi   | PDB  | BTDB                                 | Bireysel performans sistemi    | Ocak 2018 | Aralık 2018 | Personel Bilgi Sistemi (PBS) ve Kurumsal Kaynak Yönetim Yazılımı (ERP) Bilgi Teknolojileri Dairesi Başkanlığı tarafından kullanıma kapatılmış olup Bireysel Performans Raporları BTDB tarafından hazırlanan İş Zekası Platformu üzerinden servis edilmeye başlanmıştır. |
| KOS 3.6      | Personelin yeterliliği ve performansı bağlı olduğu yöneticisi tarafından en az yılda bir kez değerlendirilmeli ve değerlendirme sonuçları personel ile görüşülmelidir.   | MEVCUT DURUM:<br>657 sayılı Kanun,<br>TKGM Personeli Disiplin Amirleri Yönetmeliği,<br>Birim yöneticilerinin personeli ile yaptıkları değerlendirme toplantıları<br>Yönetimin gözden geçirme toplantıları  |                                      |                                |           |             |   |
| KOS 3.6/1    | Bireysel performans sisteminin Personel Bilgi Sistemi (PBS) ve/veya ERP yazılımları üzerinden servis edilebilir hale getirilmesi   | PDB  | BTDB                                 | Bireysel performans sistemi    | Ocak 2018 | Aralık 2018 | Personel Bilgi Sistemi (PBS) ve Kurumsal Kaynak Yönetim Yazılımı (ERP) Bilgi Teknolojileri Dairesi Başkanlığı tarafından kullanıma kapatılmış olup Bireysel Performans Raporları BTDB tarafından hazırlanan İş Zekası Platformu üzerinden servis edilmeye başlanmıştır. |
| KOS 3.7      | Performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmalı, yüksek performans gösteren personel için ödüllendirme mekanizmaları geliştirilmelidir. | MEVCUT DURUM:<br>657 sayılı Kanun (md.64,122)<br>TSE 9001 2015 KYS Kapsamında Merkez ve taşra teşkilatında yapılan çalışmalar<br>07/06/2010 Tarih ve sayılı 16284 sayılı Ödüllendirme ile ilgili Makam Olur'u<br>Ödüllendirme Değerlendirme Formu<br>Yönetimin gözden geçirme toplantıları |                                      |                                |           |             |   |

|              |  |  |      |                                    |           |             |   |
|--------------|--|--|------|------------------------------------|-----------|-------------|---|
| KOS 3.7/1    | Bireysel performans sisteminin Personel Bilgi Sistemi (PBS) ve/veya ERP yazılımları üzerinden servis edilebilir hale getirilmesi   | PDB  | BTDB | Bireysel performans sistemi        | Ocak 2018 | Aralık 2018 | Personel Bilgi Sistemi (PBS) ve Kurumsal Kaynak Yönetim Yazılımı (ERP) Bilgi Teknolojileri Dairesi Başkanlığı tarafından kullanıma kapatılmış olup Bireysel Performans Raporları BTDB tarafından hazırlanan İş Zekası Platformu üzerinden servis edilmeye başlanmıştır. |
| KOS 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. | MEVCUT DURUM:<br>657 sayılı Kanun,<br>4 nolu Cumhurbaşkanlığı Karamamesi,<br>26.03.2014 tarihli ve 28953 sayılı TKGM Personeli Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği<br>20.06.2011 tarihli ve 27970 sayılı TKGM Personelinin Atama ve Yer Değişikliği Esaslarına ilişkin yönetmelik<br>TKGM'de İstihdam Edilen Kariyer Meslek Gruplarına İlişkin Yönetmelikler,<br>83\6854 say I Bakanlar Kurulu karar yla kabul edilen Devlet Memurlar Eğitimi Genel Planı ,<br>Uygulama Örnekleri:<br>Mesleki eğitimler<br>TKGM yıllık eğitim kurulu kararları ve yıllık eğitim planlar,<br>TKGM web sayfası |      |                                    |           |             |   |
| KOS 3.8/1    | Bireysel performans sisteminin Personel Bilgi Sistemi (PBS) ve/veya ERP yazılımları üzerinden servis edilebilir hale getirilmesi   | PDB  | BTDB | Bireysel performans sistemi        | Ocak 2018 | Aralık 2018 | Personel Bilgi Sistemi (PBS) ve Kurumsal Kaynak Yönetim Yazılımı (ERP) Bilgi Teknolojileri Dairesi Başkanlığı tarafından kullanıma kapatılmış olup Bireysel Performans Raporları BTDB tarafından hazırlanan İş Zekası Platformu üzerinden servis edilmeye başlanmıştır. |
| <b>KFS12</b> | <b>Bilgi sistemleri kontrolleri: İdareler, bilgi sistemlerinin sürekliliğini ve güvenilirliğini sağlamak için gerekli kontrol mekanizmaları geliştirmelidir.</b>   |  |      |                                    |           |             |   |
| KFS 12.1     | Bilgi sistemlerinin sürekliliğini ve güvenilirliğini sağlayacak kontroller yazılı olarak belirlenmeli ve uygulanmalıdır.   | MEVCUT DURUM:<br>İSO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi kurulum çalışmaları,<br>Bilgi sistemlerinin sürekliliği ve güvenilirliğini sağlayacak kontrollere ilişkin dokümanlar ve düzenlemeler<br>TKGM BGYS Üst Kurulu<br>Felaket Kurtarma Merkezi  |      |                                    |           |             |   |
| KFS 12.1/1   | Bilgi güvenliğini sağlamaya yönelik düzenli çalışan eğitimleri yürütülmesi   | BTDB   | X    | Katılımcı Listesi                  | Ocak 2019 | Aralık 2019 | Bilgi güvenliğini sağlamaya yönelik olarak BTDB personelinin tamamına ve merkez birimlerinden belirlenen personele farkındalık eğitimi verilmiştir.   |
| KFS 12.1/2   | Kurumda kullanılan bilgi sistemlerinin güvenilir ve sürdürülebilirliğine ilişkin periyodik kontroller (stres ve sürdürülebilirlik testleri vb.) belirlenmesi ve yürütülmesi  | BTDB   | X    | Rapor                              | Ocak 2019 | Aralık 2019 | Güvenlik testleri yapılmış olup periyodik testlerin yapılmasına yönelik BGYS politika ve prosedürleri hazırlanarak uygulamaya geçilmiştir.  |
| KFS 12.1/3   | Bilgi güvenliğine ilişkin risk analizlerinin yapılması, risklerin işlenmesi, iyileştirme çalışmaları ve işlenmesi  | BTDB   | X    | Risk analizleri, Kontrol raporları | Ocak 2019 | Aralık 2019 | Bilgi güvenliğini ilişkin kontroller, risk belirleme faaliyetleri ve sorumluları belirlenerek uygulamaya geçilmiştir.   |

|               |   |   |   |  |             |             |  |  |
|---------------|---|---|---|--|-------------|-------------|--|--|
| KFS<br>12.1/4 | Bilgi güvenliği sisteminin etkinliğinin, ihtiyaç - sorun ortaya çıktıkça ölçülüp iyileştirilmesi yerine, periyodik olarak ölçülmesi ve iyileştirmesine yönelik çalışmaların yapılması   | BTDB  | X | Periyodik bilgi güvenliği ölçümleri raporu | Ocak 2019   | Aralık 2019 | Bilgi güvenliğine ilişkin iş sürekliliği testleri planlanarak uygulamaya geçilmiştir.  |  |
| <b>BİS13</b>  | <b>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.</b> |   |   |  |             |             |  |  |
| BİS 13.1      | İdarelerde, yatay ve dikey iç iletişim ile dış iletişimi kapsayan etkili ve sürekli bir bilgi ve iletişim sistemi olmalıdır.  | MEVCUT DURUM:<br>Kurumun ve birimlerin internet sayfası<br>Elektronik Belge Yönetim Sistemi,<br>ALO 181,<br>TSE 9001 2015 KYS,<br>Makamın 96809487-746.01.02.01/e.1510182 sayılı yazısı ile personelimiz temenni ve sorunlarını bizzat genel müdürümüze iletebilmekte, görüş, öneri, şikayet ve talepleri ile proje önerilerini de yine genel müdürümüzle paylaşabilmektedir.<br>Yatay ve dikey iç iletişimi arttırmak amacıyla tüm birimlerde yapılan genel değerlendirme toplantıları.<br>Dış iletişime ilişkin web sitesi, resmi yazışma, yazılı ve görsel basın, düzenli yayınlar, duyurular, kurum tanıtım videosu gibi iletişim yöntemleri kullanılmaktadır.<br>(Örn. Alo TAPU, elektronik haberleşme, şikayet-öneri gibi uygulamaları) |   |  |             |             |  |  |
| BİS<br>13.1/1 | Yatay ve dikey iç iletişimi arttırmak için Daire Başkanlıkları ve Bölge Müdürlüklerince en az 6 ayda bir kez genel değerlendirme toplantısı yapılması(toplantı gündemi ve alınan kararların raporlanması)   | Merkez Birimler + Bölge Müdürlükleri  |   | Toplantı tutanağı ve katılım listesi       | Temmuz 2019 | Aralık 2019 | 2019 yılı Uyum Eylem Planının ikinci 6 aylık dönemi için öngörülen Yatay ve Dikey iç iletişimi arttırmak amacı ile yapılacak olan genel değerlendirme toplantısı Daire Başkanlıkları ve Bölge Müdürlükleri tarafından amacına uygun olarak gerçekleştirilmiştir. |  |