



STRATEJİK PLAN

2015-2019



STRATEJİK PLAN

2015-2019





Çalışmadan, yorulmadan, öğrenmeden rahat yaşama yollarını aramayı itiyat haline getiren milletler; önce haysiyetlerini, sonra hürriyetlerini ve daha sonra istiklallerini kaybetmeye mahkumdurlar.

K. Atatürk

BAKAN SUNUŞU



Faruk ÇELİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik
Bakanı

BAŞKAN SUNUŞU



Yadigar GÖKALP İLHAN
Kurum Başkanı



İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
TABLolar DİZİNİ.....	III
GRAFİKLER DİZİNİ.....	III
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	III
KISALTMALAR.....	IV
GİRİŞ.....	1
I. STRATEJİK PLAN HAZIRLAMA SÜRECİ.....	3
A. Yasal Çerçeve.....	4
B. Hazırlık Süreci.....	4
II. DURUMANALİZİ.....	9
A. Tarihsel Gelişim.....	10
B. Yasal Yükümlülükler ve Mevzuat Analizi.....	13
C. Yetki, Görev ve Sorumluluklar.....	13
Ç. Kurum İçi Analiz.....	19
1. Yönetim ve Organizasyon Yapısı.....	19
2. İnsan Kaynakları.....	22
3. Kurum Kültürü.....	24
4. Teknolojik Kaynaklar.....	25
5. Mali Yapı.....	26
6. Fiziksel Kaynaklar.....	31
D. Çevre Analizi.....	31
1. Dünyadaki Gelişmeler.....	31
2. Ülkemizdeki Gelişmeler.....	33
E. Paydaş Analizi.....	33
1. Dış Paydaşlar.....	34
2. İç Paydaşlar.....	35
F. GZFT (SWOT) Analizi.....	41

III. GELECEĞE BAKIŞ.....	45
A. Misyon.....	46
B. Vizyon.....	46
C. İlke ve Değerler.....	46
Ç. Stratejik Amaçlar.....	47
D. Stratejik Hedefler, Stratejiler ve Performans Göstergeleri.....	50
IV. ONUNCU KALKINMA PLANI İLE STRATEJİK PLAN İLİŞKİSİ.....	87
V. MALİYETLENDİRME VE KAYNAK İHTİYACI.....	91
VI. STRATEJİK AMAÇ VE HEDEFLER İLE BİRİM İLİŞKİLERİ.....	95
VII. 2010-2014 DÖNEMİ STRATEJİK PLANININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	99
VIII.İZLEME VE DEĞERLENDİRME.....	103
IX. EKLER.....	107
1. Stratejik Planlama Kurulu.....	108
2. Stratejik Planlama Yürütme Komitesi.....	109
3. Stratejik Planlama Çalışma Ekibi.....	111

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Sosyal Güvenlik Merkezi (SGM) Sayıları.....	19
Tablo 2: Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışan Sayısı.....	22
Tablo 3: Personelin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı.....	22
Tablo 4: Personelin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı.....	23
Tablo 5: Personelin Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	24
Tablo 6: Sosyal Güvenlik Kurumunun Teknolojik Altyapısı.....	26
Tablo 7: Sosyal Güvenlik Kurumunun Gelir ve Gider Dengesi.....	26
Tablo 8: Kurumumuzun Prim Gelirleri, Emekli Aylığı ve Sağlık Ödemeleri.....	27
Tablo 9: Sosyal Güvenlik Kapsamı.....	29
Tablo 10: Paydaş Matrisi.....	37
Tablo 11: Hizmet Listesi.....	39
Tablo 12: Paydaş Matrisi/Hizmet Listesi.....	40
Tablo 13: Onuncu Kalkınma Planı (Hedefler ve Politikalar) ile Stratejik Plan İlişkisi.....	88
Tablo 14: Onuncu Kalkınma Planı (Öncelikli Dönüşüm Programları) ile Stratejik Plan İlişkisi.....	89
Tablo 15: Maliyetlendirme ve Kaynak İhtiyacı Tablosu.....	92
Tablo 16: Stratejik Amaç ve Hedefler ile Birim İlişkisi Tablosu.....	96

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 1: Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının Dağılımı.....	22
Grafik 2: Personelin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı.....	23
Grafik 3: Personelin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı.....	23
Grafik 4: Personelin Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	24
Grafik 5: Sosyal Güvenlik Kurumunun Toplam Gelir ve Giderleri.....	27
Grafik 6: Kurumumuzun Yıllara Göre Prim Gelirleri ile Emekli Aylığı ve Sağlık Ödemeleri.....	28

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Organizasyon Şeması.....	21
-----------------------------------	----

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ADNKS	: Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
AFYDB	: Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı
AR-GE	: Araştırma Geliştirme
BAĞ-KUR	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BHİMÜŞ	: Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği
DHDB	: Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı
EBYS	: Elektronik Belge Yönetim Sistemi
EHGM	: Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü
EMEKTAR	: 4/1-a, 4/1-b, 4/1-c Emekli Ödemeleri Projesi
GSM	: Mobil Cep Telefonu (<i>Global System for Mobile Communications</i>)
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
GSSGM	: Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
GÜVENCE	: 4/1-b Sigortalıların Tescil, Tahakkuk, Tahsilat, Sağlık ve Diğer İşlemlerinin Yürütüldüğü Proje
GZFT	: Güçlü-Zayıf Yanlar, Fırsatlar ve Tehditler
H	: Hedef
HİTAP	: 4/1-c Sigortalıları Hizmet Takip Programı
HMÜŞ	: Hukuk Müşavirliği
HSGM	: Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü
HUYAP	: Hukuk Uygulamaları Yazılım Projesi
ILO	: International Labour Organization (<i>Uluslararası Çalışma Örgütü</i>)
ISSA	: International Social Security Association (<i>Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı</i>)
İDBB	: İç Denetim Birimi Başkanlığı
İEDB	: İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı
İKDB	: İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı
İLKSAN	: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
İOS	: iPhone Operating System (<i>iPhone İşletim Sistemi</i>)
KADİM	: Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele
KEP	: Kayıtlı Elektronik Posta Sistemi
KİT-UP	: Kayıtlı İstihdamı Teşvik ve Teknik Destek Projesi

KPS	: Kimlik Paylaşım Sistemi
MEDULA	: Medikal Ulak
MOSİP	: Mali Otomasyon Sistemi İşletim Projesi
OAP	: Ortak Akıl Platformu
OECD	: Organization for Economic Cooperation and Development (<i>Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı</i>)
OYAK	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
PTT	: Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü
RTB	: Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı
SGB	: Strateji Geliştirme Başkanlığı
SGDP	: Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGEP	: Sosyal Güvenlik Entegrasyon Projesi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SGM	: Sosyal Güvenlik Merkezi
SGYDK	: Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu
SHS	: Sağlık Hizmeti Sunucusu
SMS	: Kısa Mesaj Servisi
SPAS	: Sağlık Provizyon Aktivasyon Sistemi
SPÇE	: Stratejik Planlama Çalışma Ekibi
SPGM	: Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü
SPK	: Stratejik Planlama Kurulu
SPYK	: Stratejik Planlama Yürütme Komitesi
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
SWOT	: Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats (<i>Bkz. GZFT</i>)
SYZ	: Sosyal Yardım Zammı
TEYON	: Teftiş Yönetim Sistemi
TÜSSİDE	: Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü
vb.	: ve başkası, ve başkaları, ve benzeri, ve benzerleri, ve bunun gibi
WB	: The World Bank (<i>Dünya Bankası</i>)
4/1-a, 4/1-b, 4/1-c	: 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının a, b ve c bentlerine göre sigortalı olanlar



GİRİŞ

Sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmek amacına sahip olan Kurumumuz, yeni yapısı ve uygulamalarıyla bürokrasiden uzak, sosyal güvenlik alanında tüm paydaşların ihtiyaç ve beklentilerini ön planda tutan bir anlayışla hizmet sunmaktadır.

Ülkemizde ve dünyada örnek alınan bir kamu kurumu olmayı hedefleyen Kurumumuz, stratejik yönetim çalışmalarına büyük önem vermektedir. Stratejik yönetim anlayışı çerçevesinde hazırlanan 2010-2014 dönemi Stratejik Planının hayata geçirilmesi kapsamında birçok yeniliğe imza atılmıştır. Bu dönemde stratejik yönetim sisteminin geliştirilmesi ve kültürünün yerleşmesi için çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir.

2015-2019 dönemini kapsayan ikinci Stratejik Plan, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsünün (TÜSSİDE) süreç ve yöntem danışmanlığında katılımcı bir anlayışla hazırlanmıştır. Stratejik Plan hazırlık sürecinde hem iç hem de dış paydaşlarının görüş ve önerilerini almak amacıyla Ortak Akıl Platformu (OAP) çalışmaları gerçekleştirilmiş, paydaş beklentilerinin stratejik plana yansıtılmasına dikkat edilmiştir.

2015-2019 dönemi Stratejik Planının ilk bölümünde; hazırlık çalışmalarına yer verilmiş, hazırlık süreci ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise durum analizi çalışmasına yer verilmiştir. Bu bölümde Kurumumuzun tarihsel gelişimi, ilgili olduğu mevzuat, yönetim ve organizasyon yapısı, yetki, görev ve sorumlulukları, kaynak yapısı ile stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesinde temel olan çevre analizi, paydaş analizi ve GZFT analizi bulunmaktadır.

Planın üçüncü bölümünde; misyon, vizyon, ilke ve değer ifadeleri ile stratejik amaçlar, hedefler, stratejiler ve performans göstergelerine yer verilmiştir. 2015-2019 dönemi için 4 adet stratejik amaç, bu amaçları gerçekleştirmek için 24 adet hedef ve 102 adet strateji belirlenmiştir.

Planın ilerleyen bölümlerinde; Onuncu Kalkınma Planı ile stratejik plan ilişkisine, maliyetlendirme ve kaynak ihtiyacına, 2010-2014 dönemi stratejik planın değerlendirilmesine ve izleme değerlendirme sürecine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Kurumumuz stratejik planının uygulama, izleme ve değerlendirme süreçleri bir bütünlük içerisinde birimlerin ve çalışanların katkılarıyla gerçekleştirilecektir.



BÖLÜM I
Stratejik Plan
Hazırlama Süreci

A. YASAL ÇERÇEVE

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 9 uncu maddesi uyarınca; kamu idarelerine kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını ölçmek, bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle “stratejik plan” hazırlama zorunluluğu getirilmiştir. Bu görev, Strateji Geliştirme Birimlerinin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği ile strateji geliştirme birimlerine verilmiştir.

Stratejik plan hazırlamanın usul ve esasları, Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlara Dair Tebliği (Sıra no: 1) ve Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu ile belirlenmiştir.

B. HAZIRLIK SÜRECİ

Hazırlık dönemi kapsamında; 2015-2019 dönemine ait Stratejik Plan çalışmalarının başlatıldığı 15/03/2013 tarihli ve 2013/15 sayılı Genelge ile merkez ve taşra teşkilatına duyurulmuştur. Genelge’de, Hazırlık Dönemi ile başlayan çalışmaların Strateji Geliştirme Başkanlığı (SGB) (Stratejik Yönetim ve Proje Daire Başkanlığı) koordinatörlüğünde, tüm birimlerin katılım ve katkıları ile yürütüleceği, katılım temelli bir süreç olması nedeniyle farklı görevlere ve donanımlara sahip birçok kişiyi bir araya getiren, kurum genelinde sahiplenmeyi gerektiren stratejik planlama çalışmalarına başta yönetim kademelerinde yer alan personel olmak üzere tüm çalışanların katkıda bulunması, kendisinden beklenenleri zamanında ve etkin bir şekilde yerine getirmeleri gerektiği belirtilerek, hazırlanacak stratejik planın en alt kademeden en üst kademeye kadar sahiplenilmesi hedeflenmiştir. İhtiyaçlar doğrultusunda 10/04/2013 tarihli ve 1351665 sayılı Başkanlık Makamı Olur’u ile Stratejik Planlama Ekipleri [Stratejik Planlama Kurulu (SPK), Stratejik Planlama Yürütme Komitesi (SPYK) ve Stratejik Planlama Çalışma Ekibi (SPÇE)] oluşturulmuş, Ekipler 23/09/2013 tarihli ve 3474053 sayılı Başkanlık Makamı Olur’u ile revize edilmiştir.

Belirlenen ihtiyaç kapsamında eğitim, yöntem ve süreç danışmanlığı alınabilmesi için TÜSSİDE ile 25/03/2013 tarihinde Stratejik Plan Projesi Hizmet Alım Sözleşmesi imzalanmış, iş planı ve iş takvimi oluşturulmuştur.

Mevcut durum analizi kapsamında; Kurumumuzun mali yapısı, insan kaynakları ve teknolojik altyapısı analiz edilmiş; tarihsel gelişimi, yönetim ve organizasyon yapısı, görev ve sorumlulukları ile mevzuat yapısı incelenmiştir. Kurumumuzun faaliyet alanları ile hizmetleri belirlenerek hizmet listesi oluşturulmuştur.

Paydaş analizi kapsamında dış paydaş listesi güncellenerek paydaşlarımız; temel ortak, stratejik ortak, çalışan, tedarikçi, müşteri ve diğer olarak gruplandırılmıştır. 27-28/03/2013 tarihlerinde Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu (SGYDK) ile Dış Paydaş OAP düzenlenmiş ve katılımcılığı sağlamak, dış paydaşlarımızın düşünce, görüş ve önerilerini almak amacıyla Durum Analizi ve Stratejik Gelişim Alanları çalışması yapılmıştır.



27-28 Mart 2013 Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu ve Dış Paydaş OAP Çalıştay Masaları

15-17/04/2013 tarihlerinde merkez ve taşra birimlerinden 25 personelin katılımıyla TÜSSİDE'den stratejik yönetim eğitimi alınmıştır.

29/04–01/05/2013 tarihlerinde merkez ve taşra birimlerinden 91 personelin katılımıyla gerçekleştirilen İç Paydaş OAP çalışmasına; SWOT (GZFT) Analizi, Misyon, Vizyon, Temel Değerler, Stratejik Amaçlar, Hedefler, Stratejiler ve Performans Göstergeleri ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Çalışanlarımızın görüş ve önerilerinin stratejik plana yansıtılması sağlanmıştır. Buna ilave olarak 2011 yılından itibaren her yıl yapılan çalışan memnuniyeti anketi çalışmalarının sonuçları da dikkate alınmıştır.



29/04 – 01/05/2013 İç Paydaş OAP Çalıştay Masaları

SGYDK, Dış Paydaş OAP, Eğitim ve İç Paydaş OAP sonucu hazırlanan raporlardan elde edilen verilerin, SPÇE tarafından derlenmesi ve analiz edilmesi sonucu Kurumumuzun misyonu, vizyonu, temel değerleri, güçlü-zayıf yanları, fırsat ve tehditlerine ilişkin taslak dokümanlar hazırlanmıştır.



01-02 Kasım 2013 SGK Üst Yönetimi OAP (SPK Toplantısı)

Hazırlanan dokümanlar, Kurumumuz merkez ve taşra birimlerindeki personelin katılımıyla oluşturulan SPYK ile yapılan iki ayrı toplantıda incelenmiş ve puanlama usulüyle son şekli verilerek SPK'da değerlendirilecek dokümanlar hazırlanmıştır.



01-02 Kasım 2013 SGK Üst Yönetimi OAP (SPK Toplantısı) Toplu Fotoğraf

SPÇE tarafından gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda amaç, hedef ve stratejilere yönelik dokümanlar hazırlanmıştır. Hazırlanan dokümanlar, 14-29/08/2013 tarihleri arasında Kurumumuz merkez birimleri ile yapılan çalışma toplantılarında değerlendirilmiş, görüşler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra oluşan metin birimlerin görüşüne tekrar sunulmuştur. Birim görüşleri neticesinde şekillendirilen amaç, hedef ve stratejiler 24/09/2013 tarihinde gerçekleştirilen 3. SPYK toplantısında görüşülerek SPK'ya sunulacak hale getirilmiştir.

SPYK toplantısı sonucu şekillenen amaç, hedefler çerçevesinde performans göstergelerinin belirlenmesi amacıyla SPÇE tarafından ön çalışma yapılmıştır. 07-10/10/2013 tarihleri arasında amaç, hedef ve performans göstergeleri merkez birimleri ile ve sonrasında proje danışmanının da katıldığı SPÇE toplantılarında olgunlaştırılarak, SPK’da görüşülecek doküman hazırlanmıştır.

01-02 Kasım 2013 tarihlerinde TÜSSİDE’de Kurum Başkan Yardımcısı başkanlığında Kurum başkan yardımcısı ve 13 birim amirleri ile sorumlu daire başkanının olduğu üst yönetimin katılımıyla bir gün süreyle (SPK) Üst Yönetim OAP çalışması gerçekleştirilmiştir. Toplantıda Kurumun;

- ✓ Misyonu, vizyonu, temel değerleri, güçlü ve zayıf yanları, fırsat ve tehditleri yapılan puanlamalar sonucunda,
- ✓ Stratejik amaç, hedef, strateji ve performans göstergeleri ilgili birim amirleri ve üst yönetimin görüşleri doğrultusunda revize edilerek,

kesinleştirilmiş ve SPK toplantısı sonrasında yapılan değişiklikleri de içerir şekliyle Kurum Başkanlık Makamına sunulmuştur.

Kurum Başkanının başkanlığında Kurum Başkan Yardımcıları, Strateji Geliştirme Başkanı, Stratejik Yönetim ve Proje Daire Başkanı ile çalışma ekip üyeleriyle yapılan toplantıda sonuçlar değerlendirilmiştir.

Amaç, hedef, stratejiler ve performans göstergelerinin Kurum Başkanlık Makamınca onaylanmasının ardından amaç-hedeflerin maliyetlendirilmesi yapılmıştır.

Stratejik plan çalışmaları kapsamında Kalkınma Bakanlığı koordinasyonunda yürütülen ve Kurumumuzun pilot kuruluş olarak yer aldığı “Stratejik Yönetimde Kapasite Geliştirme Projesi”nden de fayda sağlanmıştır.

Yapılan bütün toplantılar ve çalışmalar sonucunda Kurumumuz stratejik planının en alt kademeden en üst kademeye kadar sahiplenilmesi hedefine ulaşılmıştır.

Kurumumuz 2015-2019 dönemi Stratejik Plan Taslağı SPÇE tarafından hazırlanmış ve Kurumumuzca Kalkınma Bakanlığına gönderilmiştir.

Kalkınma Bakanlığının 28/04/2014 tarihli ve 1818 sayılı yazısı ekinde “SGK 2015-2019 Taslak Stratejik Planı Değerlendirme Raporu” alınmıştır. Söz konusu rapor SPÇE tarafından ilgili birimlerin katkıları ile değerlendirilmiş olup taslak stratejik plan Bakanlık Makamının onayına sunulacak hale getirilmiştir.





BÖLÜM II

Durum Analizi

A. TARİHSEL GELİŞİM

1920 Öncesi Dönem

Osmanlı İmparatorluğu döneminde sosyoekonomik yapı, sosyal güvenlik sisteminin şekillenmesinde önemli rol oynamıştır. Bu dönemde sosyal güvenlik; aile içi yardımlaşma, meslek teşekkülleri ile vakıflar çerçevesinde yardımlaşma ve sosyal yardımlar şeklinde sağlanmıştır.

Bu dönemde, sosyal güvenlik sistemi kurulamamış olsa bile, kurumsal bir yapıya kavuşmuş belli başlı sosyal güvenlik kurumları da bulunmaktadır. Bu kurumların başında, meslek örgütü olan loncalar gelmektedir. Loncalar bu görevi “orta” veya “teavün” adı verilen sandıklar vasıtasıyla yapmışlardır.

Ayrıca, toplumda geliri yüksek olan kişiler, yoksul ve muhtaç kimselere zekât, fitre, bağış, sadaka, adak, kurban, kefareti adı altında yardımlar da yapmışlardır. Kökeni dini inançlara dayanan bu tür yardımlar kurumsal olmayan sosyal güvenliği ifade etmektedir.

Maden sektöründe çalışan işçilerle asker ve memurların bazı risklere karşı korunması için bir takım yasal düzenlemeler yapılmıştır. 1865 tarihli Dilâver Paşa Nizamnamesi, 1866 yılında kurulmuş olan Askeri Tekaüt Sandığı, 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, 1881 tarihli sivil memurlar için kurulan Emekli Sandığı, 1890 tarihli Seyrisefain Tekaüt Sandığı, 1909 tarihli Askeri ve Mülki Sandıkları, 1910 tarihli Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemlerine hastalık, kaza halleri için kurulan yardım sandığı ve 1917 tarihli Şirketi Hayriye Tekaüt Sandığını örnek olarak saymak mümkündür.

Yukarıda bahsedildiği üzere, gerek kurumsal gerekse kurumsal olmayan sosyal güvenlik müesseseleri mevcut olmasına rağmen sanayileşme sürecine girilemediğinden bugünkü anlamda modern bir sosyal güvenlik sistemi meydana getirilememiştir.

1920-1923 Dönemi

Türkiye Büyük Millet Meclisinin kurulması ile Cumhuriyetin ilanı arasında sosyal güvenlik alanında çok önemli iki kanun çıkarılmıştır. Bunlardan biri, 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafı Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun, diğeri ise 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun’dur. Birinci Kanun ile Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesinde işletme tarafından kullanılmayan kömür tozlarının satışından elde edilen gelirin işçiler için kullanılması amaçlanmıştır. İkinci Kanun ile de işçiler için “ihtiyat ve teavün sandıkları” kurulması ve işverenlerin belirli hallerde işçilere zorunlu sağlık yardımı yapmaları öngörülmüştür. 151 sayılı Kanun ile kurulan sandıklar daha sonra Amele Birliği adı altında birleştirilmiştir.

1923-1961 Dönemi

Cumhuriyetin ilanından 1936 yılına kadar olan dönemde sosyal güvenlik ile ilgili hükümler mevzuatta sınırlı olarak yer almıştır. Türkiye’de sosyal sigortalar ve sigorta kolları ilk kez 12/06/1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile getirilmiştir.

13/01/1943 tarihli ve 4357 sayılı Kanun ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN) kurulmuştur.

Ülkemizde iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortası, 27/06/1945 tarihli ve 4772 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesiyle uygulanmaya başlamıştır. Yine, 16/07/1945 tarihinde 4792 sayılı Kanun ile İşçi Sigortaları Kurumu, yani Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kurulmuş ve 01/01/1946 tarihinde faaliyete başlamıştır. Ayrıca, Haziran 1957’den itibaren 6900 sayılı Kanun ile de maluliyet ve ölüm sigortası uygulanmaya başlanmıştır.

Memur ve diğer kamu görevlilerinin sosyal güvenliğinin sağlanması amacıyla, 1934–1947 yılları arasında Devlet Demir Yolları ve İşletmeleri Umumi İdaresi memurlarından, köy öğretmenleri ve sağlık memurlarına kadar uzanan 11 ayrı emekli sandığı kurulmuştur. Bu sandıkların tümü 01/01/1950 tarihinde yürürlüğe giren 08/06/1949 tarihli ve 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile birleştirilmiş, bu alandaki dağınıklık ve çeşitlilik sona erdirilmiştir.

1961-1982 Dönemi

1961 Anayasasının 48 inci maddesine göre, “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindendir.” Bu hüküm ile sosyal güvenlik, anayasal bir niteliğe sahip olmuştur.

Bu dönemde ilk olarak 03/01/1961 tarihli ve 205 sayılı Kanunla kısa adı OYAK olan Ordu Yardımlaşma Kurumu kurulmuştur. Bu düzenleme ile ordu mensuplarına ek sosyal güvenlik sağlamak amaçlanmıştır.

01/03/1965 tarihinde yürürlüğe giren 17/07/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanun ile iş kazaları, meslek hastalıkları, analık, malullük, yaşlılık, ölüm sigorta kolları birleştirilmiştir.

Ülkemizde esnaf ve sanatkârlar ve diğer bağımsız çalışanların sosyal güvenliği için 02/09/1971 tarihli ve 1479 sayılı Kanun ile Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞ-KUR) kurulmuş, 01/10/1972 tarihinde Kanunun sigortalılıkla ilgili hükümleri uygulamaya konulmuştur. Bu Kanuna tabi sigortalılara sağlık sigortası yardımları ise 01/01/1986 tarihinden itibaren verilmeye başlanmıştır. 10/09/1977 tarihli ve 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanunu ile köy ve mahalle muhtarlarının BAĞ-KUR kapsamında zorunlu sigortalı olmaları sağlanmış, 04/05/1979 tarihli ve 2229 sayılı Kanun ile herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olmayan Türk vatandaşlarıyla ev kadınlarına BAĞ-KUR kapsamında isteğe bağlı sigortalı olma hakkı verilmiş ve bu sigortalıların da zorunlu sigortalılarla aynı hak ve mükellefiyetlere tabi olması öngörülmüştür.

Diğer yandan, 1964 yılından itibaren bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret ve sanayi odaları, borsalar ve bunların teşkil ettikleri birlikler, 506 sayılı Kanun'un geçici 20 nci maddesi hükmüne dayanarak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarını, 506 sayılı Kanun ile sağlanan haklardan az olmamak üzere çalıştırdıkları personel için yerine getirmektedir.

Bu dönemde sosyal yardımlarla ilgili yasal düzenlemeler de yapılmıştır. Bunlardan en önemlisi 01/07/1976 tarihli ve 2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Gücsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun'dur. Ayrıca, 24/02/1968 tarihli ve 1005 sayılı Kanun ile istiklal maddesi verilmiş bulunanlara vatani hizmet tertibinden şeref aylığı bağlanması, 03/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Kanun ile de görevleri nedeniyle yaralanan yahut ölen bazı kamu görevlilerine nakdi tazminat verilmesi ve aylık bağlanması gibi yasal düzenlemeler de yapılmıştır.

1982-2005 Dönemi

1982 Anayasasının 60 ıncı maddesindeki “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” hükmü ile 1961 Anayasasında olduğu gibi sosyal güvenlik hakkı anayasal niteliğini devam ettirmiştir.

Diğer yandan, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ile tarımda süresiz ve hizmet akdi ile çalışanların sosyal güvenliği, SSK aracılığıyla sağlanmıştır. Yine, aynı tarihte kabul edilen 2926 sayılı Kanunla da, tarımda kendi adına ve hesabına çalışanların sosyal güvenliği, BAĞ-KUR aracılığıyla sağlanmıştır.

Ayrıca, SSK'nın idari organları, 06/08/2003 tarihinde yürürlüğe giren 4958 sayılı Kanun ile Başkanlık altında Sağlık İşleri ve Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü şeklinde oluşturulmuş, böylece sigorta ve sağlık hizmetleri idari yönden birbirinden ayrılmıştır.

2005 Sonrası Dönem

Devlet memurları, hizmet akdine göre çalışanlar, tarım işlerinde çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsayan beş farklı emeklilik sisteminin, hak ve yükümlülüklerin eşit olacağı tek bir emeklilik sistemine dönüştürülmesi için yukarıda tarihsel gelişimleri özetlenen SSK Başkanlığı, BAĞ-KUR Genel Müdürlüğü ve T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğünü aynı çatı altında toplayan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 20/06/2006 tarihli ve 26173 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Kanun ile kurulmuştur.

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden sonra 24/11/2006 tarihinde Kurumun ilk Genel Kurul toplantısı yapılmış, seçimle gelen Yönetim Kurulu üyelerinin 28/11/2006 tarihinde göreve başlamalarıyla birlikte SSK, BAĞ-KUR ve T.C. Emekli Sandığının tüzel kişilikleri sona ermiştir.

B. YASAL YÜKÜMLÜLÜKLER VE MEVZUAT ANALİZİ

Kurumumuz iş ve işlemlerini, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na dayanarak yürütmektedir.

Ayrıca, iş ve işlemlerinde aşağıda belirtilen kanunları ve mülga kanunları da dikkate almaktadır.

- ✓ 17/06/1949 tarihli ve 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu
- ✓ 29/07/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu
- ✓ 24/02/1968 tarihli ve 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun
- ✓ 14/09/1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu
- ✓ 10/09/1977 tarihli ve 2108 sayılı Muhtar Ödenek ve Sosyal Güvenlik Kanunu
- ✓ 06/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun
- ✓ 25/04/1981 tarihli ve 2453 sayılı Yurt Dışında Görevli Personele Nakdi Tazminat Verilmesi ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun
- ✓ 28/02/1982 tarihli ve 2629 sayılı Uçuş, Paraşüt, Denizaltı, Dalgıç ve Kurbağa Adam Hizmetleri Tazminat Kanunu
- ✓ 24/05/1983 tarihli ve 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun
- ✓ 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu
- ✓ 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu
- ✓ 22/05/1985 tarihli ve 3201 sayılı Yurt Dışında Bulunan Türk Vatandaşlarının Yurt Dışında Geçen Sürelerinin Sosyal Güvenlikleri Bakımından Değerlendirilmesi Hakkında Kanun
- ✓ 03/06/1986 tarihli ve 3292 sayılı Vatani Hizmet Tertibi Aylıklarının Bağlanması Hakkında Kanun
- ✓ 16/10/1988 tarihli ve 3480 sayılı Maluller ile Şehit, Dul ve Yetimlerine Tütün ve Alkol Ürünlerinin Satış Bedellerinden Pay Verilmesi Hakkında Kanun
- ✓ 09/07/2008 tarihli ve 5774 sayılı Başarılı Sporculara Aylık Bağlanması ile Devlet Sporcusu Unvanı Verilmesi Hakkında Kanun

C. YETKİ, GÖREV VE SORUMLULUKLAR

SGK, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası (GSS) bakımından kişileri güvence altına alacak, sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sisteminin yürütülmesi amacıyla kurulmuştur.

Kurumun başlıca görevleri şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak ve bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak,
- ✓ Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek,
- ✓ Haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak,
- ✓ Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek,
- ✓ Avrupa Birliği (AB) ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak,
- ✓ Yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek,
- ✓ Usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak.

Kurumun Organları

a) Genel Kurul

Genel Kurulun görevleri kısaca şunlardır:

Sosyal güvenlik politikaları ve bunların uygulamaları hakkında görüş ve önerilerde bulunmak, Kurumun bütçe ve bilançolarını, faaliyet raporlarını, performans programlarını, orta ve uzun vadeli gelir-gider dengesini, sigorta kolları itibarıyla yapılan en son aktüeryal hesap sonuçlarını değerlendirerek görüş oluşturmak, performans programlarında yer alan hedefleri ile sonuçlarını değerlendirerek bir sonraki dönemin performans hedeflerine ilişkin görüş oluşturmak ve Yönetim Kurulunun seçimle gelen asıl ve yedek üyelerini seçmektir.

b) Yönetim Kurulu

Kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşıyan Yönetim Kurulunun, Kurum bütçesini, bilançosunu, gelir-gider tablolarını, Kurum bütçesindeki bölümler içinde aktarmaları, bu bölümler arasındaki ek ve olağanüstü ödenek tekliflerini karara bağlamak, Genel Müdürlükler ile SGB bünyesindeki daire başkanlıklarının, taşrada ise sosyal güvenlik merkezlerinin kurulmasına veya kapatılmasına karar vererek Bakan onayına sunmak, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikleri karara bağlamak, prim borcu kamuoyuna açıklanacak işverenlerin belirlenmesine esas olmak üzere asgari borç tutarını her yıl için belirlemek ve bunlara benzer görevleri bulunmaktadır.

c) Başkanlık

Merkez Teşkilatı

1) Ana Hizmet Birimleri

a. Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EHGM)

EHGM'nin görevleri kısaca şunlardır:

Sosyal güvenlik mevzuatında yer alan emeklilik işlemlerini yürütmek, sigortalı ve hak sahiplerine yönelik hizmetlerle her türlü iletişimin hızlı ve etkin bir şekilde yürütülmesi için gerekli tedbirleri

almak, bedeli Hazine tarafından karşılanmak suretiyle 5502 sayılı Kanun ile devredilen Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü tarafından yapılması gereken tazminat ve yardım işlemleri ile ilgili Kanunlar kapsamında bulunan er, erbaş ve sivil görevlilere yönelik aylık ve diğer ödemeleri yapmak, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlarla ilgili işlemleri yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, diğer kanunlarda yer alan ve görev alanına giren hususlarla ilgili iş ve işlemleri yapmak, görev konusuyla ilgili uygulamaları izlemek ve geliştirmek, sigortalı ve hak sahiplerini sosyal güvenlik mevzuatından doğan hakları ve ödevleri konusunda bilgilendirmektir.

b. Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü (SPGM)

SPGM'nin görevleri kısaca şunlardır:

Kurumun prim ve prime ilişkin diğer alacaklarının tahsilatını yapmak, tahsil edilemeyen prim ve prime ilişkin diğer alacakları gecikme süresi ve miktarına göre sınıflandırarak takibine öncelik vermek, süresi içerisinde tahsil edilemeyen prim ve prime ilişkin diğer alacaklar ile ilgili olarak borçlular hakkında gerekli idari ve icrai takibatı yapmak, bunlardan kaynaklanan davaların kadrolu veya vekâlet akdine dayanılarak çalıştırılan sözleşmeli avukatlarca yetkili mercilerde her derecede takip edilmesini, savunulmasını ve sonuçlandırılmasını sağlamak üzere Hukuk Müşavirliğine (HMÜŞ) iletilmesini sağlamak, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gereği tahsil edilmesi gereken işsizlik sigortası primlerinin tahsil ve takip işlemlerini yapmak, Yönetim Kurulunca gerekli görülen durumlarda, Kurumun süresinde ödenmeyen prim ve prime ilişkin alacakları ile diğer kanunlarla tahsil ve takip yetkisi Kuruma verilen alacakların tahsilat işlemlerini, yapılan protokoller çerçevesinde kısmen veya tamamen kamu gelirlerinin toplanması ve takibinden sorumlu olan kamu idarelerinden hizmet almak suretiyle gerçekleştirmek, kapsamda olduğu halde tescili yapılmayan sigortalıların, genel sağlık sigortalılarının ve işyerlerinin işlemlerini re'sen sonuçlandırmak, kayıt dışı çalışmanın önlenmesi amacıyla diğer kamu idareleri, bankalar, aracı kurumlar, oda, borsa, birlik ve meslek kuruluşları ve her türlü gerçek ve tüzel kişilerle sigortalılık ve işyeri denetimi, veri paylaşımı ve kontrolü konusunda işbirliği yapmak, projeler oluşturmak, geliştirmek ve uygulamak, işverenleri sosyal güvenlik mevzuatından doğan hakları ve ödevleri konusunda bilgilendirmek, diğer kanunlarda yer alan ve görev alanına giren hususlarla ilgili iş ve işlemleri yapmak, görev konusuyla ilgili uygulamaları izlemek ve geliştirmektir.

c. Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü (GSSGM)

GSSGM'nin görevleri kısaca şunlardır:

Sosyal güvenlik mevzuatında GSS ile ilgili konularda verilen görevleri yapmak, genel sağlık sigortalıları ile hak sahiplerinin hastalıklardan korunması amacıyla ilgili kamu idareleriyle kişisel koruyucu sağlık hizmetleri politikalarının tespitine ve etkin bir şekilde uygulanmasına katkı sağlamak, genel sağlık sigortalıları ile hak sahiplerini ve işverenleri GSS mevzuatından doğan hakları ve ödevleri konusunda her türlü iletişim araçları ile bilgilendirmek, görev konusuyla ilgili uygulamaları izlemek ve geliştirmektir.

ç. Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü (HSGM)

HSGM'nin görevleri kısaca şunlardır:

Kurumun gerçek ve tüzel kişilere yönelik hizmet sunumunun kesintisiz olarak yerine getirilmesini sağlamak, taşra teşkilatı birimlerinin kurulması ve kapatılması ile ilgili iş ve işlemleri yürütmek, Kurum merkez ve taşra teşkilatının her türlü bilişim hizmetlerini yürütmek, sosyal güvenlik veri tabanını oluşturmak, diğer kamu idarelerinin veri tabanları ile entegrasyonunu sağlamak, sosyal güvenlik veri tabanı bilgilerinin güncelliğini sağlamak ve Kurum faaliyetlerinin etkililiğini artıracak şekilde kullanıma sunmak, hizmet sunumuna ilişkin konularda, performansın geliştirilmesine yönelik olarak ilgili birimler ile birlikte iş süreçlerini belirlemek, yürütülen işlerle ilgili verileri toplamak, analiz etmek, elde ettiği sonuçları ilgili birimlerle paylaşarak iş süreçlerini geliştirmek, Kurum için gerekli yazılım ve donanım altyapılarını plânlamak, geliştirmek, kurmak, işletmek, yenilemek, bu altyapıların güvenliğini ve sürekliliğini sağlamak üzere gerekli önlemleri almaktır.

d. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı (RTB)

RTB'nin görevleri kısaca şunlardır:

Sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin uygulanmasını; usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plâna çıkaran bir anlayışla denetlemek, kayıt dışı istihdamı önlemek, sosyal sigorta suiistimalleri ile mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek, prim ödeme yükümlülerini gruplar ve sektörler itibarıyla analiz etmek, denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek risk değerlendirme kriterlerine göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerin denetimine öncelik vermek, görevleriyle ilgili her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak, işin yürütümü açısından gerekli olan asgari işçilik tutarını tespit etmek, Kurumun merkez ve taşra teşkilatı ile personelinin idari, mali ve hukuki işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak, sosyal güvenlik mevzuatının verdiği yetkiye dayanılarak Kurumla sözleşme yapmış gerçek ve tüzel kişiler hakkında inceleme ve soruşturma yapmak ve benzer nitelikteki diğer görevleri yerine getirmektedir.

e. Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı (AFYDB)

AFYDB'nin görevleri kısaca şunlardır:

Kurumun nakit ve benzeri varlıklarını finansal araçlar vasıtasıyla değerlendirmek, nüfus yapısı ve finansman yönünden kısa, orta ve uzun vadeli aktüeryal esaslara göre projeksiyonlar yapmak, finansman, fon yönetimi ve aktüerya ile ilgili her türlü istatistiki bilgiyi derlemek, bu bilgileri değerlendirerek sonuçlarını ilgili birimlere bildirmek, tahsilat ve ödemelerin hızlı, güvenli ve düşük maliyetle yapılması hususunda banka ve diğer finansal kuruluşlarla protokol yapmak, finansman kaynakları ile yapılmakta olan ödemelerden yararlanma şartları ve yardım tutarları arasındaki ilişkiyi inceleyerek teknik bilânçoğu hazırlamaktır.

2) Danışma Birimleri

a. Strateji Geliştirme Başkanlığı (SGB)

SGB'nin görevleri kısaca şunlardır:

Ulusal kalkınma planı, strateji ve politikaları, yıllık program, 5502 sayılı Kanun'un 33 üncü maddesinin birinci fıkrası hükmünce oluşturulacak komisyon tarafından belirlenen finansal hedefler ve Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde, sosyoekonomik verileri de dikkate alarak, Kurumun orta ve uzun vadeli sosyal güvenlik amaç, strateji ve politikalarını oluşturmak üzere gerekli çalışmaları yapmak, Kurumun yönetimi ile hizmetlerin geliştirilmesi ve performansla ilgili bilgi ve verileri toplamak, analiz etmek, yorumlamak, Kurumun görev alanına giren konularda performans ve kalite ölçütleri geliştirmek, Kurumun görev alanına giren konularda, hizmetleri etkileyecek dış faktörleri incelemek, alınması gerekli önlemleri önermek, Kurum içi kapasite araştırması yapmak, hizmetlerin etkililiğini ve tatmin düzeyini analiz etmek ve genel araştırmalar yapmak. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile mali hizmetler birimlerine verilen görevleri yerine getirmek, Kurumun çalışma konuları ile ilgili bilimsel yayınları takip ve teşvik etmek, Kurumda yapılacak yeni düzenlemeler ve ihdas edilecek birimler için düzenleyici etki analizi yapmak, sosyal güvenliğe ilişkin konularda; AB ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek ve benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.

b. Hukuk Müşavirliği (HMÜŞ)

HMÜŞ'ün görevleri kısaca şunlardır:

Gerekli hukukî teklifleri hazırlamak, Kurum birimleri ve diğer kamu kurum ve kuruluşları tarafından gönderilen kanun, tüzük, yönetmelik, diğer mevzuat ve tip sözleşme tasarımları ile diğer hukuki konular hakkında görüş bildirmek, Kurumun menfaatlerini koruyucu ve anlaşmazlıkları önleyici hukukî tedbirleri zamanında almak, anlaşma ve sözleşmelerin bu esaslara uygun olarak yapılmasına yardımcı olmak, Kurum tarafından talep edilen hukuki konular ile hukukî, malî ve cezaî sonuçlar doğuracak işlemler hakkında görüş bildirmek, Kurumun taraf olduğu davalarda Başkanlığı temsil etmek, Kurum tarafından veya Kurum aleyhine açılan davalar ile icra takiplerinin kadrolu avukatlar veya Başkanlıkça vekâlet akdine dayanılarak çalıştırılacak sözleşmeli avukatlarca her derecede takip edilmesini, savunmasını, sonuçlandırılmasını ve koordinasyonunu sağlamak, ihtilaflı konuları analiz ederek Kurumun taraf olduğu anlaşmazlıkları en aza indirecek tedbirlere ilişkin görüş ve önerilerde bulunmak ve benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.

c. Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği (BHİMÜŞ)

BHİMÜŞ'ün görevleri kısaca şunlardır:

Basın ve halkla ilişkilerle ilgili faaliyetleri planlamak ve bu faaliyetlerin belirlenecek usul ve ilkelere göre yürütülmesini sağlamak, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu'na göre yapılacak bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru bir şekilde sonuçlandırmak üzere gerekli tedbirleri almak ve benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.

ç. İç Denetim Birimi Başkanlığı (İDBB)

İDBB'nin görevleri kısaca şunlardır:

Kurumun taşra teşkilatı dahil tüm birimlerinin işlem ve faaliyetlerini risk esaslı denetim plan ve programları kapsamında sistematik, sürekli ve disiplinli bir yaklaşımla denetim standartlarına uygun olarak denetlemek, Kurum kaynaklarının ekonomiklik, etkililik ve verimlilik esaslarına göre yönetilip yönetilmediğini nesnel risk analizlerine dayalı olarak değerlendirmek, rehberlik ve danışmanlık yapmak, harcama sonrası yasal uygunluk denetimi yapmak, iç denetim faaliyetlerinin sonuçlarını izlemek ve değerlendirmek, yıllık iç denetim faaliyet raporunu hazırlamak, Kurumun risk yönetimi, iç kontrol ve yönetim süreçlerinin etkinlik ve yeterliliğini değerlendirmek ve benzeri görevleri yapmaktır.

3) Yardımcı Hizmet Birimleri

a. İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı (İKDB)

İKDB'nin görevleri kısaca şunlardır:

Kurumun insan gücü planlaması ve politikası konusunda çalışmalar yapmak, tekliflerde bulunmak, Kurum personelinin; atama, nakil, sicil, terfi, ücret, emeklilik vb. özlük işlemlerini yürütmek, eğitim planını hazırlamak, uygulamak, değerlendirmek ve benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.

b. Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı (DHDB)

DHDB'nin görevleri kısaca şunlardır:

Kurum hizmetlerinin gerektirdiği mal ve hizmetlere ilişkin satın alma ve taşınırlara ilişkin satma, satın alma, kiralama, bakım ve onarım, arşiv, idari ve mali hizmetleri yürütmek, taşınırların kayıtlarını tutmak, Kurum sivil savunma ve seferberlik hizmetlerini planlamak, yürütmek ve benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.

c. İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı (İEDB)

İEDB'nin görevleri kısaca şunlardır:

Taşınmazlara ilişkin her türlü satım, yapma, yaptırma, bakım, onarım ve tadilat işlerini yürütmek, Kurumun ihtiyaç duyduğu hizmet binalarını kiralamak, satın almak, yapmak/yaptırmak veya Kurumun mülkiyetinde bulunan arazi, arsa ve binaların devri karşılığında ve/veya Kurum bütçesinin ilgili tertiplerine bu amaçla konulan ödeneklerden, düzenlenen protokol çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşları ile Kurum iştiraklerine doğrudan yaptırmakla ilgili iş ve işlemleri yürütmek, Kurum gayrimenkul ve demirbaşlarını sigorta yapmak, kiraya vermek, işletmek, kamu kurumları arasında taşınmaz ve aynı hak devri ile Kuruma yapılacak gayrimenkul bağış işlemlerinin yürütülmesinde mevzuata yönelik değerlendirmeleri, teknik-ekonomik etütleri ve rantabilite hesaplarını yapmak, izlemek, her aşamada takip etmek ve yürütmek Kurum gayrimenkul ve demirbaşlarının bakım ve onarım işlerini yürütmek, Kurum iştiraklerine ait gayrimenkullerle ilgili iş ve işlemleri yürütmek, izlemek, denetlemek ve gerekli önlemler hakkında önerilerde bulunmak ve benzer nitelikteki diğer görevleri yapmaktır.

Taşra Teşkilatı

Başkanlığın taşra teşkilatı; her ilde kurulan sosyal güvenlik il müdürlükleri ile sosyal güvenlik il müdürlüklerine bağlı olarak kurulan sosyal güvenlik merkezlerinden (sosyal güvenlik, mali hizmetler ve sağlık sosyal güvenlik merkezleri) oluşur.

Tablo 1: Sosyal Güvenlik Merkezi (SGM) Sayıları*

SOSYAL GÜVENLİK MERKEZLERİ (SGM)	KURULMASINA KARAR VERİLEN SGM	FAALİYETE GEÇEN SGM
Sosyal Güvenlik Merkezi	466	371
Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezi	35	35
Mali Hizmetler Sosyal Güvenlik Merkezi	82	67
TOPLAM	583	473

Ç. KURUM İÇİ ANALİZ

1. YÖNETİM VE ORGANİZASYON YAPISI

SGK, 5502 sayılı Kanun’a göre kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali açıdan özerk, bu Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tabi bir Kurumdur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili kuruluşu olup, merkezi Ankara’dadır. Kurum Sayıştay denetimine tabidir.

Kurum, aşağıdaki organlardan oluşur:

- Genel Kurul
- Yönetim Kurulu
- Başkanlık

Kurumun bu organlarının yanında, SGYDK da bulunmaktadır. Bu Kurul, sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konularında görüş bildirir ve yılda bir kez en geç Mart ayı sonuna kadar, Bakan tarafından tespit edilen gündeme göre toplanır.

Başkanlık teşkilatı, merkez ve taşra teşkilatından meydana gelir. Merkez teşkilatı, ana hizmet, danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden meydana gelir. Taşra teşkilatı ise; her ilde kurulan sosyal güvenlik il müdürlükleri ile bunlara bağlı sosyal güvenlik merkezleri ve sağlık sosyal güvenlik merkezlerinden oluşur.

5502 sayılı Kanun’un yürürlüğe girdiği 20/05/2006 tarihinden sonra organizasyonel yapıda aşağıda belirtilen değişiklikler yapılmıştır.

31/07/2008 tarihli ve 5797 sayılı Kanun’la yardımcı hizmet birimleri arasına “İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı” dahil edilmiştir.

03/06/2011 tarihli ve 633 sayılı KHK ile ana hizmet birimleri arasında yer alan “Primsiz Ödemeler Genel Müdürü” ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır.

*SGM sayıları 31/12/2013 tarihi itibarıyla.

11/10/2011 tarihli ve 665 sayılı KHK ile “Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü” yeniden yapılandırılarak yerine “Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü” ile “Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü” kurulmuştur.

11/10/2011 tarihli ve 665 sayılı KHK ile kadrolara göre atamayı yapacak merciler (müşterek kararname, Bakan/Başkan onayı) yeniden düzenlenmiştir.

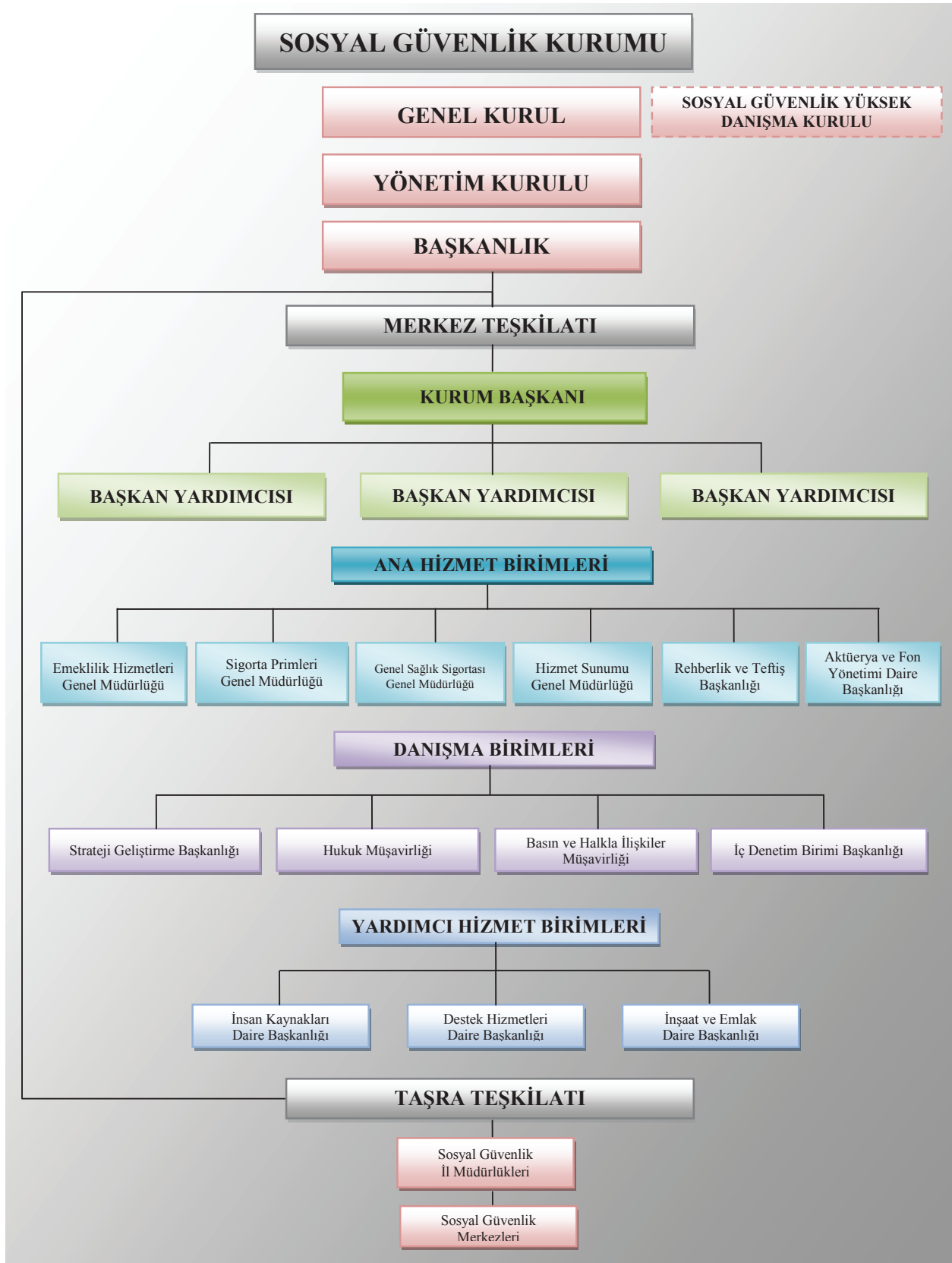
13/02/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun’la “Sosyal güvenlik kontrol memuru” kadroları “Sosyal Güvenlik Denetmenliği ve Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcılığı” şeklinde değiştirilmiştir.

10/1/2013 tarihli ve 6385 sayılı Kanun’la Genel Kurula temsilci gönderen “kendi nam ve hesabına çalışanlar”, tarım ve tarım dışı kendi nam ve hesabına çalışanlar olarak ayrılmıştır. Böylece tarımda ve tarım dışında kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu kanunla kurulu kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının Genel Kurula kendi temsilcilerini göndermeleri ve kendi meslek gruplarından seçtikleri üyelerin Yönetim Kurulunda görev almaları sağlanmıştır. Yapılan değişiklikler neticesinde Yönetim Kurulu üyesi olabilecek Kurum Başkan Yardımcısı sayısı 2’ye, 10 olan toplam üye sayısı 12’ye, toplantı yeter sayısı/olağanüstü toplantı çağrısı için asgari üye sayısı 6’dan 7’ye çıkarılmıştır.

06/02/2014 tarihli ve 6518 sayılı Kanunla, kurulabilecek daire başkanlığı sayısı; genel müdürlüklerde 8’den 11’e, 11/10/2011 tarihli ve 665 sayılı KHK ile en fazla 5 olarak belirlenen SGB için ise 6’ya çıkarılmıştır. Yapılan değişikliğe uygun olarak SGB’de 6, EHGM’de 10, diğer genel müdürlüklerde 11 olacak şekilde daire başkanlıkları kurulmuştur. Aynı Kanun’la genel müdürlüklerin organizasyon yapısına ikişer genel müdür yardımcılığı kadrosu ihdas edilmiştir.

Mezkur değişiklikler sonrasında SGK’nın organizasyon yapısı aşağıdaki şekli almıştır.

Şekil 1: Organizasyon Şeması



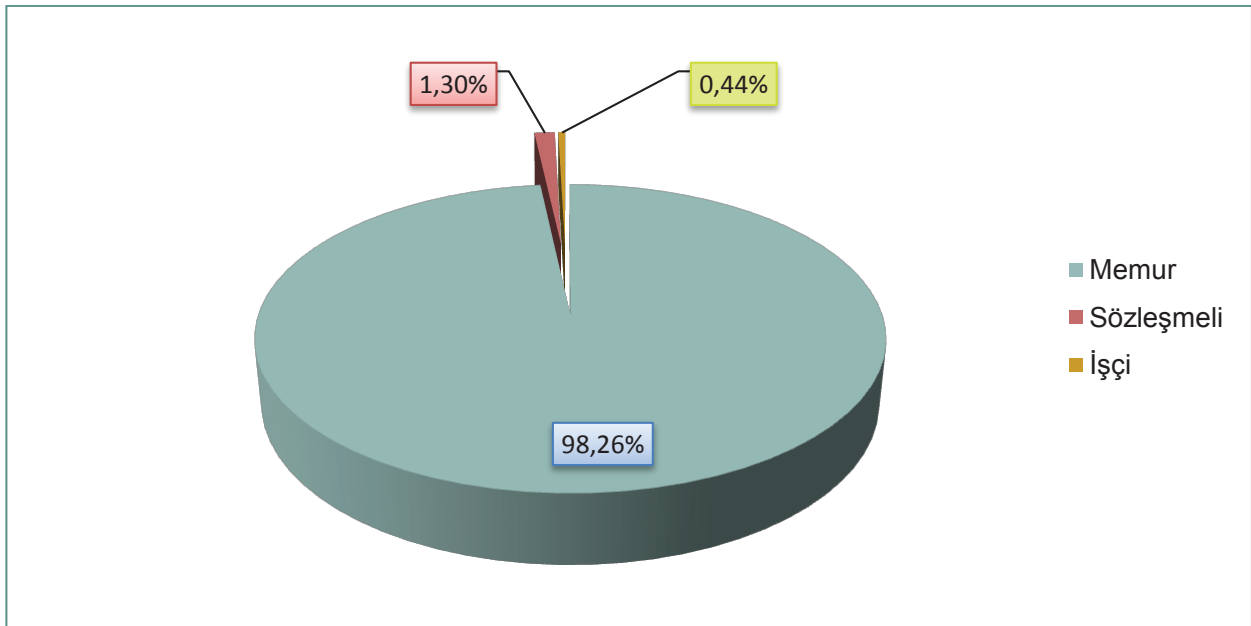
2. İNSAN KAYNAKLARI

Kurumumuzun en değerli kaynağı olan çalışanlarımıza ilişkin veriler bu bölümde sunulmuştur.

Tablo 2: Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışan Sayısı*

BAŞKANLIK TEŞKİLATI	MEMUR	SÖZLEŞMELİ	İŞÇİ	TOPLAM ÇALIŞAN
Merkez Teşkilatı	4.512	139	17	4.668
Taşra Teşkilatı	22.489	217	104	22.810
TOPLAM	27.001	356	121	27.478

Grafik 1: Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanlarının Dağılımı



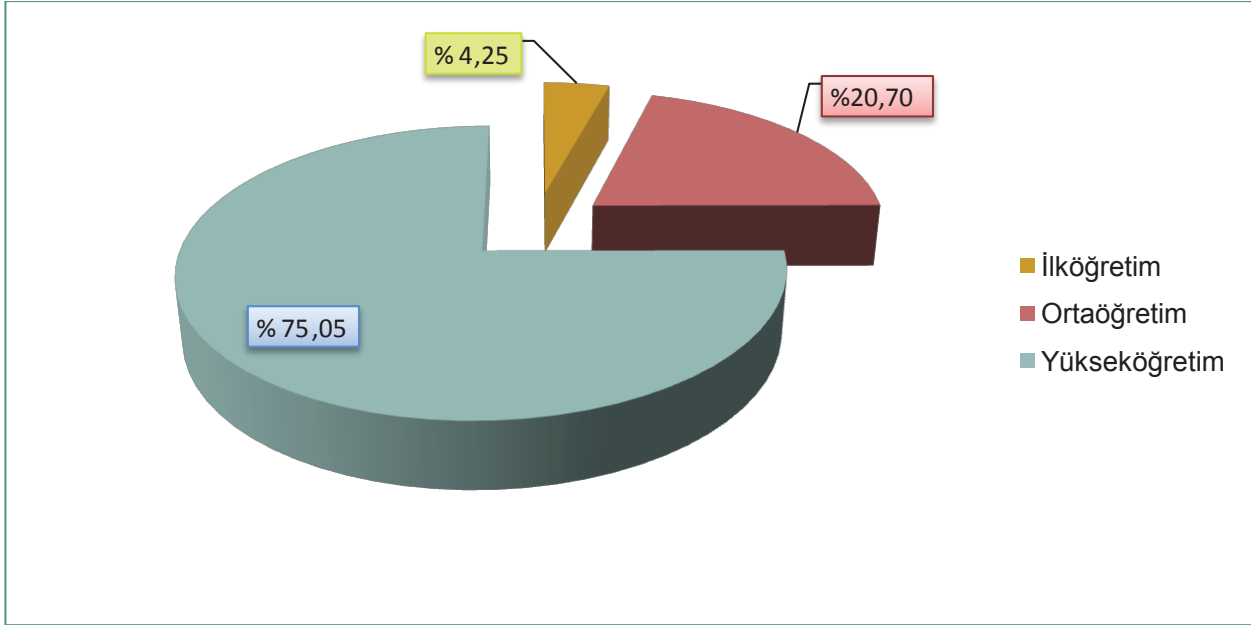
Tablo 3: Personelin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

ÖĞRENİM DURUMU	İlköğretim	Ortaöğretim	Yükseköğretim					GENEL TOPLAM
			Yüksekokul	Lisans	Master	Doktora	Toplam	
Personel Sayısı	1.167	5.688	4.253	15.749	608	13	20.623	27.478
Yüzdesi	%4,25	%20,70	%75,05					%100

NOT: (%) Değerler Genel Toplam İçerisindeki Dağılımı Göstermektedir.

*Tablodaki çalışan sayıları 31/12/2013 tarihi itibarıyladır.

Grafik 2: Personelin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

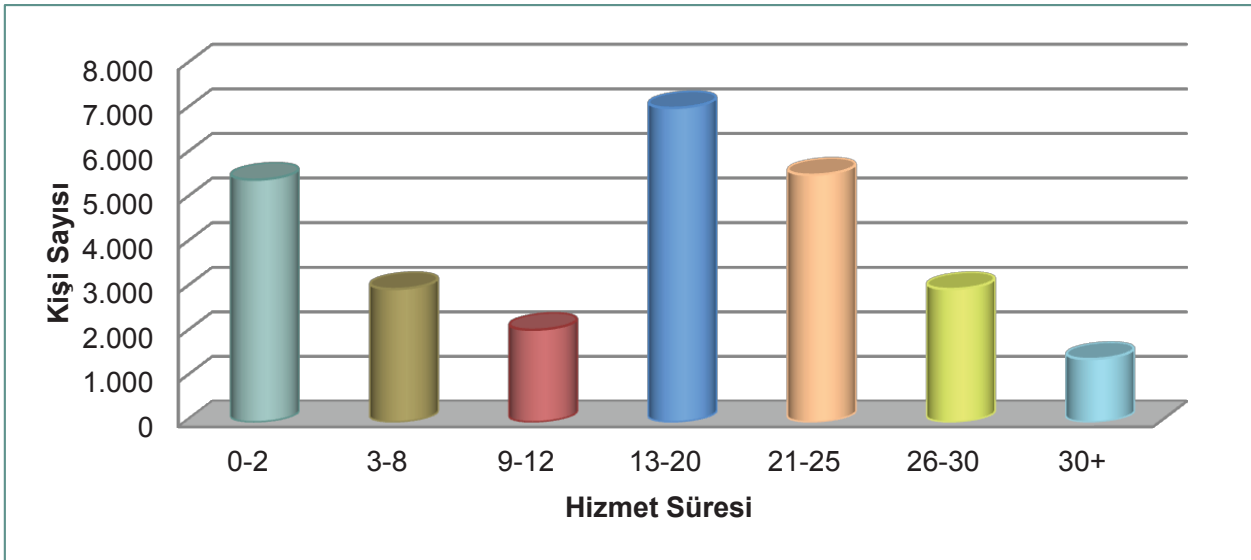


Tablo 4: Personelin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı

HİZMET SÜRESİ (YIL)	0-2	3-8	9-12	13-20	21-25	26-30	30+	TOPLAM
Personel Sayısı	5.436	2.985	2.071	7.042	5.545	2.984	1.415	27.478
Yüzdesi	%20	%11	%7	%26	%20	%11	%5	%100

NOT: (%) Değerler Genel Toplam İçerisindeki Dağılımı Göstermektedir.

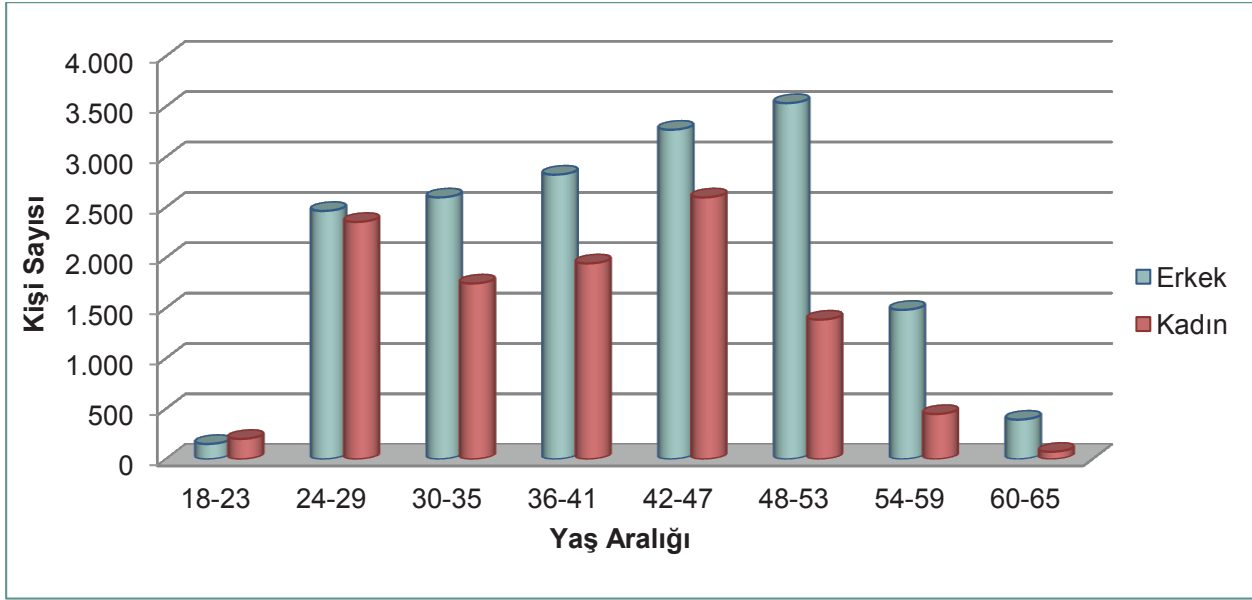
Grafik 3: Personelin Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı



Tablo 5: Personelin Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı

YAŞ GRUBU	18-23	24-29	30-35	36-41	42-47	48-53	54-59	60-65	TOPLAM
Erkek	152	2.465	2.599	2.825	3.271	3.535	1.483	393	16.723
Kadın	202	2.356	1.745	1.944	2.599	1.386	449	74	10.755
TOPLAM	354	4.821	4.344	4.769	5.870	4.921	1.932	467	27.478

Grafik 4: Personelin Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı



3. KURUM KÜLTÜRÜ

5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile sosyal güvenlik alanındaki üç kurum (SSK, BAĞ-KUR, Emekli Sandığı) birleştirilmiş ve kamuoyunda “Tek Çatı” olarak bilinen SGK kurulmuştur. Çok kısa bir zamanda gerçekleştirilen bu reform sürecinde kurumsallaşma tamamlanmış, merkez ve taşra teşkilatı oluşturulmuş, ikincil mevzuat hazırlanmış, teknolojik altyapı iyileştirilmiş, daha kaliteli ve sürdürülebilir hizmet verebilmek için gerek sigortacılık gerekse sağlık alanında çok çeşitli ve özverili çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

Kurumumuzdan hizmet alanlara, ülke geneline yaygın kuruluş ve personel yapısıyla merkez ve taşra arasında standartlara uygun ve uyum içerisinde hizmet verilmektedir. Tüm çevrelerin görüş ve önerilerini almak ve hizmetlerimizi ihtiyaçlar doğrultusunda şekillendirmek amacıyla Genel Kurul ve SGYDK’da Kurumumuz paydaşlarının katılımıyla görüş, öneri ve kararlar alınmaktadır. Paydaş temsilcilerinin yer aldığı Yönetim Kurulu Kurumumuzun en üst karar organıdır.

Kurumumuzun faaliyetleri, projeleri ve hedeflerinin kamuoyuna anlatılmasının yanında Kurum kültürünün geliştirilmesine yönelik etkinlikleri duyurmak ve çalışanlar arasındaki birlik-beraberlik duygularının güçlendirilmesine olumlu katkı sağlamak amacıyla SGK Bülteni (Vizyon) ve SGK Değişim Dergisi yayımlanmaktadır. Yine Kurumsal kimlik ve kurum kültürünün oluşturulmasına

ilişkin standartların belirlenmesi ve uygulama birlikteliğinin sağlanması amacıyla; “Kurumsal Kimlik Kılavuzu” hazırlanmış ve merkez ve taşra teşkilatındaki binalarda belirlenen standartlar doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Güçlü ve tutarlı bir kurumsal kimlik oluşturmak için; merkez ve il müdürlüklerinde tanıtım faaliyetlerinde kullanılan her türlü basılı materyalin kurumsal kimlik kılavuzuna uygun tasarımının yapılması ve basılması sağlanmıştır. Kurum kültürünün oluşması, sosyal güvenlik bilincinin tüm vatandaşlarımıza benimsetilmesi, kurum çalışanları arasında birlik beraberlik ve kaynaşmanın tesis edilmesi amacıyla ilki 2009 yılında olmak üzere Sosyal Güvenlik Haftası her yıl ülke çapında kutlanmaktadır.

Kurumsal hafızanın güçlendirilmesi ve kurum içi iletişim kanallarının etkin olarak işletilmesini sağlamak üzere intranet, e-posta sistemi ve hizmet talepleri yönetim sistemi gibi önemli uygulamalar hayata geçirilmiştir. 2010 yılında Kurum personelinin görüş ve önerilerinin alındığı Bireysel Öneri Sistemi faaliyete başlamıştır. Ayrıca 2011 yılından bu yana her yıl düzenli olarak “Çalışan Memnuniyeti Anketi” yapılmaktadır. Merkez ve taşra teşkilatı ile il müdürlüklerinin kendi aralarındaki iletişimi daha sağlıklı ve hızlı yürütmek, sorunlara zamanında ve doğru bir şekilde müdahale etmek, uygulamalarda iller arası birlikteliği ve eşgüdümü sağlamak amacıyla “Koordinatör İl Müdürlüğü” uygulaması başlatılmıştır.

Kurumumuz 2015-2019 Stratejik Planında “Kurumsal yönetim sistemini geliştirmek” amacının altında yer alan “Çalışan memnuniyet puanını 70’e çıkarmak”, “İletişim kanallarını çeşitlendirmek ve geliştirmek” ve “Organizasyon yapısını, iş süreçlerini ve fiziki şartları sürekli geliştirmek” hedefleriyle gerek Kurum kültürünü geliştirmek gerekse personel arası memnuniyet ve iletişimi artırmak amaçlanmaktadır. Kurumumuzun bu süreçte benimsemiş olduğu “Değişimi hisset, dönüşüme ortak ol” sloganı, yeni kurum kültürümüzün yenilikçilik ve katılımcılık anlayışını temel aldığı bir göstergesidir. Kurum çalışanlarımız da bu bilinç ve farkındalıkla hareket ederek çalışmalarını sürdürecektir.

4. TEKNOLOJİK KAYNAKLAR

Kurumumuz; aslı Mamak, yedeği Kızılay Bilgi İşlem Merkezinde olmak üzere yıldız topolojisine uygun biçimde dizayn edilmiş ve aynı zamanda Geniş Ağ Alanı (WAN) bağlantılarının sonlandırıldığı iki ayrı bilgi işlem merkezinden oluşan ağ (network) altyapısına sahiptir.

Merkez ile taşranın bağlantısı; her bir yönlendirici (router) üzerinde ikisi Metro Ethernet, ikisi Simetrik Yüksek Hızlı Sayısal Abone Hattı (G.SHDSL internet hatları) üzerinden 4 Sanal Özel Ağ (VPN) tüneli ile sağlanmaktadır.

Teknoloji kullanımıyla ilgili olarak sürekli iyileştirmeler yapıldığından daha detaylı bilgiler Kurumumuz web sayfasında yayınlanan İdare Faaliyet Raporlarında bulunmaktadır.

Kurumumuzun sahip olduğu teknolojik kaynaklara ilişkin veriler Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: Sosyal Güvenlik Kurumunun Teknolojik Altyapısı*

TÜRÜ	ADEDİ
Kişisel Bilgisayar	30.783
Dizüstü Bilgisayar	4.290
Yazıcı	17.238
Tarayıcı	2.900
Projeksiyon Cihazı	346
Tepegöz	14
IP Telefon	1.488
Cep Telefonu	27
Sabit Telefon	20.726
Fotokopi Makinesi	1.440
Faks Makinesi	770

5. MALİ YAPI

Kurum gelirleri; prim gelirleri, yeniden yapılandırma, devlet katkısı, ek ödeme, faturalı ödemeler ve diğer gelirlerden oluşmakta iken, Kurum giderleri; emekli aylıkları, sosyal yardım zammı (SYZ), ek ödeme, sağlık harcamaları, faturalı ödemeler ve diğer giderlerden oluşmaktadır. Gelir ve gider kalemlerine ilişkin veriler Tablo 7 ve 8’de yer almaktadır.

Tablo 7: Sosyal Güvenlik Kurumunun Gelir ve Gider Dengesi**

(Bin TL)

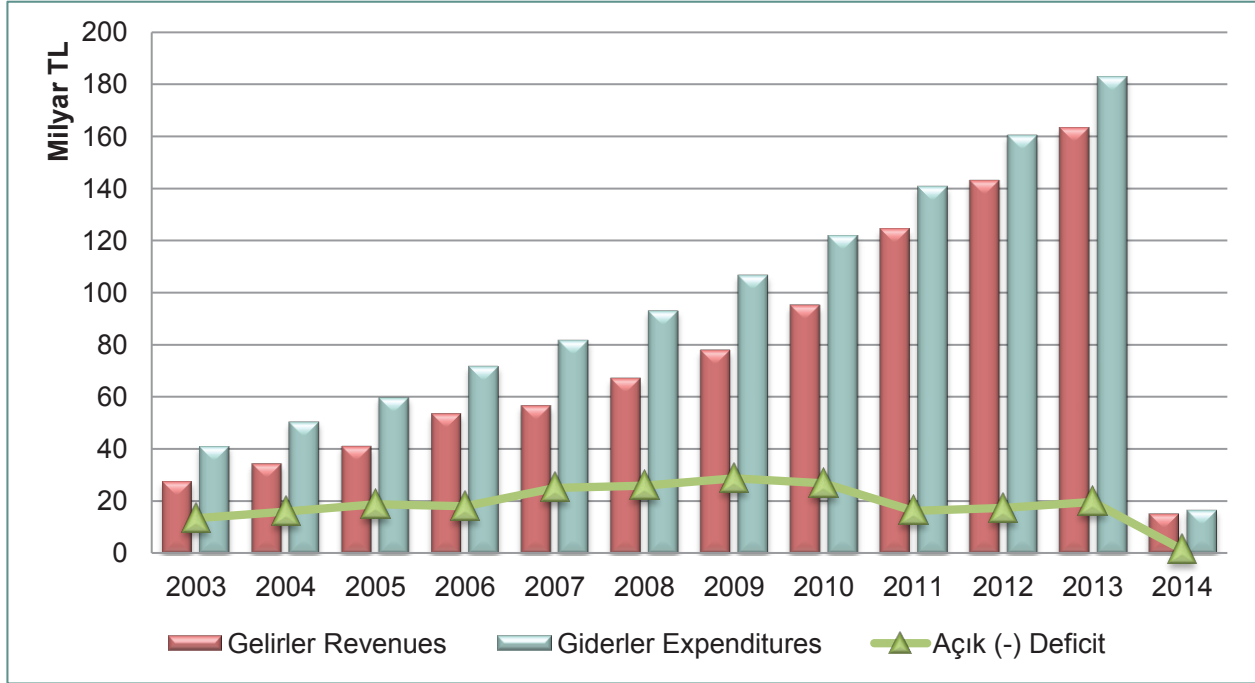
Yıllar	Gelirler	Artış Oranı (%)	Giderler	Artış Oranı (%)	Açık
2003	27.916.539	39,5	41.336.077	47,7	-13.419.538
2004	34.689.248	24,3	50.621.622	22,5	-15.932.374
2005	41.249.438	18,9	59.941.373	18,4	-18.691.935
2006	53.830.886	30,5	71.867.475	19,9	-18.036.589
2007	56.874.830	5,7	81.915.401	14,0	-25.040.571
2008	67.257.484	18,3	93.159.462	13,7	-25.901.978
2009	78.072.788	16,1	106.775.443	14,6	-28.702.655
2010	95.273.183	22,0	121.997.301	14,3	-26.724.118
2011	124.479.836	30,7	140.714.602	15,3	-16.234.766
2012	142.928.505	14,8	160.223.453	13,9	-17.294.948
2013	163.013.555	14,1	182.688.916	14,0	-19.675.361
2014 Ocak	15.546.788		16.842.174		-1.295.385

NOT: Nakit Hareketler Tablosu Dikkate Alınarak Hazırlanan Geçici Gerçekleşme Rakamlarıdır.

* Tablodaki teknolojik kaynaklar 31/12/2013 tarihi itibarıyla.

** SGK, **Aylık İstatistik Bülteni**, Ocak, 2014, SGK Yayın No: 132.

Grafik 5: Sosyal Güvenlik Kurumunun Toplam Gelir ve Giderleri



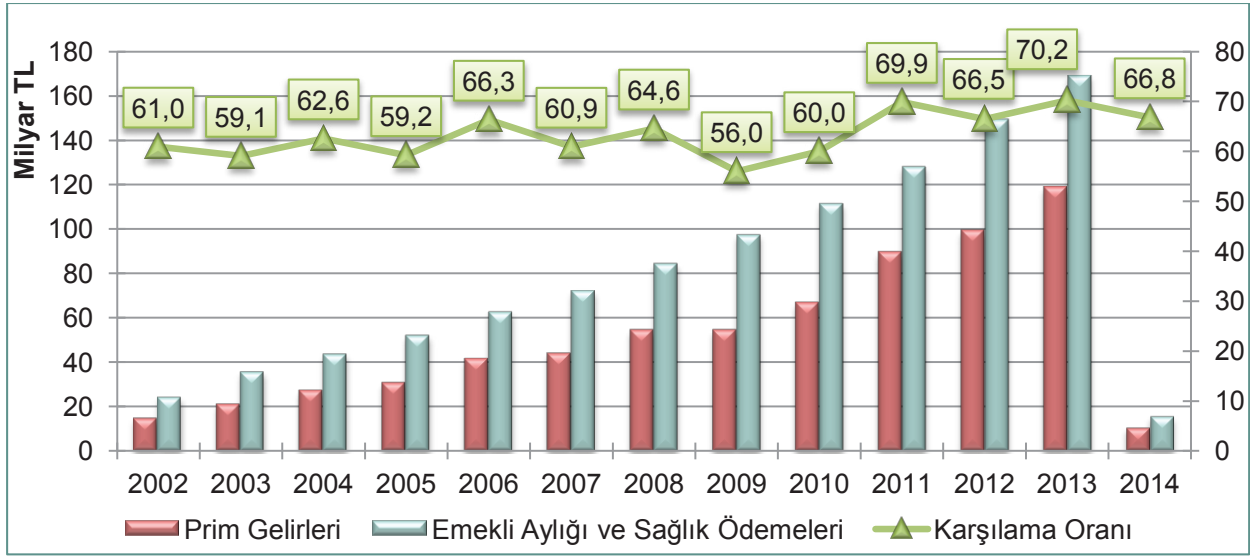
Tablo 8: Kurumumuzun Prim Gelirleri, Emekli Aylığı ve Sağlık Ödemeleri* (Bin TL)

Yıllar	Devlet Katkısı Hariç Prim Gelirleri	Değişim Oranı (%)	Emekli Aylığı Ödemeleri	Sağlık Ödemeleri	Toplam Ödeme	Prim Gelirlerinin Emekli Aylıklarını ve Sağlık Ödemelerini Karşılama Oranı (%)
2002	14.821.913	52,2	16.687.400	7.629.027	24.316.427	61,0
2003	21.178.426	42,9	25.174.200	10.661.718	35.835.918	59,1
2004	27.423.790	29,5	30.660.700	13.150.129	43.810.829	62,6
2005	30.882.405	12,6	38.537.100	13.607.884	52.144.984	59,2
2006	41.619.875	34,8	45.075.855	17.666.674	62.742.529	66,3
2007	44.051.735	5,8	52.311.728	19.983.613	72.295.341	60,9
2008	54.546.453	23,8	59.136.539	25.345.913	84.482.452	64,6
2009	54.579.182	0,1	68.603.972	28.810.684	97.414.656	56,0
2010	66.912.858	22,6	78.957.499	32.508.883	111.466.382	60,0
2011	89.560.568	33,8	91.615.378	36.500.378	128.115.756	69,9
2012	99.359.243	10,9	105.293.799	44.110.561	149.404.360	66,5
2013	118.728.578	19,5	119.161.662	49.888.693	169.050.355	70,2
2014 Ocak	10.463.389		11.066.962	4.592.109	15.659.071	66,8

NOT: 1- Nakit Hareketler Tablosu Dikkate Alınarak Hazırlanan Geçici Gerçekleşme Rakamlarıdır.
2- Prim gelirlerine yeniden yapılandırma prim gelirleri dâhildir. Emekli aylığı ödemelerine SYZ dâhil olup ek ödeme dâhil değildir. Sağlık ödemelerine yolluk giderleri dâhil değildir.
3- 2009-2014 yılları emekli aylık ödemelerine katılım payları, icra, nafaka vb. kesintiler ilave edilmiştir

* SGK, Aylık İstatistik Bülteni, Ocak, 2014, SGK Yayın No: 132.

Grafik 6: Kurumumuzun Yıllara Göre Prim Gelirleri ile Emekli Aylığı ve Sağlık Ödemeleri



Sosyal güvenlik kapsamında yer alan sigortalılar ve hak sahiplerine ilişkin detay bilgiler Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9: Sosyal Güvenlik Kapsamı*

Aktif Pasif Sigortalı Sayıları/ Kapsamdaki Nüfus/Türkiye Nüfusu/Aktif Pasif Oranı	2010	Değişim %	2011	Değişim %	2012	Değişim %	2013 ARALIK	Değişim %	2014 OCAK
I- AKTİF SİGORTALILAR	16.196.304	7,3	17.374.631	7,3	18.352.859	5,6	18.886.989	2,9	18.799.802
1 - Zorunlu	14.161.165	8,2	15.453.320	9,1	16.501.281	6,8	17.129.452	3,8	17.089.246
2 - Çırak	349.581	8,7	298.180	-14,7	306.617	2,8	320.730	4,6	324.037
3 - Y.dış Topluluk	25.778	-28,3	32.867	27,5	34.600	5,3	34.987	1,1	32.804
4 - Tarım (4/a)	152.802	-14,4	124.911	-18,3	85.717	-31,4	62.988	-26,5	53.295
5 - Tarım (4/b)	1.101.131	8,5	1.121.777	1,9	1.056.852	-5,8	928.454	-12,1	908.141
6 - Muhtar	14.348	-5,6	12.559	-12,5	11.452	-8,8	10.524	-8,1	10.409
7 - İsteğe Bağlı (*)	391.499	-11,4	331.017	-15,4	356.340	7,6	399.854	12,2	381.870
II- PASİF (Aylık Alanlar) SİGORTALILAR									
* Dosya	8.820.679	3,9	9.274.682	5,1	9.635.709	3,9	9.965.089	3,4	9.989.807
* Kişi	9.518.648	3,8	10.014.982	5,2	10.382.419	3,7	10.607.263	2,2	10.623.207
1 - Yaşlılık	6.473.492	3,9	6.816.806	5,3	7.065.881	3,7	7.288.033	3,1	7.292.539
2 - Malullük	107.346	2,1	109.382	1,9	112.241	2,6	112.494	0,2	112.572
3 - Vazife Malülü	6.608	1,0	6.711	1,6	6.858	2,2	6.921	0,9	11.151
4 - Ölen Sigortalı (Dosya)	2.127.373	4,0	2.233.921	5,0	2.340.001	4,7	2.444.479	4,5	2.460.368
5 - Ölen Sigortalıların Hak Sahipleri	2.796.306	3,5	2.944.768	5,3	3.057.453	3,8	3.056.875	0,0	3.063.829
6 - Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanlar	58.499	1,9	58.979	0,8	60.657	2,8	61.557	1,5	61.588
7 - S.İ. Ölümlü Geliri (Dosya)	47.361	2,5	48.883	3,2	50.071	2,4	51.605	3,1	51.589
8 - S.İ. Ölümlü Geliri Alan Hak Sahibi	76.397	2,5	78.336	2,5	79.329	1,3	81.383	2,6	81.528
III- BAĞIMLILAR	35.470.436	4,4	36.348.316	2,5	33.807.725	-7,0	32.944.917	-2,6	32.980.887
Aktif / Pasif Oranı	1,84		1,87		1,90		1,90		1,88
IV-ÖZEL SANDIKLAR	341.103	3,0	350.890	2,9	356.040	1,5	367.205	3,1	367.628
1- Aktif Sigortalılar	114.600	4,5	119.682	4,4	122.655	2,5	130.825	6,7	131.124
2- Aylık Alanlar	83.581	1,4	84.890	1,6	86.103	1,4	87.213	1,3	87.337
3- Bağımllılar	142.922	2,8	146.318	2,4	147.282	0,7	149.167	1,3	149.167
4- Özel Sandıkları Aktif /Pasif Oranı	1,37		1,41		1,42		1,50		1,50
TÜRKİYE NÜFUSU (TÜİK ADNKS)	73.722.988		74.724.269		75.627.384		76.667.864		76.667.864
SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMI	61.526.491	5,0	64.088.819	4,2	62.899.043	-1,9	62.806.374	-0,15	62.771.524

* SGK, Aylık İstatistik Bülteni, Ocak, 2014, SGK Yayın No: 132.

Aktif Pasif Sigortalı Sayıları/ Kapsamdaki Nüfus/Türkiye Nüfusu/Aktif Pasif Oranı	2010	Değişim %	2011	Değişim %	2012	Değişim %	2013 ARALIK	Değişim %	2014 OCAK
V-SİGORTALI NÜFUS ORANI (%)	83%		86%		83%		81,9%		81,9%
KAPSAM DIŞI NÜFUS ORANI (%)	17%		14%		17%		18%		18%
PRİMSİZ ÖDEMELER (FATURALI ÖDEMELER)									
2022 Sayılı Kanuna Göre Aylık Alanlar	1.363.670	3,2	1.337.989	-1,9	0,0		0		0
1 - Yaşlılık	848.826	-1,2	797.426	-6,1					
2 - Malütlük	168.559	18,5	187.711	11,4					
3 - Sakatlık	290.558	5,6	293.141	0,9	(**)		(**)		(**)
4 - 18 Yaş Altı Sakat-Malüli	55.727	25,1	59.558	6,9					
5- Özürlü Silikozis Hastaları	-		153						
Diğer Kanunlara Göre Aylık Alanlar	49.643	-0,7	49.158	-1,0	48.550	-1,2	47.996	-1,1	47.941
1- İ.Madalya Aylığı	0		0		0		0	0,0	0
2- Kore Gazisi	5.647	-7,7	5.181	-8,3	4.745	-8,4	4.289	-9,6	4.204
3- Vat.Hiz.Ter (***)	285	275,0	305	7,0	362	18,7	413	14,1	465
4- Kıbrıs Gazisi	30.897	-0,8	30.575	-1,0	30.200	-1,2	29.877	-1,1	29.811
5- Hak Sahipleri	12.814	1,0	13.097	2,2	13.243	1,1	13.417	1,3	13.461
6- Tütün İkramesi	38.776	2,3	40.185	3,6	38.060	-5,3	36.584	-3,9	33.777
Yeşil Kartlı Sayısı	9.395.185		8.865.470		-		-		-
Gelir Tesiti Yapılanlar(****)					11.357.306		12.351.352		12.272.060

NOT: 1 - Özel Sandıklar Sosyal Güvenlik Kapsamına dahil edilmiştir.

2 -Yurtdışı sigortalıları bağımlı toplamına eklenmiştir.

3 - Tütün İkramesi ödemesi yılda bir kez yapılmaktadır ve toplama dahil değildir.

4 - Bağımlıların hesaplanmasında yeni kat-sayılar dikkate alınarak veriler geçmişe yönelik olarak 2000 yılına kadar revize edilmiştir.

(*) 01/03/2011 tarihinde 4/a isteğe bağlı sigortalılar 4/b'ye tescil edildiklerinden bu kalemde 01/03/2011 tarihi ve sonrası için kısmi süreli çalışan sigortalı sayıları verilmektedir. Kısmi süreli çalışan sigortalıların içerisinde ay içinde 30 günden az prim ödeyen sigortalılar 55/10 sayılı Kanun'a göre 4/a maddesine tabi isteğe bağlı sigortalılardan 4b ye geçişleri devam eden sigortalılar, tarım, ticari araç sahipleri ve işsizlik sigortası ödeyen ticari araç sahipleri, sanatçılar ile işsizlik sigortası ödeyen sanatçılar yer almaktadır.

(**) 2022 sayılı Kanuna göre aylık alanlar 01/11/2012 tarihi itibarıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına devredilme işlemi tamamlanmıştır.

(***) 3292 ve 5774 sayılı kanunlara göre Vatani hizmet aylığı alanlar olarak verilmiştir.

(****) Yeşil Kartlılar "Yeşil kart devri ve genel sağlık sigortası tescil işlemleri" konulu 17/1/2012 tarih, 2012/2 no.lu Genelge ile 2012 Ocak ayından itibaren gelir tespiti yaptırılarak ifadesi ile kullanılmaktadır.

6. FİZİKSEL KAYNAKLAR

Kurumumuz merkez teşkilatı farklı adreslerde yer alan altı adet hizmet binasında faaliyetlerini yürütmektedir. Taşra teşkilatı ise 81 il müdürlüğü ve 473 SGM’de faaliyetlerini sürdürmektedir.

Ayrıca 2 eğitim tesisi, 6 adet sosyal tesis, 174 lojman ve 74 adet araç merkez envanterinde yer almaktadır.

D. ÇEVRE ANALİZİ

Kurumumuzun sigortalılara ve hak sahiplerine karşı çalışma hayatları boyunca ve emeklilik dönemlerinde karşılaşılabilecekleri sosyal ve ekonomik risklerin azaltılması ve/veya bu risklerin giderilmesi hususunda yasal sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sorumlulukları tam ve eksiksiz yerine getirebilmesinde sadece iç dinamiklerin değil aynı zamanda ulusal ve uluslararası eğilimlerin de etkisi büyüktür.

Kurumumuz hizmetlerini sunarken yapmış olduğu iş ve işlemlerden dolayı kişiler ve kurum/kuruluşlarla etkileşim halinde bulunmaktadır. Bu etkileşim nedeniyle, ulusal ve uluslararası alanda ekonomik, sosyal, kültürel, politik, çevresel, teknolojik vb. değişikliklerden etkilenmektedir. Dolayısıyla bu değişikliklere en çabuk ve doğru şekilde cevap verilebilmesi çevremizde gelişen fırsatlar ve tehditlerin yakından takibine bağlıdır. Bu doğrultuda, Kurumumuzun çevre analizi yapılarak fırsat ve tehditler belirlenmiş, yapılan çalışmalarda hem dış paydaşların hem de iç paydaşların görüş ve önerilerine yer verilmiştir.

1. DÜNYADAKİ GELİŞMELER

Dünyada bütün devletler uzun dönemli güvenilir ve sürdürülebilir kaliteli sağlık ve sigortacılık hizmetleri sağlamak için çaba harcamaktadırlar. Sağlık ve sigortacılık sisteminde yaşanan temel trendler aşağıda yer almaktadır.

✓ Sağlık Sigortacılığında Performansa Göre Ödeme

Uluslararası düzeyde en büyük gelişme, verilen sağlık hizmetlerinin sayısından çok hizmetin kalitesini dikkate alan geri ödeme sistemlerinin yaygınlaşmasıdır. Bu şekilde sağlık hizmeti fabrikasyon esasından çıkarılıp, hasta özeline indirilerek daha kaliteli hizmetler sağlanması amaçlanmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere ve Avusturalya’daki pilot çalışmalar performans esaslı ödeme ile ilgili olarak araştırmaların daha da yoğunlaşmasını sağlamıştır. Performans esaslı ödeme ile tanımlanan klinik kılavuzlar çerçevesinden standartları daha iyi karşılayan, akreditasyonları sağlayan ve verdiği sağlık hizmetleri ile yaşam kalitesine daha çok katkı sağlayanları ödüllendirirken, standartlara uymayan ve verdiği sağlık hizmetleri ile yaşam kalitesini düşürenleri cezalandırmaya yönelik bir mekanizma çalıştırılmaktadır.

✓ Kronik Hastalıkların Yönetimi

Sağlık harcamalarında basit bir şekilde Pareto yaklaşımı uygulandığında aslında harcamaların büyük bir kısmının belli başlı kronik hastalıklardan kaynaklandığı görülmektedir.

Kronik hastalıklara (şeker, astım, depresyon, kalp hastalıkları vb.) yatkın kişilerin belirlenmesi, hastalığın gelişmesinin engellenmesi ve bu hastalıklara yapılan harcamaların azaltılması açısından büyük yarar sağlayacaktır.

✓ Sağlık ve Sigortacılık Sisteminde Tek Çatı

Dünyada, Türkiye’de olduğu gibi, sigortacılık ve sağlık hizmetlerinin tek bir çatı altında ortak politikaları işleten bir yapıyla birleştirilmesi önemli bir trend olarak göze çarpmaktadır. Ayrı kurumlar ile verilen sağlık ve sigortacılık hizmetleri ölçek ekonomisinden faydalanmayı zorlaştırmakta, fiyatlama politikasının etkinliğini azaltmakta ve sağlık hizmetleri ile ilgili verilerin toplanmasını ve verilerden yola çıkarak politika geliştirilmesini engellemektedir. Bu nedenle dünyada sistemlerin ortak bir çatı altında birleştirilmeye devam edileceği düşünülmektedir.

✓ Sağlıkta Bilgilendirme ve Bilinçlendirme

Sigorta kurumları/şirketleri bireylerin hayat kalitelerini düşüren, hastalıkları ve maliyetleri artıran yaşam tarzlarının değiştirilmesi amacıyla sosyal medya ve diğer araçları kullanarak bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine başlamışlardır. Sigara, alkol ve uyuşturucu gibi maddelere yönelik faaliyetlerin dışında sağlıklı beslenmenin ve egzersizin faydalarını ortaya koyan medya faaliyetleri de giderek artmaktadır. Önümüzdeki dönemde özellikle diyabet ve obeziteye yönelik çalışmaların hızla artacağı düşünülmektedir.

✓ Emeklilik Sonrası Sağlık Sigortası

Önümüzdeki dönemde dünyada beklenen yaşam süresinin ve yaşlı nüfus oranının artması ile emeklilik yaşının yükseltilebileceği (Avrupa’da 70 yaş) öngörülmektedir. Değişik ülkelerde emeklilerin aldıkları sağlık hizmetlerine yönelik sağlık sigortası primi alınması gündeme gelmektedir.

✓ Tamamlayıcı Sağlık ve Bireysel Emeklilik Sigortası

Sigorta üzerinden karşılanacak sağlık harcamaları kapsamının daraltılması ve kapsam dışı kalan sağlık hizmetlerine yönelik tamamlayıcı sağlık sigortası gibi yeni sigortacılık kolları gelişmektedir. Ayrıca emeklilerin emeklilik sonrasında meydana gelen gelir kayıplarının azaltılması için bireysel emekliliğin teşvik edilmesine yönelik politikalar da hızla artmaktadır.

✓ Elektronik Kayıtlar ve Veri Madenciliği

Sağlık ve sigortacılık sektöründe kayıtların elektronik ortamda tutulması, kurumlar arası veri paylaşımı kritik konular haline gelmiştir. Elektronik kayıtlar sayesinde hem sigortacılık hem de sağlık sektöründe suistimalleri önleyecek yapıların geliştirilmesinin önü açılmıştır. Önümüzdeki dönemde kayıtların korunmasına yönelik gizlilik politikalarının nasıl olacağı önemli bir tartışma konusu olacaktır. Ayrıca verilerin analiz edilmesiyle; sigortacılık ve sağlık alanında ödeme, kontrol ve kalite konularında politika geliştirme kapasitesinin artırılacağı düşünülmektedir.

2. ÜLKEMİZDEKİ GELİŞMELER

Kurumumuzun faaliyet gösterdiği çevre, politik açıdan incelendiğinde, ilgili mevzuatın sürekli değişmesinin, prim borcu olanlara yönelik prim affı getirilmesinin sosyal güvenlik sistemini olumsuz etkilediği görülmektedir. Bunun yanında sosyal devlet anlayışı gereği devlet desteğinin olması, ülkede istihdamı artırıcı politikaların varlığı ve hükümetin kayıt dışı istihdamla mücadele konusundaki kararlılığı olumlu faktörler arasında yer almaktadır.

Ülkemizin büyüme trendine girmesi ile ekonominin güçleniyor olması, ülkede girişimciliğin artması ile yeni istihdam alanlarının açılması Kurumumuz açısından olumlu karşılanırken, kayıt dışı istihdam oranının halen yüksek olması prim gelirlerini ve aktif pasif oranını olumsuz etkilemektedir. Kurumumuz Türkiye’de yaklaşık 75 milyon kişiye (ülke nüfusunun %98,8’i) sağlık sigortacılığı hizmeti sunmaya çalışmaktadır. Bu büyüklüğü ile Avrupa’da Almanya’dan sonra en büyük ikinci Kurum olma niteliği taşımaktadır. Ülkemizde son 10 yılda sağlık sistemine erişim ile ilgili yapılan iyileştirmeler, hem halkın sağlık hizmetlerinden faydalanmasını pozitif olarak etkilemiş hem de sağlık harcamalarını artırmıştır. Ayrıca ülkemizde sağlık hizmetlerinin maliyetinin artıyor olması, ilaç ve tıbbi malzemede dışa bağımlılık yaşanması da Kurumumuz sağlık harcamalarını artırmaktadır.

Kurumumuz, ülkenin demografik yapısından doğrudan etkilenmekte olup, demografideki değişimleri etkili bir şekilde takip etmeye çalışmaktadır. Hâlihazırda genç nüfusa sahip olmamız diğer ülkelere kıyasla bir avantaj gibi gözükse de yaşlanma, önümüzdeki yıllarda ülkemizin de karşılaştacağı bir sorun olarak gözükmemektedir. Bu çerçevede Kurumumuz genç nüfusun varlığına yönelik fırsatları yakalarken, yaşlanma karşısında alacağı önlemlere ilişkin şimdiden politika geliştirme çalışmaları yürütmektedir. Bunun yanında toplumda sosyal güvenlik ve sağlıklı olma bilincinin artıyor olması Kurumumuz açısından olumlu gelişmeler arasında yer almaktadır.

Dünyada yaşanan teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelerin ülkemizdeki yansımaları Kurumumuzu da olumlu etkilemektedir. Hizmet süreçlerinde teknolojiyi yoğun bir şekilde kullanan Kurumumuz için teknolojik gelişmelerin hızlı bir şekilde takip edilmesi öncelikli alanlardan biridir. Bunun yanında teknolojik gelişmelerin diğer kurumlar ve kişiler tarafından da hızlı takip edilmesi, ülkemizde e-Devlet altyapısının gelişmesi, hizmetlerin sunumu ve paydaşlarla iletişimimizi geliştiren önemli unsurlardandır. Teknolojik gelişmelerle birlikte kamu kurum/kuruluşları arasında koordinasyon ve veri paylaşımının artmasıyla birçok usulsüzlüğün önlenmesini ve hizmet kalitesinin artmasını sağlamıştır.

2015-2019 stratejik planı hazırlık çalışmalarında yukarıda bahsedilen çevresel faktörler göz önünde bulundurulmuş, bir önceki planda yer alan ve tekrar ele alınması gereken konular tespit edilerek planlama sürecine dahil edilmiştir.

E. PAYDAŞ ANALİZİ

2015-2019 dönemi stratejik planı hazırlıkları aşamasında paydaş analizi çalışmaları paydaşların tespit edilmesiyle başlamıştır. Bu amaçla, Kurumumuzun faaliyet ve hizmetleriyle ilgisi olan, doğrudan veya dolaylı, olumlu ya da olumsuz etkilenen veya Kurumumuzu etkileyen, kişi, grup ve kurum/kuruluşlar dikkate alınarak hem iç hem de paydaş grupları oluşturulmuştur.

İç paydaşları kurum çalışanlarımız oluştururken dış paydaşlar sigortalılar, işverenler, sağlık hizmeti sunucuları (SHS), kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları (STK) gibi paydaşlardan oluşmaktadır. Paydaş matrisi Tablo 10’da, hizmet listesi Tablo 11’de, paydaşlarımızı ve Kurumumuzla ilgili oldukları hizmetleri gösteren “Paydaş Matrisi /Hizmet Listesi” ise Tablo 12’de yer almaktadır.

Paydaşların katılımcılığının sağlanmasına ve stratejik planın sahipliğinin artırılmasına yönelik ortak akıl platformları çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Bu platformlarda Kurumumuz güçlü ve zayıf yanları ile fırsatları ve tehditleri (GZTF Analizi), temel değerler ile amaç ve hedeflerin belirlenmesine yönelik çıktılar oluşturulmaya çalışılmıştır.

Yapılan çalışmalar ve OAP sonucunda hazırlanan raporlardan elde edilen; 727 Güçlü Alan, 801 Zayıf Alan, 147 Fırsat, 158 Tehdit, 35 Vizyon, 21 Misyon, 229 Temel Değer, 144 Stratejik Amaç, 373 Stratejik Hedef, 481 Strateji, 404 Performans Göstergesi ve 616 öneri ifadesi analiz edilerek 2015-2019 Stratejik Planımız için girdiler oluşturulmuştur.

1. DIŞ PAYDAŞLAR

Dış paydaşların beklentilerinin tespit edilmesi, Kurumumuz hakkındaki görüşlerinin alınması amacıyla 2013 yılı SGYDK toplantısı “Sosyal Güvenlik Reformunun Beşinci Yılında Sosyal Güvenlik Kurumu; Mevcut Durum Analizi ve Yaşanan Sorunlar İçin Çözüm Stratejileri” gündemiyle toplanmıştır. Katılımcılar, Kurumumuz Genel Kuruluna delege gönderen STK’lardan üçer, diğer dış paydaşlarımızdan birer kişi olacak şekilde belirlenmiştir.



27-28 Mart 2013 Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu ve Dış Paydaş OAP Çalıştay Sonrası Toplu Fotoğraf

Paydaşımız olan 50 kamu kurum ve kuruluşlar, sendikalar, sosyal tarafların temsilcileri ve ülkemizin çeşitli üniversitelerinden sosyal güvenlik konusunda önemli çalışmaları bulunan 10 değerli öğretim görevlisinin bulunduğu 144 kişinin katılımıyla Durum Analizi ve Stratejik Gelişim Alanları çalışmalarının yapıldığı bir buçuk günlük bir çalıştay düzenlenmiştir.



27-28 Mart 2013 Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu ve Dış Paydaş OAP Davetli Olarak Katılan Akademisyenler

2. İÇ PAYDAŞLAR

İç paydaşlarımızın görüş ve önerilerinin alınması amacıyla Kurumumuzun ana hizmet birimlerinden ikişer, danışma ve denetim birimlerinden birer katılımcı belirlenmiştir.



15-17/04/2013 Stratejik Yönetim Eğitimi Ahenk Çalışması Sonrası Toplu Fotoğraf

Bu doğrultuda ilk olarak 25 kişilik Kurum Stratejik Plan çalışma grubuna yönelik stratejik plan ile ilgili eğitim verilmiştir.



29/04 – 01/05/2013 İç Paydaş OAP Çalıştay Masaları

Daha sonra Kurum merkez ve taşra personelinden 91 kişinin yer aldığı iç paydaşlara yönelik ortak akıl platformu düzenlenmiştir.



29/04 – 01/05/2013 İç Paydaş OAP Çalıştay Sonrası Toplu Fotoğraf

PAYDAŞ MATRİSİ

Tablo 10: Paydaş Matrisi

Sıra No	Kurum/Kuruluşun Adı	Temel Ortak	Stratejik Ortak	Çalışan	Tedarikçi	Müşteri
1	Adalet Bakanlığı		X			
2	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	X				
3	Aktif Sigortalılar					X
4	Avrupa Birliği Bakanlığı	X				
5	Bankalar/Katılım Bankaları				X	
6	Başbakanlık	X				
7	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	O				
8	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	X	X			
9	Dışişleri Bakanlığı	O				
10	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu	X				
11	Ekonomi Bakanlığı	O				
12	Genelkurmay Başkanlığı	O				
13	Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	O				
14	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu	X				
15	Hazine Müsteşarlığı	X	O			
16	İçişleri Bakanlığı	O	X			
17	İller Bankası AŞ	X				
18	İşverenler					X
19	Kalkınma Bakanlığı	X				
20	Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu	X				
21	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu	X				
22	Kurum Personeli			X		
23	Maliye Bakanlığı	X	O			
24	Memur Sendikaları Konfederasyonu	X				
25	Milli Eğitim Bakanlığı		X			
26	Milli Savunma Bakanlığı	X			X	
27	Muharip Gaziler Derneği	O				
28	Özel Hastaneler ve Sağlık Kuruluşları Derneği		O			
29	Pasif Sigortalılar					X
30	PTT Genel Müdürlüğü				X	
31	Sağlık Bakanlığı	X	X		X	
32	Sağlık Hizmeti Sunucuları				X	
33	Sayıştay Başkanlığı	O				
34	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu	X				
35	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu	X				
36	Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı		O			
37	Tüm İşçi Emeklileri Derneği	X				

Sıra No	Kurum/Kuruluşun Adı	Temel Ortak	Stratejik Ortak	Çalışan	Tedarikçi	Müşteri
38	Tüm İşçi Emeklileri Dul ve Yetimleri Derneği	X				
39	Türk Diş Hekimleri Birliği	O				
40	Türk Eczacıları Birliği	O			X	
41	Türk Tabipleri Birliği	O				
42	Türk Veteriner Hekimleri Birliği	O				
43	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu	X				
44	Türkiye Bankalar Birliği		O			
45	Türkiye Barolar Birliği	O				
46	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırmalar Kurumu Başkanlığı				X	
47	Türkiye Emekli Astsubaylar Derneği	X				
48	Türkiye Emekliler Derneği	X				
49	Türkiye İşçi Emeklileri Derneği	X				
50	Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği	O				
51	Türkiye Noterler Birliği	O				
52	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği	X				
53	Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği	O				
54	Türkiye Seyahat Acentaları Birliği	O				
55	Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği	O				
56	Türkiye Ziraat Odaları Birliği	O				
57	TÜRKSAT Uydu Haberleşme Kablo TV ve İşletme Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü				X	
58	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği	O				
59	Üniversitelerarası Kurul Genel Sekreterliği	O				
60	Valilikler	O				
61	Yurtdışı Kurum ve Kuruluşlar (ILO, ISSA, OECD, WB vb.)		X			
62	Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı	O				
63	Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı	O				

NOT: X: Aradaki ilişki tam kapsamlıdır.

O: Aradaki ilişki tam kapsamlı değildir.

Temel Ortak: Kurumun faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere kendi seçimine bağlı olmaksızın zorunlu olarak kurulmuş olan ortaklıklardır (yapısal bağlılık gibi).

Stratejik Ortak: Kurumun faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere kendi seçimi üzerine kurduğu ortaklıklardır.

Çalışan: Kurum çalışanlarıdır.

Tedarikçi: Kurumun faaliyetlerini gerçekleştirirken ihtiyaç duyduğu kaynakları temin eden diğer kurum/kuruluşlardır.

Müşteri: Hizmet veren kuruma mensup olmayan, ancak ürün/hizmetten yararlanan veya ondan etkilenenlerdir.

HİZMET LİSTESİ

Tablo 11: Hizmet Listesi

1. Genel Sağlık Sigortası Hizmetleri
Sağlık hizmetleri finansmanı
Yurtiçi ve yurtdışı yol-gündelik-refakat ödemeleri
Koruyucu sağlık hizmetleri finansmanı
2. Denetim
3. Rehberlik/Bilgilendirme İşlemleri
4. Sağlık Geri Ödeme Hizmetleri
Tıbbi Malzeme Ödemeleri
Diyaliz Merkezleri Ödemeleri
Eczane Ödemeleri
Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Ödemeleri
Hastane Ödemeleri
Optik Ödemeleri
5. Tescil ve Hizmet Tespiti İşlemleri
Sigortalı Bildirimi ve Tescili
İşveren ve İşyeri Tescili
Genel Sağlık Sigortası Bildirim, Tescil, Aktivasyon
Hizmet Tespiti
6. İş Kazası - Meslek Hastalığı Sigortası
Geçici İş Göremezlik Ödeneği
Sürekli İş Göremezlik Geliri
Ölüm Geliri
Evlenme Ödeneği
Cenaze Ödeneği
7. Hastalık Sigortası
Geçici İş Göremezlik Ödeneği
8. Analık Sigortası
Geçici İş Göremezlik Ödeneği
Emzirme Ödeneği
9. Malullük Sigortası
Sağlık Kurulları
Malullük Aylığı
Vazife Malullüğü Aylığı
10. Yaşlılık Sigortası
Yaşlılık Aylığı
Yaşlılık Toptan Ödemesi
11. Ölüm Sigortası
Ölüm Aylığı
Ölüm Toptan Ödemesi
Evlenme Ödeneği
Cenaze Ödeneği
12. Primsiz Aylık İşlemleri
13. Veri Paylaşımı İşlemleri

PAYDAŞ MATRİSİ / HİZMET LİSTESİ

Tablo 12: Paydaş Matrisi / Hizmet Listesi

HİZMET PAYDAŞ	Genel Sağlık Sigortası Hizmetleri	Denetim	Rehberlik ve Bilgilendirme İşlemleri	Sağlık Geri Ödeme Hizmetleri	Tescil ve Hizmet Tespiti İşlemleri	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	Hastalık Sigortası	Analık Sigortası	Malulük Sigortası	Yaşlılık Sigortası	Ölüm Sigortası	Primsiz Aylık İşlemleri	Veri Paylaşımı İşlemleri
Aktif Sigortalılar*	X		X	X	X	X	X	X	X	X			
Pasif Sigortalılar**	X		X	X	X				X	X	X	X	
İşverenler		X	X		X								
Sağlık Hizmeti Sunucuları		X	X	X									
Kamu Kurum ve Kuruluşları		X	X										X
Valilikler		X	X										X
Yerel Yönetimler		X	X										X
Sivil Toplum Kuruluşları			X		X								X
Bankalar/Katılım Bankaları			X										X
Yurtdışı Kurum ve Kuruluşlar (ILO, ISSA, OECD, WB vb.)			X										X

NOT : (*) Aktif Sigortalı : Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi ifade eder.

(**) Pasif Sigortalı : Kurumdan gelir ve/veya aylık alan kişiler

F. GZFT (SWOT) ANALİZİ

İç ve dış paydaş OAP ile eğitim çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen GZFT analizi sonuçları raporlanarak, Stratejik Plan Çalışma Ekibi tarafından konsolide edilmiş ve nihai GZFT analizi hazırlanmıştır.

GÜÇLÜ ALANLAR

1. Politikaları ve faaliyet alanları Türkiye'nin tümünü kapsayan ve etkileyen önemli bir Kurum olması
2. Mobil sistemleri de içerecek şekilde yaygın taşra teşkilatının kurulması ile hizmetlerin vatandaşın ayağına götürülmesi
3. Sağlık sigortacılığı hizmetlerinde standardizasyonun ve eşit erişimin sağlanması
4. Kamu kurumları arasında en büyük bütçelerden birine sahip olması
5. GSS'nin toplumun büyük bir kesimini kapsıyor olması
6. Kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik politikalara önem ve öncelik veriliyor olması
7. Güçlü imaja sahip, saygın ve güvenilir bir Kurum olması Hizmet merkezlerinin yenilenerek kolay ulaşılabilir, modern bir yapıya kavuşturulmuş olması
8. Hizmet merkezlerinin yenilenerek kolay ulaşılabilir, modern bir yapıya kavuşturulmuş olması
9. Gelişime açık, katılımcı, dinamik ve vatandaş odaklı bir yönetim anlayışının hâkim olması
10. Kurumun bilgi işlem ve teknolojik altyapısının güçlü olması ile güncel bilgi işlem teknolojilerini kullanmaya önem vermesi
11. Hizmetlerin vatandaş odaklı, eşit, kaliteli ve hızlı olarak sunulması
12. Kurum gelirlerinin arttırılmasına yönelik mali ve sosyal politikaların uygulanması
13. Dış paydaşlarla koordinasyon halinde fikir, öneri ve işbirliğine açık olması
14. Tüm kesimlerin sosyal güvenlik kapsamına alınması ile norm ve standart birliğinin sağlanması

GELİŞMEYE AÇIK (ZAYIF) ALANLAR

1. Sağlık alanındaki denetimlerin ve geri ödeme kontrollerinin yeterli ve etkin olmaması
2. Sunduğu hizmete oranla personel sayısının eksik olması
3. Sürekli değişen, anlaşılması güç mevzuatın uygulamayı olumsuz etkilemesi
4. Personelin mali ve özlük haklarının yetersiz olması
5. Birimler arasında personel ve iş yükü dağılımının adil olmaması
6. Mevzuat eksikliğinden dolayı yargı ve idari sorunların yaşanması
7. Koruyucu önleyici hizmet altyapısının yetersiz olması
8. 5510 sayılı Kanun ile farklı mülga kanunların birlikte uygulanmasının getirdiği sorunlar
9. Kurum içi iletişim ve koordinasyon eksikliği
10. Hizmet standartlarının istenilen düzeye ulaştırılamaması

FIRSATLAR

1. Bilişim teknolojilerindeki gelişmelerin ve e-Devlet uygulamalarının vatandaşın hizmetlere ulaşımını kolaylaştırması
2. Sosyal güvenlik alanında sosyal devlet anlayışı gereği devlet desteğinin olması
3. Toplumda sosyal güvenlik bilincinin artıyor olması
4. Ülkemizin genç bir nüfusa sahip olması
5. Ülkenin büyüme ve kalkınma trendine girmesi ile ekonomisinin güçleniyor olması
6. Kamu kurum kuruluşları arasında koordinasyon ve veri paylaşımının öneminin artıyor olması
7. Hızlı ve erişilebilir bir sağlık hizmeti sağlanması
8. İstihdama katılımı artıracak politikaların var olması
9. Devletin kayıt dışı istihdam ile mücadele ediyor olması
10. Uluslararası sosyal güvenlik kurum ve kuruluşları ile birlikte çalışma imkânının olması
11. Sağlık alanında koruyucu önleyici hizmetlerin gelişiyor olması

TEHDİTLER

1. Kayıt dışı istihdam oranının yüksek olması
2. Toplumda sürekli prim affı beklentisi olması
3. Bilinçsiz ilaç kullanımının ve ilaç israfının fazla olması
4. Yerel yönetimlerden prim tahsilat oranının düşük olması
5. Nüfusun yaşlanma eğiliminde olması
6. Ülkedeki sağlık politikalarının SGK'nın sağlık maliyetlerini artırması
7. Stratejik verilere sahip olması nedeniyle dış tehditlere açık olması
8. Dış paydaşlarımızın teknolojik alt yapısının yetersizliği
9. Bütçe kısıtlarının sosyal güvenlik alanındaki gelişmelere fırsat vermemesi
10. Mevzuatı güncel gelişmelere uyumlaştırmada zaman kaybedilmesi
11. İlaç ve tıbbi malzemede dışa bağımlılığın mali yükü artırması







BÖLÜM III

Geleceğe Bakış

A. MİSYON

Değişen sosyal güvenlik ihtiyaç ve risklerine karşı toplumu güvence altına alarak güvenilir, kaliteli ve yenilikçi bir anlayışla sürdürülebilir sosyal güvenlik hizmeti sunmak

B. VİZYON

Yenilikçi ve insan odaklı anlayışla topluma kaliteli hizmet sunan, sürdürülebilirliğini sağlamış, güçlü ve saygın bir Kurum olmak

C. İLKE VE DEĞERLER

- Sürdürülebilirlik
- İnsan odaklılık
- Kaliteli hizmet
- Şeffaflık
- Adalet
- Çalışanına değer veren
- Güvenilirlik
- Yenilikçilik
- Erişilebilirlik
- Çözüm odaklılık
- Katılımcılık
- Saygınlık

Ç. STRATEJİK AMAÇLAR

AMAÇ 1: Sosyal Güvenliği Yaygınlaştırmak ve Prim Gelirlerini Artırmak

Kurumumuzun temel gelir kalemini sigorta ve sağlık primleri, temel giderlerini ise gelir, aylık ve GSS ödemeleri oluşturmaktadır. Kurumumuz kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincinin az olması gibi nedenlerle gelir kaybı yaşamakta, giderleri karşılayacak bir gelir düzeyine ulaşamamaktadır.

2015-2019 döneminde, anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkından bütün vatandaşların yararlanması hedeflenmekte, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve vatandaşlara daha kaliteli hizmet sunabilmek için prim gelirlerinin artırılması amaçlanmaktadır.

AMAÇ 2: Sağlık Hizmetlerine Erişimi Kısıtlamadan Sağlık Harcamalarının Sürdürülebilirliğini Sağlamak

Kurumun en yüksek gider kalemleri arasında yer alan sağlık giderlerinin disipline edilmesi gelir gider arasındaki açığın kapatılmasında temel politika alanlarından biri olmuştur. Ülkemiz nüfusunun giderek yaşlanıyor olması, beklenen ortalama yaşam süresinin artacak olmasına paralel olarak finanse edilmesi gereken sağlık harcamalarının artması ve bu harcamaların finansmanına katkıda bulunacak nüfus payının azalması beklenmektedir. Bunun yanında, GSS kapsamının genişliyor olması, ülkemizde sağlık hizmetlerinin gelişmesi ve yaygınlaşması, sağlık sektöründe yapılan usulsüzlükler, denetim mekanizmalarının etkin bir şekilde yürütülememesi vb. nedenlerle sağlık giderlerinde yaşanan hızlı artışlar bu alanda etkin tedbirlerin alınmasını gerektirmektedir.

2015-2019 döneminde sağlık harcamalarının kontrol altına alınması ve etkin yönetimi için; koruyucu önleyici sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine katkı sağlanması, toplumun bilinçlendirilmesi ve sağlık sigortacılığının geliştirilmesi hedeflenmektedir.

AMAÇ 3: Kaliteli Sosyal Sigortacılık Hizmeti Vererek Hizmet Alan Memnuniyetini Artırmak

Tescil süreci ile başlayıp, yaşlılık/malullük aylığı hatta sigortalıların vefatları durumunda geride kalan hak sahiplerine bağlanan ölüm aylığı ile sonuçlanan sosyal sigorta hizmetlerinin sunumunda kaliteye önem veren Kurumumuz, 2011 yılından itibaren bağımsız kuruluşlara yaptırdığı memnuniyet anketleri ile hizmet kalitesini ölçmektedir. Kaliteli hizmet vermek hem hizmeti alanların hem de verenlerin memnuniyetini artırdığından, Kurumumuz hizmet verdiği tüm alanlara yönelik iyileştirici çalışmalar yapmayı planlamaktadır. Kurumumuz bu amaçla, 2015-2019 döneminde kaliteli sosyal sigortacılık hizmeti vererek memnuniyeti artırmak için tescil, emeklilik, yurt dışı ve kısa vadeli iş ve işlemleri daha etkin bir şekilde sunmayı hedeflemektedir.

AMAÇ 4: Kurumsal Yönetim Sistemini Geliştirmek

Kurumsal yönetim sistemimiz yöneticilerimiz, çalışanlarımız ve vatandaşlarımız arasındaki çok yönlü ilişkileri kapsamaktadır. Kurumumuz nüfusun tamamına hitap ettiği için verilen hizmetler de oldukça geniş kapsamlıdır. Verilen hizmetlerin birbiri ile uyum içinde yürütülebilmesi için iyi bir organizasyon yapısının olması şarttır.

2015-2019 döneminde mevcut durumdan daha ileri bir seviyeye geçmek için yapılması gerekenler planlanmış ve bu plan doğrultusunda amaç ve hedefler belirlenmiştir. Bu kapsamda iletişim kanallarının çeşitlendirilmesi, çalışan memnuniyeti, mevzuatın anlaşılabilirliği ve uygulanabilirliği, bilgi teknolojilerinin önemi, kaynakların etkin kullanımı, kurum içi denetim ve kontrol mekanizmalarının işlerliği, fiziki şartlar ve dış ilişkilerin gelişimi göz önünde bulundurulmuştur.



AMAÇ I

Sosyal Güvenliği Yaygınlaştırmak ve Prim Gelirlerini Artırmak

- Hedef 1. Cari Dönem Prim Tahakkukunu ve Tahsilatını Artırmak
- Hedef 2. Sosyal Güvenlik ve Prim Ödeme Bilincini Artırmak ve Farkındalık Oluşturmak
- Hedef 3. Denetim ve Kontrol Sisteminin Etkinliğini Caydırıcılığını Olumlu Yöntemlerle Artırarak Kayıtlı İstihdamı Artırmak
- Hedef 4. İcraya İntikal Eden Prim Alacaklarının Tahsilat Oranını Bir Önceki Yıla Göre %20 Artırmak

D. STRATEJİK HEDEFLER, STRATEJİLER VE PERFORMANS GÖSTERGELERİ

STRATEJİK AMAÇ 1

SOSYAL GÜVENLİĞİ YAYGINLAŞTIRMAK VE PRİM GELİRLERİNİ ARTIRMAK

Stratejik Hedef 1.1

Cari Dönem Prim Tahakkukunu ve Tahsilatını Artırmak

Kurumumuzun temel amaçlarından biri aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir. Sosyal güvenliğin yürütümü ise, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir bir gelir politikası ile giderlerin karşılanabildiği finansal dengenin kurulmasına bağlıdır. Kurumun en önemli finans kaynağı ise prim gelirleridir.

Birinci stratejik plan döneminde (2010-2014) cari dönem prim tahsilatını artırmak amacıyla bankalar ve PTT Genel Müdürlüğü ile On-line Tahsilât Projesi hayata geçirilmiş, tarımsal tevkifat işlemlerinin on-line yapılması sağlanmış, kamu çalışanlarının prim kesintisinde on-line kesenek takibi uygulamaya açılmıştır. Cari dönem prim tahakkukunu artırmaya yönelik ise 4/1-a sigortalıları için meslek kodları üretilmiş, prim teşvikleri yaygınlaştırılmış ve bu yönde birçok STK ile bilgilendirme toplantıları yapılmıştır.

Yeni plan döneminde; prime esas kazancın eksik bildiriminin önlenmesi, prim teşviklerinin etkinliği artırılarak daha fazla işveren ve sigortalının bu teşviklerden faydalanması hedeflenmektedir. Ayrıca kredi kartıyla prim tahsilatının kapsamının genişletilmesi, kaynaktan kesinti ve GSM, dijital TV platformları üzerinden prim tahsilat yöntemlerinin geliştirilmesi planlanmaktadır.

Stratejiler

- 1.1.1 Primlerin gerçek kazançlar üzerinden bildirilmesinin sağlanması
- 1.1.2 Eksik gün bildirimlerinin etkin bir şekilde incelenmesi
- 1.1.3 Sigortalı prim teşviklerinin etkinliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılması
- 1.1.4 Alternatif prim tahsilat yöntemlerinin geliştirilmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.1.1.1	Cari dönem prim tahsilat oranının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
P.G.1.1.2	Cari dönem prim tahakkuk miktarının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	11	11	11	11	11
P.G.1.1.3	Cari dönem prim tahsilat miktarının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	12	12	11	11	11
P.G.1.1.4	Özel sektörde 4/a kapsamındaki sigortalıların bildirilen ortalama prime esas kazançlarındaki değişim oranı	11	11	11	11	11

Stratejik Hedef 1.2

Sosyal Güvenlik ve Prim Ödeme Bilincini Artırmak ve Farkındalık Oluşturmak

Sosyal güvenlik, yaşamın herhangi bir anında karşılaşılabilecek sosyal, ekonomik ve fiziki risklere karşı önceden hazırlıklı olma amacını taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında doğumdan ölüme, sosyal güvenliğe sahip olmak gerekli ve önemlidir. Ülkemiz hâlihazırda yüksek oranda genç nüfusa sahip olması nedeniyle aktif sigortalı sayısı açısından oldukça iyi potansiyele sahiptir. Ancak var olan bu potansiyelin değerlendirilmesi, sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincinin artırılması ile buna yönelik farkındalığın oluşturulmasıyla mümkün olacaktır.

2010-2014 Stratejik Plan döneminde Milli Eğitim Bakanlığı ile protokol imzalanarak ilköğretim ders müfredatına “iş ve sosyal güvenlik” konuları eklenmiş, birçok TV kanalıyla yapılan ortak çalışmalarla sosyal güvenlik konusunun TV programları ve dizilerde işlenmesi sağlanmıştır. Bilinçlendirmeye yönelik bu ve benzeri çalışmalar 2010 yılında 1,84 seviyesindeki aktif pasif oranının, 2012 yılında 1,90 seviyesine gelmesine katkı sağlamıştır.

Yeni plan döneminde de toplumun büyük bir kesimine sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincinin kazandırılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda ulusal TV kanallarında programların ve kamu spotlarının yayınlanması, Kurum uygulamaları ile yeni projelerin TV kanallarında yayınlanması, sigortalılara/işverenlere ziyaretler gerçekleştirilmesi, bu konularda periyodik eğitimler verilmesi, sosyal güvenlik alanındaki yeni gelişme ve uygulamalarla ilgili bilgilendirme yapılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 1.2.1 Medya kuruluşları ile işbirliği yapılması
- 1.2.2 Kamu kurum ve kuruluşları, STK ve üniversitelerle işbirliği yapılması
- 1.2.3 Bilgilendirici, tanıtıcı materyallerin hazırlanması ve dağıtılması
- 1.2.4 İşveren ve sigortalılarla koordinasyonun artırılması
- 1.2.5 İşverenlere prim ödeme bilincinin kazandırılması

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.1.2.1	Sosyal Güvenlik Eğitim serisine dahil edilen konu sayısı	1	1	1	1	1
P.G.1.2.2	Sosyal Güvenlik Eğitim serisi kapsamında dağıtılan materyal sayısı	40.000	45.000	48.000	50.000	55.000
P.G.1.2.3	Sosyal güvenlik bilgilendirme faaliyeti kapsamında dağıtılan materyal sayısı	50.000	60.000	75.000	85.000	100.000
P.G.1.2.4	Bilgilendirme yapılan kurum/kuruluş/STK sayısı	30	30	30	30	30
P.G.1.2.5	Bilinçlendirme faaliyetine katılan kişi sayısı (<i>Bilinçlendirme faaliyeti: Okul, üniversite, askeri birlikler, STK'larda konferans, panel, seminer, toplantı vb. faaliyetler</i>)	1.500	2.000	3.000	4.000	5.000
P.G.1.2.6	Yapılan bilinçlendirme faaliyeti sayısı (<i>Bilinçlendirme faaliyeti: Okul, üniversite, askeri birlikler, STK'larda konferans, panel, seminer, toplantı vb. faaliyetler</i>)	10	12	15	15	18
P.G.1.2.7	Hedefe yönelik yapılan TV programı sayısı	10	15	16	17	18
P.G.1.2.8	Hedefe yönelik yayınlanan kamu spotu sayısı	3	3	3	4	4
P.G.1.2.9	Hedefe yönelik yayınlanan kamu spotlarının toplam yayın süresi (saniye)	30.000	30.000	30.500	31.000	31.200
P.G.1.2.10	Hedefe yönelik gönderilen SMS sayısı	30	35	35	40	40

Stratejik Hedef 1.3

Denetim ve Kontrol Sisteminin Etkinliğini, Caydırıcılığını Olumlu Yöntemlerle Artırarak Kayıtlı İstihdamı Artırmak

Ülkemizde sosyal güvenlik sistemi, kayıt dışı istihdam sorunu nedeniyle gelir kaybı yaşamaktadır. Bu gelir kaybını önlemeye yönelik uygulanabilecek yöntemlerden biri de etkili bir denetim ve rehberlik sistemi geliştirerek kayıtlı istihdamı artırmaktır. Buna ilişkin dünyadaki eğilim, cezaları artırmaktan ziyade uyumu artırma ve teşvik etme yönündedir. Kurumumuz birimlerinden RTB'nin, kamu kurumları arasında 'rehberlik' görevi üstlenen ilk denetim birimi olmuştur.

Kurumumuz bir taraftan klasik denetim fonksiyonunu yerine getirirken, kamu denetiminde yaygın olmayan rehberlik unsurunu ön planı çıkarmıştır. Son dönemlerde işverenlere/sigortalılara yönelik rehberlik faaliyetleri hız kazanmış ve sektörlerle yönelik risk odaklı denetim anlayışı ön plana çıkmıştır. Riskli sektörlerle yönelik "Sektörel İnceleme Denetim Rehberleri" hazırlanmıştır. 2012-2014 döneminde risk odaklı denetim altyapısı kurulmuş olup, 2015-2019 döneminde etkili risk odaklı denetimlerin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

İlk plan döneminde, tüm il müdürlüklerimizde "Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Servisleri (KADİM)" kurulmuştur. 2008-2013 yılları arasında yapılan çalışmalar neticesinde 1 milyon 399 bin 49 tescilsiz sigortalı, 301 bin SGDP ödemedi çalışan emekli ve 112 bin 998 işyeri kayıt altına alınmıştır. Ayrıca 56 bin 973 sahte işyeri tespit edilmiştir. Önümüzdeki dönemde denetim elemanları sayısı ve niteliği artırılarak denetim yapısı daha da güçlendirilecektir.

Kurumumuzun kayıt dışı istihdam nedeni ile yaşadığı sorunların çözümünde ilgili kurumlar ile işbirliği önemli bir unsurdur. Bu işbirliğinde özellikle kurumlar arasında bilgi paylaşımı ve çapraz kontrollere olanak verecek şekilde ortak veri tabanlarının geliştirilmesi ve bilişim teknolojilerinden yararlanma öncelikli bir alan olmuştur.

Yeni plan döneminde ise Kurumu zarara uğratan, suiistimale açık olan alanlarda denetimin artırılması, kayıt dışılığın yoğun olduğu sektörlerdeki iş yeri izleme ve denetimlerinin periyodik olarak yapılması, riskli iş yerlerinin belirlenerek denetimlerinin yapılması planlanmaktadır. Ayrıca kurumlar tarafından gerçekleştirilen denetimlerin sonuçlarının paylaşılması ve denetim bilgi havuzunun oluşturulması hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 1.3.1** Risk Odaklı Denetimin geliştirilerek yaygınlaştırılması
- 1.3.2** Denetimde rehberlik fonksiyonunun ön plana çıkarılması
- 1.3.3** Etkili denetim ve kontrol için diğer kurumlar ile işbirliği yapılması ve/veya sistemlerin entegrasyonunun sağlanması
- 1.3.4** Kurumun denetim personeli sayısının artırılması, niteliğinin geliştirilmesi
- 1.3.5** Denetimlerde bilgi teknolojilerinden daha fazla faydalanılması

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.1.3.1	Kayıtlı istihdamı artırmak amacıyla denetime alınan iş yeri sayısının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	5	7	8	10	12
P.G.1.3.2	Kayıtlı istihdamı artırmaya yönelik yapılan denetim sayısının denetim elemanı sayısına oranı (%)	140	150	160	170	180
P.G.1.3.3	Risk odaklı denetim kapsamında hazırlanan rapor sayısı	15	16	17	17	17
P.G.1.3.4	Denetim amaçlı veri paylaşımı yapılan yeni kurum/kuruluş sayısı	1	2	2	2	2
P.G.1.3.5	Denetim elemanı sayısındaki değişim oranı (%)	7	7	7	7	7
P.G.1.3.6	Kayıt dışı istihdam oranı (%)	35	34	33	30	30
P.G.1.3.7	Kayıt dışı olduğu tespit edilen iş yeri sayısı	15.500	18.500	20.500	22.500	25.500
P.G.1.3.8	Kayıt dışı çalıştığı tespit edilen kişi sayısı	124.500	134.500	144.500	154.500	164.500
P.G.1.3.9	Kayıt dışı çalıştığı tespit edilen kişi sayısının yapılan denetim sayısına oranı (%)	30	30	50	50	50

Stratejik Hedef 1.4

İcraya İntikal Eden Prim Alacaklarının Tahsilat Oranını Bir Önceki Yıla Göre %20 Artırmak

Ülkemizde sosyal güvenlik sistemi, primlerin işverenler ve sigortalılar tarafından zamanında ödenmemesi sorunu ile karşı karşıyadır. Kurumumuzun 1994 yılından 2013 yılı Ekim ayı sonuna kadar toplam 32,6 milyar TL birikmiş prim alacağı bulunmaktadır. Bu alacağı en kısa sürede tahsil etmek amacıyla borçlarını yasal süresi içinde ödemeyen borçlulara yönelik sürdürülen cebri takip işlemleri yapılmaktadır.

İlk plan döneminde prim alacaklarının takip ve tahsilinin hızlandırılması için hazırlanan otomatik icra programı sayesinde vadesi geçmiş prim borçlarının icra havuzuna otomatik olarak aktarılması sağlanmıştır. Ayrıca, manuel ortamda takip edilen icra dosyaları bilgisayar sistemine aktarılmıştır. Türkiye Bankalar Birliği ile yapılan protokol çerçevesinde Kurumumuza borçlarını vadesinde ödemeyen borçluların banka hesapları üzerine e-Haciz yoluyla haciz yapılması da sağlanmıştır.

İcra takibine konu prim ve diğer alacaklarıyla ilgili verileri toplama, inceleme, analiz etme ve tahsilat oranları ile tutarlarının artırılması yönünde periyodik olarak değerlendirmelerde bulunmaktadır. İkinci plan döneminde, icra satış hizmetlerinin iyileştirilmesi için icra satış ilanlarının etkinliğinin ve görünürlüğünün artırılması amaçlanmaktadır. Ayrıca, icra memurlarının sayısının ve niteliğinin artırılması, satış sürecinin elektronik ortama taşınması için yasal mevzuatın geliştirilmesi ve teknolojik alt yapının oluşturulması hedeflenmektedir.

Stratejiler

1.4.1 İcra satış etkinliğinin artırılması

1.4.2 İcra memurlarının sayısının ve niteliğinin artırılması

1.4.3 İcra işlemlerinde teknoloji kullanımının artırılması

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.1.4.1	İcraya intikal eden toplam prim alacaklarının tahsilat oranının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	20	20	20	20	20
P.G.1.4.2	Haciz ve satış sonucu elde edilen tahsilat tutarının bir önceki yıl haciz ve satış sonucu elde edilen tahsilat tutarına göre değişim oranı (%)	20	20	20	20	20
P.G.1.4.3	İcra takibi başlatılan dosya sayısının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	10	10	10	10	10
P.G.1.4.4	İcra memuru başına düşen icra dosyası sayısı	5.500	5.000	4.500	4.000	3.500
P.G.1.4.5	Yıl içinde haciz yoluyla yapılan satış tutarının bir önceki yıl haciz yoluyla yapılan satış tutarına oranı (%)	30	30	20	20	20

Stratejik Hedef 1.5

Sosyal Güvenliği Yaygınlaştırmak

Sosyal güvenlik sadece yaşamın sürdürülmesi ile ilgili olmayıp, aynı zamanda sosyal katılımın sağlanması ve insan onurunun korunması için de gereklidir. Sosyal güvenliğin yaygınlaştırılmasında kapsama alınan nüfusun büyüklüğünün yanında, sağlanan güvenliğin düzeyi ve niteliği, kapsanan risklerin çeşitliliği de belirleyici olmaktadır. Bu bağlamda, yapılacak faaliyetlerin kapsam ve nitelik açısından ihtiyaçları karşılaması amaçlanmaktadır.

2008 yılında başlayan reform süreci 1 Ocak 2012 tarihinden itibaren yeşil kartlıların GSS kapsamına alınmasıyla büyük oranda tamamlanmıştır. Yeşil kart sahibi 9 milyon 416 bin 775 kişi ve hiçbir güvencesi olmayan 1 milyon 700 bin kişi, 2012 yılı başından itibaren GSS'li yapılarak ülke nüfusunun büyük bir kısmı GSS kapsamına alınmıştır. Bunun yanında kısmi süreli çalışanların sosyal güvenlik kapsamına girmeleri kolaylaştırılmış, tarım ve orman işlerinde süreksiz çalışanların sigortalılığı sağlanmış, terör ve harp malulü gazilerin sağlık hakları genişletilmiştir.

2015-2019 döneminde sosyal güvenliğin yaygınlaştırılmasına yönelik bütünleşik strateji olarak sosyal sigorta kollarından sağlanan haklardan yararlananların kapsamı genişletilecektir. Bu kapsamda, sosyal sigortalar yönünden kapsamda olmayan kişilerin kapsama girmelerini kolaylaştırıcı çalışmaların yapılması planlanmaktadır.

Strateji

1.5.1 Sigorta kollarından sağlanan haklardan yararlananların kapsamının genişletilmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.1.5.1	Kapsam genişletme çalışmaları sonucu haklardan yararlanan kişi sayısının sosyal güvenlik kapsamındaki kişi sayısına oranı (%)	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1



AMAÇ II

Sağlık Hizmetlerine Erişimi Kısıtlamadan Sağlık Harcamalarının Sürdürülebilirliğini Sağlamak

- Hedef 1. Koruyucu Önleyici Sağlık Hizmetlerinin Geliştirilmesine ve Yaygınlaştırılmasına Katkı Sağlamak*
- Hedef 2. Sağlık Hizmetlerinin Doğru Kullanılması Konusunda Toplumun Bilinçlendirmek ve Farkındalığı Artırmak*
- Hedef 3. Sağlık Giderlerinin Etkin Yönetimi İçin İzleme Değerlendirme Kontrol ve Denetim Sistemini Geliştirmek*
- Hedef 4. Sağlık Sigortacılığının Gelişimine Yönelik Politikalar Üretmek*

STRATEJİK AMAÇ 2

SAĞLIK HİZMETLERİNE ERİŞİMİ KISITLAMADAN SAĞLIK HARCAMALARININ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNİ SAĞLAMAK

Stratejik Hedef 2.1

Koruyucu Önleyici Sağlık Hizmetlerinin Geliştirilmesine ve Yaygınlaştırılmasına Katkı Sağlamak

Risklerin azaltılmasını, hastalıkların önlenmesini amaçlayan koruyucu önleyici sağlık hizmetleri ekonomik ve uygulanması kolay sağlık hizmetleridir. Koruyucu sağlık hizmetleri sayesinde halkın sağlık düzeyinin yükseltilmesi, sağlık açısından risklerin önceden belirlenerek hastalıklar oluşmadan gerekli önlemlerin alınması ve böylece hastalıklara bağlı kalıcı sakatlıkların, iş gücü kayıplarının ve sağlık harcamalarının azaltılması planlanmaktadır. Dolayısıyla bu hizmetlerin yaygınlaştırılması Kurumumuz sağlık harcamalarının azalmasını sağlayabilecektir.

GSS sisteminin hayata geçmesiyle birlikte kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ilk kez sosyal güvenlik kapsamında sağlanan sağlık yardımları içine alınmıştır. Ülkemizde koruyucu önleyici sağlık hizmetleri Sağlık Bakanlığı tarafından verilmekte olup, bazılarının finansmanı Kurumumuz tarafından sağlanmaktadır. Birinci plan döneminde genetik hastalıkların ön tanısı için yapılan tetkikler, hepatit-A, pnömokok vb. aşılar ile sünnet gibi koruyucu sağlık hizmetleri katılım payı alınmaksızın karşılanmaya başlanmıştır.

Kurumumuz koruyucu önleyici sağlık hizmetlerinin gelişmesinin ve yaygınlaşmasının sağlık harcamaları üzerindeki etkisine önem vermekte, ülkede bu alanda gerçekleştirilen çalışmalara katkı sağlamayı planlamaktadır. 2015-2019 döneminde kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetlerinin önceliklerinin belirlenerek bu kapsamda çalışmaların yürütülmesi, dış sağlığına yönelik koruyucu önleyici sağlık hizmetlerinin desteklenmesi planlanmaktadır. Ayrıca aile hekimlerinin koruyucu sağlık hizmetleri alanında etkin olarak yer almasının desteklenmesi, hastalığa neden olan etkenlere karşı mücadele programlarına katkı sağlanması ile kronik hastalıkların izlenmesi ve takip edilmesine yönelik politika geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Stratejiler

- 2.1.1** GSS kapsamında finansmanı sağlanan koruyucu önleyici sağlık hizmetlerinin kapsamının artırılması
- 2.1.2** Koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik projelere katkı sağlanması
- 2.1.3** Kronik hastalıkları önleme ve kontrol programlarına katkı sağlanması

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.2.1.1	Koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik katkı sağlanan proje sayısı	1	1	-	1	-
P.G.2.1.2	Kronik hastalıkları önleme ve kontrol programlarına katkı sağlamaya yönelik yapılan çalışma (seminer, konferans, proje vb.) sayısı	1	1	1	1	1

Stratejik Hedef 2.2**Sağlık Hizmetlerinin Doğru Kullanılması Konusunda Toplum Bilinçlendirmek ve Farkındalığı Artırmak**

GSS sistemine geçiş ile birlikte sağlığa erişimin önündeki birçok engel kaldırılmış, vatandaşların sağlık hizmetlerine kesintisiz ve kolay bir şekilde ulaşabilmeleri sağlanmıştır. Bunun yanında, vatandaşların sağlık hizmetlerini alırken bazı yanlış uygulamalara maruz kalmaması için gerekli önlemler de alınmaktadır. Bu önlemlerden biri de toplumun GSS ve sağlık hizmetlerinin kullanımı konusundaki bilinç ve farkındalık düzeyini artırmaktır.

2010-2014 plan döneminde sağlık hizmetlerinin doğru kullanımı konusunda kamu spotları hazırlanmış, kişilerin hastalanmadan önce kendi sağlıklarını koruyabilmeleri ve etkin sağlık hizmeti kullanımı ile ilgili öğretici bilgiler verilmesi amacıyla Sağlık Hizmetleri Kullanım Rehberi hazırlanmıştır. GSS kapsamındaki kişilerin en çok tereddüt yaşadığı konulara ilişkin bilgilendirme, web sitemizdeki “Hastaneni Seç Doktoruna Ulaş” uygulaması üzerinden yapılmaktadır.

Kurumumuz, vatandaşların ve sektör temsilcilerinin sağlık hizmeti konusundaki bilinç ve farkındalık düzeylerinin artmasının toplum sağlığının artırılması ve sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğinin sağlanması konusundaki etkisine önem vermektedir. Bu çerçevede, sektör temsilcilerine yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmalarının yapılması kapsamında sağlık hizmeti sunucularına yönelik yazılımların işlerliğinin artırılması, kullanıcı eğitimlerinin verilmesi planlanmakta, vatandaşlara yönelik ise akılcı ilaç kullanımının desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Stratejiler

2.2.1 Sektör temsilcilerine yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmalarının yapılması

2.2.2 Sağlık hizmetleri konusunda vatandaşların bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetlerin yürütülmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.2.2.1	Akılcı ilaç kullanımı konusunda gerçekleştirilen proje sayısı	1	-	1	-	-
P.G.2.2.2	Akılcı ilaç kullanımı konusunda bilgilendirilmeye yönelik yapılan seminer, konferans, panel, proje vb. çalışma sayısı	1	1	1	1	1
P.G.2.2.3	Hedefe yönelik yapılan TV programı sayısı	-	1	-	1	-
P.G.2.2.4	Hedefe yönelik yayınlanan kamu spotu sayısı	1	-	1	-	1
P.G.2.2.5	Hedefe yönelik yayınlanan Kamu spotlarının toplam yayın süresi (saat)	1	-	1	-	1

Stratejik Hedef 2.3

Sağlık Giderlerinin Etkin Yönetimi İçin İzleme, Değerlendirme, Kontrol ve Denetim Sistemini Geliştirmek

GSS sisteminin sürdürülebilirliğini sağlamak ve sağlık hizmetlerinin kötüye kullanılmasını engellemek amacıyla Kurumumuz, sağlık hizmeti sunucularını ilgili mevzuat, sözleşme ve protokol hükümleri çerçevesinde denetlemektedir. Bilgi teknolojilerinin gelişmesi ile GSS sistemi kapsamında kullanılan çok sayıda yazılım sayesinde sağlık giderlerine yönelik denetimler, geleneksel denetim biçimlerinden modern denetim yaklaşımlarına dönüşmektedir.

İlk plan döneminde denetimlerin yanı sıra SHS'lere ve 10 bin TL üzerinde sağlık harcaması yapılan 86 bin 660 sigortalımıza dikkat etmeleri gereken hususları içeren bilgilendirici mektup gönderilmiştir. 2015-2019 döneminde, denetimde risk odaklı yaklaşımların kullanılması, sağlık yazılımları üzerindeki kontrol mekanizmalarının geliştirilmesi, sağlık hizmeti sunucularına uygulanacak yaptırımlara yönelik mevzuat hazırlanması planlanmaktadır.

Sağlık giderlerinin etkin yönetimi için etkili bir izleme, değerlendirme ve kontrol sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. 2010-2014 döneminde ilaçta karekod-barkod uygulaması ile ilgili çalışmalar tamamlanmış, ilaç provizyon sistemindeki maksimum doz kontrolü, cinsiyet ve yaş kontrolü gibi düzenlemelerle israf önemli ölçüde önlenmiş, e-Reçete uygulamasına geçilerek, reçete üzerinden yapılması muhtemel usulsüzlüklerin önüne geçilmiştir. Bu dönemde geliştirilen MEDULA ve Biyometrik Kimlik Doğrulama Sistemi ile sağlık alanında suiistimallerin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

2015-2019 döneminde GSS sistemine yönelik izleme, değerlendirme ve kontrol sistemi geliştirilecek, bu sayede harcamaların gerçek zamanlı takibini yapmak, finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerine yönelik gerekli araştırma ve analizleri yapmak, bu araştırmalarda kullanılacak verileri sağlıklı bir şekilde elde etmek mümkün olacaktır. Ayrıca, sağlık hizmetinin kötüye kullanımını engelleyici çalışmalar yapılması ve sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesini geliştirmeye yönelik önlemler alınması da hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 2.3.1** Denetim ve kontrol alanında görev yapan personelin nitelik ve niceliğinin artırılması
- 2.3.2** İzleme, değerlendirme, kontrol ve denetim alanında teknolojinin etkin kullanılması
- 2.3.3** Sağlık hizmetinin kötüye kullanılmasını (gereksiz kullanım, hizmetlerde suiistimal, az/fazla kullanım) engelleyici çalışmalar yapılması
- 2.3.4** Sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesini geliştirmeye yönelik önlemler olarak takibinin ve değerlendirilmesinin sağlanması

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.2.3.1	Maliyet modellemesi gerçekleştirilen hastalık sayısı	-	1	1	1	1
P.G.2.3.2	Kuruma fatura edilen serbest kodsuz tıbbi malzemelerin toplam tıbbi malzeme faturaları içerisindeki değişim oranı (%)	30	20	15	10	5
P.G.2.3.3	Sağlık Uygulama Tebliği Eklerinde detaylandırılarak yapılmış yeni işlem kodu sayısı	30	50	50	20	20

Stratejik Hedef 2.4**Sağlık Sigortacılığının Gelişimine Yönelik Politikalar Üretmek**

Kurumumuz, dünyadaki sağlık gelişmelerinin yakından takip edilmesi ve olası değişimlerin GSS sistemine ivedilikle uygulanmasına önem vermektedir. GSS sisteminin uygulanmaya başlanmasından bu yana sistemin geliştirilmesine yönelik politikalar hayata geçirilmiştir.

2015-2019 döneminde sağlık sigortacılığının gelişimi ve desteklenmesine yönelik çalışmalar yürütülecek, sistemin kalitesinin artırılması ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasına yönelik alternatif modellerin oluşturulması, mevcut modellerin geliştirilmesi yönündeki çalışmalara ağırlık verilecektir. Paydaşlarla birlikte katılımcı bir yaklaşımla geliştirilecek politika ve projeler sayesinde hizmet alan memnuniyetinin artması, artan sağlık harcamalarının finansmanının sorunsuz şekilde sağlanması hedeflenmektedir.

Bu çerçevede, ülkemizde uygulanabilir tamamlayıcı sağlık sigortacılığı modellerinin geliştirilmesi, uygun geri ödeme modellerinin araştırılması, fiyatlandırma politikalarında etkin yöntemlerin kullanılması, sağlık hizmeti sunucuları basamaklarının etkin kullanımına yönelik toplumun bilinçlendirilmesi, basamak sisteminin etkili bir biçimde uygulanması ve sağlık teknolojilerinin ülkemizde üretimi ile yerli ürün kullanımına yönelik teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Stratejiler

2.4.1 Sağlık sigortacılığında destekleyici modellerin geliştirilmesi

2.4.2 Rasyonel geri ödeme modellerinin geliştirilmesi

2.4.3 Etkin fiyatlandırma politikalarının geliştirilmesi

2.4.4 Sağlık hizmeti sunucularının basamaklarının etkin kullanımı ile ilgili çalışmalar yapılması

2.4.5 Sağlık teknolojilerinin Türkiye’de üretimi ve yerli ürün kullanımının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.2.4.1	Sağlık sigortacılığında geliştirilen destekleyici model sayısı	-	-	-	-	1
P.G.2.4.2	Geliştirilen rasyonel geri ödeme modeli sayısı	1	1	1	1	1
P.G.2.4.3	Sağlık hizmeti sunucularının basamaklarının etkin kullanımı ile ilgili yapılan çalışma (seminer, konferans, proje, vb.) sayısı	-	-	1	-	1
P.G.2.4.4	Sağlık teknolojilerinin Türkiye' de üretimi ve yerli ürün kullanımının geliştirilmesine yönelik yapılan çalışma sayısı	-	1	-	1	-





AMAÇ III

Kaliteli Sosyal Sigortacılık Hizmeti Vererek Hizmet Alan Memnuniyetini Artırmak

Hedef 1. Tescil İşlemlerini Hızlandırmak ve Kolaylaştırmak

Hedef 2. Emeklilik Hizmetlerini Etkinleştirmek

Hedef 3. Yurt Dışı İş ve İşlemlerini İyileştirmek

Hedef 4. Kısa Vadeli Sigorta Hizmetlerini Geliştirmek

STRATEJİK AMAÇ 3

KALİTELİ SOSYAL SİGORTACILIK HİZMETİ VEREREK HİZMET ALAN MEMNUNİYETİNİ ARTIRMAK

Stratejik Hedef 3.1

Tescil İşlemlerini Hızlandırmak ve Kolaylaştırmak

Sosyal sigortalar ve GSS kapsamında sağlanan hizmetlerden faydalanmak için kişiler ile prim ödeme sorumlusu olan gerçek ve tüzel kişi işverenlerin tescil edilmesi gerekmektedir. Tescil tarihi, sosyal güvenlik haklarının kazanılması, tabi olunan mevzuat hükümlerinin belirlenmesi, hak kayıplarının ortadan kaldırılması için önem teşkil etmekte olup, tescil işlemlerinin doğru bir şekilde yapılması sigortalı, işveren ve Kurumumuz açısından öncelikli konuların başında gelmektedir.

Sigortalı dosyasında eksikliklere, işlem yoğunluğu nedeniyle gecikmelere sebep olan manuel tescil uygulamaları, ilk plan döneminde on-line olarak yapılan sigortalı tescil işlemleri yaygınlaştırılarak ortadan kaldırılmıştır. e-Bildirge uygulaması öncesi tescil kütüğünde birden fazla sicil numarası bulunan sigortalıların sicil numaralarının teke indirilmesi ve hizmet kütüğünde yer alan hataların düzeltilmesi yönündeki çalışmalar büyük oranda tamamlanmıştır. Sigortalılara on-line tescil kaydı sorgulaması imkânı getirilmiştir.

İlk plan döneminde Sağlık Provizyon Aktivasyon Sistemiyle (SPAS) Kurumumuz bünyesinde çalışan provizyon yazılımları birleştirilerek tek bir provizyon sistemi oluşturulmuş, provizyon işlemleri hızlandırılmıştır. Genel sağlık sigortalıları için on-line sağlık provizyon sorgulama ekranı açılmış, kişilere hastaneye gitmeden önce bilgilerini kontrol etme imkanı sağlanmıştır.

2015-2019 döneminde sigortalılara yönelik tescil işlemlerinin hızlanması için oda ve birlikler ile on-line tescil entegrasyonunun sağlanması planlanmaktadır. Ayrıca, işverenlere ait tescil işlemlerin sistemler üzerinden gerçekleştirilmesi, işverenlerin işyeri tescili ve e-Bildirge şifre verme süreci geliştirilerek elektronik ortamda işlem yapılması ile sürecin kısaltılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

3.1.1 Tescil işlemleri için kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılması ve sistemlerin entegrasyonunun geliştirilmesi

3.1.2 İşverenlere yönelik tescil işlemlerinin elektronik ortamda gerçekleştirilmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.3.1.1	Tescile yönelik on-line entegrasyon sağlanan kurum/kuruluş sayısı	2	2	3	4	5
P.G.3.1.2	Elektronik ortamda yapılan e-Bildirge şifre verme işlemi sayısı	600.000	610.000	620.000	630.000	640.000

Stratejik Hedef 3.2

Emeklilik Hizmetlerini Etkinleştirmek

Kurumumuz tarafından sigortalı ve hak sahiplerine yaşlanma, ölüm ve malullük risklerine karşı aylık/gelir bağlanmakta ve gelir kayıplarına karşı bu kişilere koruma sağlanmaktadır. 2010-2014 döneminde sigortalıların emeklilik işlemlerinin tek bir genel müdürlük bünyesinde daha etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla EHGM kurulmuştur.

Emekli aylığı bağlama süresi 4/1-a sigortalıları için ortalama 60 günün üzerindeyken, ilk plan döneminde bu sürenin 30 güne düşürülmesi için çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, 4/1-a sigortalılarına ait prim, hizmet ve günlerinin gösterildiği uygulamayla zorunlu sigortalılık, isteğe bağlı sigortalılık, askerlik borçlanması, doğum/analık borçlanması gibi hizmetlerinin görüntülenmesi sağlanmıştır.

Sigortalıların tahsis işlemlerinin gerçekleştirilmesini sağlayacak EMEKTAR programı 4/1-b sigortalılar için tamamlanmıştır. 2011 yılı mart ayından bu yana gelir/aylık tahsis işlemleri EMEKTAR programı üzerinden gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, 4/1-b sigortalıları e-Devlet üzerinden tahsis taleplerini iletebilmektedir.

4/1-c sigortalıların tüm bilgilerinin saklanması, elektronik ortamda izlenerek gereksiz yazışmalar ile zaman kaybının önlenmesi ve emekli aylığı bağlama süresinin en aza indirilmesi amacıyla Hizmet Takip Programı (HİTAP) başlatılmıştır. Program tamamlandığında sigortalıların tüm işlemleri elektronik ortamdaki bilgiler esas alınarak yapılacak, sigortalılar internet ortamında toplam hizmet süresi, emekli olabileceği yaş ve tarih bilgisine ulaşabilecektir.

Sosyal sigortacılık alanında verilmekte olan hizmetlerin bütünleşmiş bir yapıda ve elektronik ortamda tam otomasyonla sunulmasını sağlayacak Sosyal Güvenlik Entegrasyon Projesinin (SGEP) tamamlanmasıyla, SSK, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı'na ait veri altyapıları birleştirilecek, emeklilik işlemlerinde bilgi ve belgeye ulaşmada yaşanan sıkıntılar aşılmış olacaktır. Taleplerin elektronik ortamda alınması ve işlemlerin tümünün elektronik ortamda gerçekleştirilmesi ile birlikte aylık/gelir bağlama süreci kısaltacaktır. Ayrıca, sigortalılara emekli olacakları tarihten önce gerekli bilgilendirme yapılarak haklardan zamanında faydalanmaları sağlanacaktır.

Stratejiler

- 3.2.1** Sigortalıların yaşlılık ve emekli aylığına hak kazandığına dair bilgilendirilmesine yönelik altyapı çalışmalarının yapılması
- 3.2.2** Aylık/Gelir bağlama sürelerinin kısaltılması

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.3.2.1	Sigortalıların yaşlılık ve emekli aylığına hak kazandığına dair bilgilendirilmesine yönelik altyapı çalışmalarının tamamlanma oranı (%)	5	5	5	5	5
P.G.3.2.2	HİTAP kapsamında verilen eğitim sayısı	1	1	1	1	1
P.G.3.2.3	4/1-a kapsamında ortalama yaşlılık aylığı bağlama süresi (Gün)	30	30	25	25	20
P.G.3.2.4	4/1-b kapsamında ortalama yaşlılık aylığı bağlama süresi (Gün)	30	30	25	25	20
P.G.3.2.5	4/1-c kapsamında ortalama yaşlılık ve emeklilik aylığı bağlama süresi (Gün)	30	30	30	25	25

Stratejik Hedef 3.3

Yurt Dışı İş ve İşlemlerini İyileştirmek

Yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarından yararlanmaları amacıyla diğer ülkelerle sosyal güvenlik sözleşmeleri imzalanmaktadır. Bu sözleşmelerle vatandaşlarımız, karşı ülkenin mevzuatından kaynaklanan kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin sosyal güvenlik haklarını ülkemizde kullanmak imkânına sahip olmuşlardır. Bu haktan vatandaşlarımızın yanı sıra aile bireyleri de faydalanabilmektedir. Ayrıca sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ya da imzalanmamış ülkelerde yaşayan Türk vatandaşlarına, yurt dışında bulundukları süreleri borçlanabilme imkânı verilerek sosyal güvenlik haklarından faydalanmaları sağlanmaktadır.

İlk plan döneminde, sosyal güvenlik sözleşmemiz bulunmayan bazı ülkelerle görüşmeler gerçekleştirilmiş, bu ülkelerden Güney Kore, Karadağ ve İtalya ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşme imzalanan ülke sayısı 28 olup, yürürlükte bulunan sosyal güvenlik sözleşmesi sayısı 25'tir.

Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımıza yönelik Yurt-Danış Birimi kurularak sosyal güvenlik mevzuatı konusunda bilgilendirilmeleri ile iş ve işlemlerin takibinin kendilerince yapılması sağlanmış olup, aylık ortalama 4.500-5.000 civarında başvuruya cevap verilmektedir. Almanya, Hollanda ve Fransa'da yaşayan Türk vatandaşlarına yönelik danışma günleri düzenlenmiştir. Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın yurt dışı temsilciliklerimize yaptıkları başvuruların, hızlı bir şekilde sonuçlandırılması için 25 ülke temsilciliğine özel e-posta adresleri faaliyete geçirilmiştir.

Yurtdışı hizmetlere ilişkin borçlanma hakkı, yurtdışında yaşayan vatandaşlarımızın haklarının korunması ve ülkeye döviz kazandırılması amacıyla verilmiş olsa da bu hizmetin sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengesi üzerinde olumsuz etki yarattığı tartışılmaktadır. Onuncu Kalkınma Planında da bu durum sosyal güvenlik sisteminin uzun dönemli mali sürdürülebilirliğini zayıflatan faktörlerden biri olarak sayılmıştır. Bu kapsamda, Kurumumuz yeni plan döneminde yurt dışı borçlanma uygulamasını gözden geçirecektir.

2015-2019 döneminde ayrıca, sözleşme imzalanmış ülkelerle bilgi alışverişinin elektronik ortamda gerçekleştirilmesine yönelik altyapı çalışmalarının yapılması, sözleşmelerin uygulanmasında yaşanan sorunların çözümüne yönelik irtibat toplantılarının gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Türk vatandaşlarının yoğun olarak bulunduğu sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşlarının bilgilendirilmesi, danışma günlerinin yaygınlaştırılması, sosyal güvenlik sözleşmelerinin günün ihtiyaçlarına göre revize edilmesi, sözleşme yapılan ülke sayısının artırılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

- 3.3.1** Sosyal güvenlik sözleşmelerine göre aylık bağlama sürecinin kısaltılması
- 3.3.2** Sosyal güvenlik sözleşmeleri kapsamındaki sağlık yardımlarına ilişkin işlemlerin ve uygulamaların etkin hale getirilmesi
- 3.3.3** Yurt dışı borçlanma uygulamasının gözden geçirilmesi
- 3.3.4** Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın sosyal güvenlik hakları konusunda bilinçlendirilmesi ve bilgilendirilmesi
- 3.3.5** Mevcut sosyal güvenlik sözleşmelerinin günün ihtiyaçlarına göre revize edilmesi, sözleşme yapılan ülke sayısının artırılması

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.3.3.1	Sağlık giderleri konusunda götürü hesaplama yönteminden fiili hesaplama yöntemine geçiş konusunda görüşme yapılan ülke sayısı	2	2	2	2	2
P.G.3.3.2	Yeni imzalanan sosyal güvenlik sözleşmesi sayısı	2	2	2	2	2
P.G.3.3.3	Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın bilgilendirilmesine yönelik yapılan çalışma sayısı (iletişim kanallarının kullanılması, iletişim materyallerinin hazırlanması vb.)	1	1	1	1	1
P.G.3.3.4	Mevcut sosyal güvenlik sözleşmelerinin revize edilmesi konusunda görüşme yapılan ülke sayısı	2	2	2	2	2
P.G.3.3.5	Yapılan danışma günü sayısı	10	10	12	12	14

Stratejik Hedef 3.4**Kısa Vadeli Sigorta Hizmetlerini Geliştirmek**

Sigortalıların iş kazası, meslek hastalıkları ya da hastalık ve analık nedeniyle çalışamaması durumunda herhangi bir gelir kaybı ya da sağlık yardımından mahrumiyet yaşamaması için kısa vadeli sigorta hizmetleri verilmektedir. Bu hizmetlerin geliştirilmesi, daha hızlı ve etkili bir biçimde sunulması hizmet alanların memnuniyetini artırmada önemli bir araçtır.

Kısa vadeli sigorta hizmetleri kapsamında, sigortalılara geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir, kız çocuklarına evlenme ödeneği ve ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmektedir.

İlk plan döneminde, e-Ödenek Sistemi uygulaması hizmete açılmış, istirahat raporlarının elektronik ortamda düzenlenmesi, ödemelerin otomatik olarak hesaplanması ve Mali Otomasyon Sistemi İşletim Projesi (MOSİP) aracılığıyla sigortalı adına T.C. Ziraat Bankası şubelerine gönderilmesi sağlanmış, böylece sigortalıların ünitelere başvurmasının ve uzun süre rapor ücretlerini beklemesinin önüne geçilmiştir. Ayrıca, sigortalılara istirahatli oldukları dönemde ödenecek iş göremezlik ödeneklerinin işveren borçlarından mahsup edilebilmesine yönelik program ve protokol hazırlanmıştır. e-Ödenek Sistemi hastane modülüyle ilgili bilgilendirme yapılmış, iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu ile e-Ödenek Sistemine entegre edilmiştir. Ayrıca, genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları öğrenci çocuklarının sağlık aktivasyon işlemleri için gerekli olan öğrenci belgelerinin elektronik ortamda alınmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır.

2015-2019 döneminde ise, SPAS üzerinden yapılabilecek entegrasyon işlemlerini tamamlayarak kişilerin yersiz sağlık hizmeti almalarının önlenmesi, sağlıktan yararlanma hakkı olan GSS'li ve bakmakla yükümlülerinin elektronik altyapıdan yararlanarak daha hızlı bilgilendirilmelerinin sağlanması, iş göremezlik ödeneklerinin işveren borçlarından mahsup edilmesine yönelik yapılan programın genişletilmesi ve ödeneğe esas günlük kazancın tespitinde esas alınan süreye yönelik iyileştirici çalışmaların yapılması planlanmaktadır.

Stratejiler

3.4.1 Sağlık aktivasyon işlemleri üzerindeki kontrollerin geliştirilmesi

3.4.2 Sağlık aktivasyon hizmetlerinde bilgi paylaşımının artırılması

3.4.3 Geçici iş göremezlik ödeme işlemlerinde verimliliğin artırılması

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.3.4.1	e-Ödenek Sistemi üzerinden rapor düzenleyen SHS sayısının toplam SHS sayısına oranı (%)	98	100	100	100	100
P.G.3.4.2	e-Ödenek Sistemi üzerinden ortalama geçici iş göremezlik ödeneği ödeme süresi (Gün)	3	2	2	2	2
P.G.3.4.3	Geçici iş göremezlik ödeneklerine yönelik protokol imzalayan işyeri sayısının toplam işyeri sayısına oranı (%)	12	20	25	45	60





AMAÇ IV

Kurumsal Yönetim Sistemini Geliştirmek

- Hedef 1. Kaynakların Etkili, Ekonomik ve Verimli Kullanılmasını Sağlamak*
- Hedef 2. Bilgi Teknolojisi Sistemlerini ve Uygulamalarını Geliştirmek*
- Hedef 3. Kurumsal İzleme, Değerlendirme ve Kontrol Sistemini Güçlendirmek*
- Hedef 4. Mevzuatı Sadeleştirmek ve Yeterli, Kolay Anlaşılabilir/Uygulanabilir Hale Getirmek*
- Hedef 5. Çalışan Memnuniyet Puanını 70'e Çıkarmak*
- Hedef 6. Hukuk Hizmetlerini Etkili Bir Şekilde Gerçekleştirmek*
- Hedef 7. İletişim Kanallarını Çeşitlendirmek ve Geliştirmek*
- Hedef 8. Organizasyon Yapısını, İş Süreçlerini ve Fiziki Şartları Sürekli Geliştirmek*
- Hedef 9. Uluslararası Gelişmeler Çerçevesinde Sosyal Güvenlikle İlgili Politika Üretmek*
- Hedef 10. Dış İlişkileri Geliştirmek*
- Hedef 11. Dış Mali Kaynaklardan Yararlanma İmkânlarını Geliştirmek*

STRATEJİK AMAÇ 4

KURUMSAL YÖNETİM SİSTEMİNİ GELİŞTİRMEK

Stratejik Hedef 4.1

Kaynakların Etkili, Ekonomik ve Verimli Kullanılmasını Sağlamak

Kurum giderlerinin sürekli artış göstermesine karşın gelirlerinin sınırlı olması, kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını gerekli kılmaktadır. Ayrıca, Kurumun amaç ve hedeflerine ulaşması için kaynakların öncelikli ve stratejik alanlarda harcanması gerekmektedir. Bu kapsamda, mali yönetim sisteminin kuruluşundan bu yana önemli gelişmeler kaydedilmiştir. 2010-2014 döneminde SSK, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı mali sistemlerinin entegrasyonuna yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiş, bu kapsamda MOSİP uygulamaya açılmıştır. 2015-2019 döneminde mali yönetim kapasitesinin artırılmasına yönelik ihtiyaçlar tespit edilerek MOSİP'in geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Kaynak yönetiminde yaşanan sıkıntılardan biri olan yersiz ödemeleri önlemeye yönelik yapılacak faaliyetler de kaynakların verimli kullanılmasını sağlamada büyük bir rol oynayacaktır. İlk plan döneminde Kurumumuz ile Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü arasında imzalanan protokol ile Kimlik Paylaşım Sistemi (KPS) uygulaması hizmete açılarak sigortalı ve hak sahibi kişilerin güncel kayıtlarına ulaşarak bu kişilere yapılacak yersiz ödemelerin önüne geçilmiştir. 2015-2019 döneminde MOSİP, MEDULA, SPAS, EMEKTAR, e-Ödenek, e-Bildirim vb. programların entegrasyonun sağlanması, yersiz ödeme yapılan alanların tespiti için inceleme ve denetimlerin yapılması, sistemlere kontrol noktalarının eklenmesi hedeflenmektedir.

Kurum kaynaklarının etkin bir şekilde yönetilmesinin bir ayağı da taşınmazların etkin yönetiminin sağlanmasıdır. 2010-2014 döneminde, Kurumumuza borcu bulunanların borçlarına karşılık taşınmazlarının satın alınması ile ilgili mevzuat düzenlemesi yapılmıştır. Yeni plan döneminde ise, taşınmaz portföyünün daha iyi değerlendirilmesine yönelik yeniden yapılandırma çalışmaları yapılacak, prim borcuna karşılık alınan taşınmazların etkin bir şekilde değerlendirilmesine yönelik faaliyetler gerçekleştirilecektir.

Stratejiler

4.1.1 Taşınmazların etkin yönetiminin sağlanması

4.1.2 Mali yönetim sisteminin kapasitesinin artırılması

4.1.3 Yersiz ödemelere yönelik önleme ve tahsilat sisteminin geliştirilmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.4.1.1	Satışı gerçekleştirilen gayrimenkul sayısının satılması planlanan toplam gayrimenkul sayısına oranı (%)	20	20	20	20	20
P.G.4.1.2	MOSİP'e eklenen ve hayata geçirilen modül sayısı	2	2	2	2	2
P.G.4.1.3	Kamu Mali Yönetim Sistemine yönelik verilen eğitim sayısı	3	3	3	3	3
P.G.4.1.4	Yersiz ödemelerin bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	1	2	2	1	1
P.G.4.1.5	Yersiz ödemelerin önlenmesi için sistemlere eklenen kontrol noktalarının sayısı	5	5	5	5	5

Stratejik Hedef 4.2**Bilgi Teknolojisi Sistemlerini ve Uygulamalarını Geliştirmek**

Kurumsal yönetim sisteminin en önemli unsurlarından biri bilgi teknolojileri sistemidir. Bilgi teknolojileri sisteminin gelişmesi, kurumsal yönetim sisteminin gelişmesinde büyük katkı sağladığı gibi, hizmet kalitesini artırma yolunda da birçok kolaylık getirmektedir. Ayrıca, Kurumumuz yapmış olduğu iş ve işlemler açısından gerek diğer kurum/kuruluşlarla gerekse vatandaşla sürekli iletişim halindedir. Bilgi teknolojileri bu sürekli iletişimde kesintisiz ve kaliteli hizmet verebilmek için büyük önem taşımaktadır.

Bilgi teknolojilerinin geliştirilmesi kapsamında 2010-2014 döneminde, daha önce manuel ortamda yapılan birçok işlem ve uygulama elektronik ortamda yapılmaya başlanmıştır. 2013 sonu itibarıyla bu uygulamaların 40 tanesi e-Devlet platformuna aktarılmış, MOSİP, MEDULA, SPAS, EMEKTAR, GÜVENCE vb. uygulamalar işleme açılmıştır. Bilgi teknolojileri alanında uluslararası standartları referans alan bir kalite yönetim sistemi kurulması kapsamında, Bilgi Teknolojileri Servis Yönetimi ve Bilgi Güvenliği Yönetim Sistemi tamamlanmıştır.

2015-2019 döneminde, Kurum donanım ve yazılım alt yapısının güçlendirilmesi, SGEP'in tamamlanması, Batıkent Veri Merkezi'nin bölgenin (Avrupa, Asya ve Afrika) model bilişim merkezi haline getirilmesi, Türkiye Kamu Veri Merkezi çalışmaları kapsamında Felaket Kurtarma ve Yedek Veri Merkezinin kurulması, akıllı devlet ortamlarında (Akıllı telefon, İOS, Android, akıllı TV vb.) yazılım geliştirilmesi, halen manuel ortamda yapılan iş ve işlemlerin elektronik ortama aktarılması planlanmaktadır.

Stratejiler

- 4.2.1 Teknoloji alanındaki gelişmelerin Kuruma entegre edilmesi
- 4.2.2 Elektronik uygulamaların entegrasyonunun sağlanması
- 4.2.3 Kurum bilişim personelinin niteliğinin ve niceliğinin iyileştirilmesi
- 4.2.4 Manuel işlemlerin/başvuruların elektronik ortama aktarılması
- 4.2.5 e-Devlet üzerinden sunulan hizmetlerin sayısının artırılması
- 4.2.6 Dağınık yapıdaki teknolojik sistemlerin ve bilişim personelinin tek bir merkezde toplanması
- 4.2.7 Felaket Kurtarma ve Yedek Veri Merkezinin Türkiye Kamu Veri Merkezi faaliyetleri kapsamında kurulması
- 4.2.8 Elektronik hizmetlerin akıllı devlet platformlarına aktarılmasının sağlanması
- 4.2.9 Diğer kamu kurum ve kuruluşları ile yazışmaların ve kişilere yönelik tebligatların e-posta sistemi Kayıtlı Elektronik Posta Sistemi (KEP) aracılığıyla yapılmasının sağlanması
- 4.2.10 Bilgi güvenliği altyapısının geliştirilmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.4.2.1	Elektronik ortama aktarılan manuel işlem sayısı	2	2	2	2	2
P.G.4.2.2	Sistemlerin (MEDULA, MOSİP vb.) hata/kesilme oranı (%) (yıllık)	8	6	4	2	2
P.G.4.2.3	Hedefe yönelik gerçekleştirilen ve revize edilen proje sayısı (adet/yıl)	13	6	5	5	5
P.G.4.2.4	Yenilenen donanım sayısının yenilenmesi gereken donanım sayısına oranı (%)	5	5	5	5	10
P.G.4.2.5	Akıllı devlet platformlarına aktarılan uygulama sayısı (adet/yıl)	4	2	3	2	4
P.G.4.2.6	e-Devlet üzerinde yer alan uygulama sayısı	42	44	46	48	50
P.G.4.2.7	SGEP'in tamamlanma oranı (%)	20	20	20	20	20
P.G.4.2.8	Felaket Kurtarma ve Yedek Veri Merkezinin kurulması					√
P.G.4.2.9	Bilişim personel sayısı	770	840	900	950	970
P.G.4.2.10	Bilişim personeli başına düşen eğitim saati (kişi/saat)	3	3,5	4	4,5	5
P.G.4.2.11	KEP sistemine entegrasyonun sağlanması	√				

Stratejik Hedef 4.3

Kurumsal İzleme, Değerlendirme ve Kontrol Sistemini Güçlendirmek

İzleme, değerlendirme ve kontrol sistemleri kamu kurumlarının sonuçlara ulaşma noktasında kullanabilecekleri güçlü bir kamu yönetimi aracıdır. Bu araç, politika yapıcılara ve karar alıcılara, eldeki proje, program ve politikaların kaydettikleri ilerlemeyi takip etme ve etkilerini ortaya koymaya yardımcı olmak için kullanılmaktadır.

Kurumumuz ilk plan döneminde izleme, değerlendirme ve kontrol sisteminin kurulmasına ve geliştirilmesine yönelik önemli adımlar atmış, istatistiki bilgi ve raporların tek noktadan üretilmesi amacıyla “Veri Ambarı Projesi” hayata geçirilmek suretiyle Kurum verileri tek veri tabanında

birleştirilmiş, veri madenciliği ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Kurumsal performansın takip edilmesi amacıyla 2010 yılından başlayarak Merkez Eylem Planları ve Taşra Performans Hedefleri hazırlanmış, bu planlar yılda iki kez izleme ve değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Kurumda İç Denetim Birimi Başkanlığı'nın kapasitesinin geliştirilmesi kapsamında denetim biriminin mevcut durumu analiz edilmiş, etkin ve verimli işleyen bir iç denetim ve iç kontrol sisteminin oluşturulması sağlanmıştır. RTB tarafından gerçekleştirilen tüm işlemlerin elektronik ortama aktararak, takibinin gerçekleştirilmesi amacıyla Teftiş Yönetim Sistemi (TEYON) uygulaması hayata geçirilmiştir.

2015-2019 döneminde, veri ambarından alınan raporların etkin, hızlı ve ihtiyaca yönelik geliştirilmesi, kurumsal performans kriterlerinin belirlenmesi, iç denetim ve iç kontrol sisteminin güçlendirilmesi planlanmaktadır. Ayrıca, Kurum içi teftiş faaliyetleri kapsamında teftiş raporlarının sonuçlarının elektronik ortamda izlenmesinin sağlanması, rehberlik ve bilgilendirme faaliyetlerinin yapılması hedeflenmektedir.

Stratejiler

4.3.1 Veri ambarı uygulamalarının iyileştirilmesi

4.3.2 Veri madenciliği esaslı olarak izleme ve değerlendirme politikalarının geliştirilmesi

4.3.3 Kurumsal performans yönetim sisteminin kurulması

4.3.4 İç denetim sisteminin etkinliğinin ve kapasitesinin artırılması

4.3.5 5018 sayılı Kanun ve Kamu İç Kontrol Standartları Tebliğine göre kontrol ortamının oluşturulması

4.3.6 Kurum içi teftiş faaliyetlerinin geliştirilmesi

4.3.7 Merkez teşkilatında risk yönetimi ve politika geliştirme kapasitesinin güçlendirilmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.4.3.1	Kurumsal performans yönetim sisteminin kurulması					√
P.G.4.3.2	Veri ambarından elde edilen rapor çeşidi sayısı	33	35	37	39	40
P.G.4.3.3	Veri analiz sisteminin kurulması		√			
P.G.4.3.4	Veri üretme ve raporlama sisteminin standartlaştırılması ve tekleştirilmesi		√			
P.G.4.3.5	Gerçekleştirilen iç denetim sayısı	16	16	16	16	16
P.G.4.3.6	Unvan Bazında İş/Görev Tanımları kitabının yayınlanması	√				
P.G.4.3.7	İç Kontrol Standartlarının rapor sayısı	2	2	2	2	2
P.G.4.3.8	TEYON Sisteminin EBYS'ye entegre edilmesi	√				

Stratejik Hedef 4.4

Mevzuatı Sadeleştirmek ve Yeterli, Kolay Anlaşılabilir/Uygulanabilir Hale Getirmek

Kurumumuz, sosyal sigortalar ve GSS alanında çok sayıda hizmet verdiğinden oldukça kapsamlı bir mevzuata sahiptir. Nüfusun tamamına yakın bir kesimine hizmet veren Kurumumuz için mevzuatın uygulayıcılar ve hizmet alanlar tarafından yeterli, kolay anlaşılır ve ulaşılabilir olması oldukça önemlidir. Bununla birlikte mevzuatın sadeleştirilmesi ve kolay anlaşılır hale getirilmesi hizmet alan ve Kurumumuz arasındaki uyuşmazlıkları önlemek için de önemli bir araçtır.

Sosyal güvenlik alanında mevzuatın karmaşıklığı nedeniyle vatandaşlar ve uygulayıcılar çeşitli sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Kurum mevzuatını yeterli ve anlaşılır hale getirerek personelin işlemlerini hatasız ve kolaylıkla yapabilmesi, vatandaşlarımızın sosyal güvenlik hakları ve yükümlülükleri konusunda doğru bilgilenmesi amacıyla 2010-2014 döneminde çok sayıda ikincil mevzuat hazırlanmış, dağınık yapıdaki ikincil mevzuatlar birleştirilmiş, kamuoyunun bilgilendirilmesi ve aydınlatılması için çok sayıda kitapçık hazırlanmıştır.

İkinci plan döneminde ise, mevzuat iyileştirme çalışmaları kapsamında STK ve akademisyenlerin görüşlerinin alınması için çalışma komisyonlarının kurulması ve periyodik toplantılar yapılması, ikincil mevzuatların birbirleriyle ve üst mevzuatla uyumlu hale getirilmesi, e-Mevzuat Bilgi Sisteminin kurulabilmesi için ülkemizdeki mevcut uygulamaların incelenerek, kolay ulaşılabilir sistemin hayata geçirilmesi ve vatandaş ilgilendiren mevzuatı basit süreçler halinde tanımlayıp broşür, kurum web sitesi, reklam ve dizi film gibi araçlarla halka aktarılmasına yönelik çalışmaların yapılması planlanmaktadır.

Stratejiler

4.4.1 Mevzuat iyileştirme çalışmaları yapılması

4.4.2 e-Mevzuat Bilgi Sisteminin kurulması

4.4.3 Yeni kabul edilen/değişen mevzuat konusunda vatandaşın bilgilendirilmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.4.4.1	e-Mevzuat Bilgi Sisteminin hayata geçirilmesi					√
P.G.4.4.2	Mevzuattaki eksikliklerden dolayı açılan dava sayısının bir önceki yıla göre azalma oranı (%)	7	8	10	12	14
P.G.4.4.3	Mevzuattaki eksikliklerden dolayı aleyhte sonuçlanan dava sayısının bir önceki yıla göre azalma oranı (%)	6	5	4	3	2
P.G.4.4.4	İhtilaflı dava konularına yönelik çalışma sayısı	1	1	1	1	1
P.G.4.4.5	Yeni kabul edilen, değişen mevzuata yönelik hazırlanan bilgilendirme materyali sayısı	5	6	7	8	9
P.G.4.4.6	Mevzuat iyileştirmeye yönelik yapılan çalışma sayısı	3	4	5	6	7
P.G.4.4.7	Mevzuatı sadeleştirmeye yönelik hazırlanan komisyon raporu/çalışması sayısı	2	2	2	2	2

Stratejik Hedef 4.5

Çalışan Memnuniyet Puanını 70'e Çıkarmak

Kurumsal yönetim sisteminin en önemli kaynaklarından biri kurum çalışanlarıdır. Bu nedenle, kurumsal yönetim sistemini geliştirmede çalışanların memnuniyetini artırmaya yönelik iyileştirme planlarının oluşturulup hayata geçirilmesi büyük önem arz etmektedir. Ayrıca, bir kurumda memnuniyeti ve bağlılığı yüksek çalışanlar ne kadar fazla ise buna bağlı olarak verimli iş sonuçları, yüksek performans elde etmek mümkündür.

2010-2014 döneminde, insan kaynaklarının etkin yönetilmesine yönelik elektronik uygulamalar geliştirilmiş, çalışanların önerilerinin alınması ve değerlendirilmesine yönelik Bireysel Öneri Sistemi uygulamaya başlanmış, işe ve kişisel gelişime yönelik eğitim faaliyetleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, e-Öğrenme Projesi ile İnteraktif Eğitim ve Video Konferans Projesi hayata geçirilmiştir. Çalışan memnuniyetinin ölçülmesine yönelik 2011 yılından başlanarak düzenli olarak memnuniyet anketi çalışmaları yapılmıştır. 2013 yılında 53,3 olan genel memnuniyet puanını 2019 yılı sonuna kadar kademeli olarak 70 puana çıkarmak temel hedeflerimizden biridir.

Bu kapsamda, bireysel performansı ölçme ve değerlendirmeye yönelik çalışmaların yapılması, norm kadro çalışmasının tamamlanarak birimlerin çalışan sayılarının iş yüküne uygun hale getirilmesi, yurt içi/dışı yüksek lisans, doktora, staj imkânlarından yararlananların sayısının artırılması ve sosyal sorumluluk projelerinin geliştirilmesi planlanmaktadır.

Stratejiler

- 4.5.1 Bireysel Performans Sisteminin kurulmasına yönelik çalışmaların yapılması
- 4.5.2 İş yükü dağılımının iş, birim ve çalışan niteliğine göre yapılması
- 4.5.3 Etkili ve nitelikli hizmet içi eğitimler verilmesi
- 4.5.4 Merkez ve taşra teşkilatında Servis Uzmanlıkları oluşturulması
- 4.5.5 Unvan bazında kariyer planlaması yapılması
- 4.5.6 Kurum içi sosyal aktiviteler yapılması
- 4.5.7 Kurumsal aidiyetin geliştirilmesi
- 4.5.8 Sosyal olanakların Kurum geneline yaygınlaştırılması

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.4.5.1	Çalışan memnuniyet puanı	56	60	63	65	70
P.G.4.5.2	Çalışan başına düşen eğitim saati	45	46	47	48	50
P.G.4.5.3	İş gücü planlamasının yapılması					√
P.G.4.5.4	Merkez ve taşra teşkilatında Servis Uzmanlıkları oluşturulması			√		
P.G.4.5.5	Bireysel performans sisteminin altyapısının kurulması					√
P.G.4.5.6	Gerçekleştirilen sosyal, kültürel ve sanatsal aktivite sayısı	11	12	13	14	15
P.G.4.5.7	Kurumsal aidiyetin artırılması için hizmet yılları/emeklilikte plaket vb. verilmesi	√				
P.G.4.5.8	Gerçekleştirilen sosyal sorumluluk faaliyeti sayısı	3	4	5	5	5
P.G.4.5.9	Birimlerce planlı eğitim dışında personele verilen eğitim sayısı	12	13	14	15	16
P.G.4.5.10	Yapılan görevde yükselme sınavı sayısı		1		1	
P.G.4.5.11	Planlı eğitimlerin gerçekleştirilme oranı (%)	50	52	53	55	57
P.G.4.5.12	Eğitim anketlerinin memnuniyet ortalaması(%)	80	81	81	82	82

Stratejik Hedef 4.6

Hukuk Hizmetlerini Etkili Bir Şekilde Gerçekleştirmek

Hukuk hizmetleri, Kurumun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmada, mevzuat, plan ve programlara uygun çalışmasını teminde önemli bir role sahiptir. Kurumun menfaatlerini koruyucu ve anlaşmazlıkları önleyici hukuki tedbirlerin zamanında alınması hizmetlerin kalitesini etkilemektedir. Hukuk hizmetlerinin geliştirilmesi için etkili ve çözüm odaklı politikalar üretilmesi ve tarafların iletişim ve işbirliği içerisinde olması bir zorunluluktur.

İlk plan döneminde hukuk hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik il müdürlüklerinin çalışmalarının yerinde incelenmesi, Kurum aleyhine açılan davaların konularının tespit edilmesi çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Dava ve mütalaa veri tabanı oluşturularak Kurumun, devam eden davalarını ve mütalaalarını takip etme imkânı sağlanmıştır.

2015-2019 döneminde yapılacak çalışmalarda katılımcı çalışma yöntemleri tercih edilecektir. Hukuk hizmetlerinin etkililiğini artırmak amacıyla; ihtilafların çözümü için alternatif yolların ve Kurum aleyhine sonuçlanan davaların nedenlerinin araştırılması, merkez teşkilatında avukatların alanında uzmanlaşmış personelle eşgüdümünün sağlanması, dava ve icra dosyalarının elektronik ortama aktarılması ile Hukuk Uygulamaları Yazılım Projesi (HUYAP) konularında çalışmalar gerçekleştirilecektir.

Stratejiler

4.6.1 Kurumun taraf olduğu ihtilafların çözümü ve azaltılması için iş ve işlemlerde hukuka uygun davranma bilincinin artırılması

4.6.2 Hukuk hizmetlerinde Kurum genelinde uygulama birliğinin sağlanması

4.6.3 Etkin bir izleme ve değerlendirme faaliyeti yürüterek ortak savunma stratejilerinin oluşturulması

4.6.4 Hukuk Müşavirliğinin merkez ve taşra teşkilatının yeniden yapılandırılması

4.6.5 Hukuk hizmetlerinin verilmesinde ve koordinasyonunda bilgi teknolojilerinden en üst seviyede yararlanılması

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.4.6.1	Elektronik ortama aktarılan dava dosya sayısının toplam dava dosya sayısına oranı (%)	20	20	20	20	20
P.G.4.6.2	Elektronik ortama aktarılan icra takip dosya sayısının toplam icra takip dosya sayısına oranı (%)	20	20	20	20	20
P.G.4.6.3	Kurum aleyhine açılan davaların nedenlerinin tespitine yönelik komisyon raporu/çalışma sayısı	1	1	1	1	1
P.G.4.6.4	Geliştirilen ortak savunma stratejisi sayısı	1	1	1	1	1
P.G.4.6.5	Kadrolu ve sözleşmeli avukatların performans takibi için sistemin kurulması					√

Stratejik Hedef 4.7

İletişim Kanallarını Çeşitlendirmek ve Geliştirmek

Kalitenin ve verimliliğin en önemli unsurlarından biri olan iletişim, modern yönetim anlayışının vazgeçilmez bir aracıdır. Yönetimin temel işlevlerinin başarılı bir şekilde yerine getirilmesi, sürekli ve düzenli iletişim sisteminin oluşturulmasına bağlıdır. Günümüzde kamu kurumları, paydaşların taleplerini karşılamak, etkili, verimli ve güvenilir şekilde faaliyetlerini sürdürmek için sağlıklı iletişim kanalları oluşturmak zorundadır.

Kurumumuz paydaşlarla iletişim içerisinde çalışarak stratejiler geliştiren, değişen koşullara çabuk uyum sağlayan, hizmet verdiği kesimi iş ve işlemleri hakkında hızlı ve kolay şekilde bilgilendiren bir yapıya kavuşmayı hedeflemektedir. 2008 yılında kurulan ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ilk plan döneminde önemli gelişmeler kaydetmiş olup, halen Karaman, Şanlıurfa ve Sivas'ta hizmet vermektedir. Halkla iletişimini sağlayan en önemli araçlarından biri olan yayınların daha geniş kitlelere ulaşmasını sağlamak amacıyla SGK Mobil Kitaplık Projesi gerçekleştirilmiştir. Sosyal Medya Projesi hayata geçirilmiş ve sosyal medya araçları üzerinden kamuoyu bilgilendirilmeye başlanmıştır. Ayrıca SGK Web TV kurularak sosyal güvenliğe yönelik bilgi, haber, duyuru vb. enformasyonun kamuoyuna aktarılması sağlanmıştır.

2015-2019 döneminde, SMS Bilgilendirme Sisteminin geliştirilmesi, SGK TV'nin program sayısının artırılması, Kurum web sitesinin yeniden düzenlenmesi ve tanıtımının artırılması, ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezinin tanıtımının yapılması ve hizmet çeşidinin artırılması, paydaşlarla ilişkilerin daha da geliştirilmesi ve halkla ilişkiler servislerinin kapasitesinin artırılması planlanmaktadır.

Stratejiler

4.7.1 SMS Bilgilendirme Sisteminin kapsamının geliştirilmesi

4.7.2 SGK TV bünyesinde yapılan program sayısının artırılması ve içeriğinin geliştirilmesi

4.7.3 Kurum web sitesinin geliştirilmesi, web tabanlı uygulamaların tanıtımının çeşitli yöntemlerle yapılması

- 4.7.4** ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezinin geliştirilmesi
4.7.5 Paydaşlar ile ilişkilerin geliştirilmesi ve işbirliği toplantılarının yapılması
4.7.6 Halkla İlişkiler Servislerinin geliştirilmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.4.7.1	Web sitesinin ziyaret edilme sıklığı (milyon)	2,5	2,75	3	3,25	3,5
P.G.4.7.2	Çağrı merkezine gelen taleplerin cevaplanma oranı (%)	99	99	99	99	99
P.G.4.7.3	SGK TV bünyesinde yayınlanacak program sayısı (adet)	100	100	100	100	100
P.G.4.7.4	SMS Bilgilendirme Sistemine dahil olan sigortalı sayısı (bin)	700	800	900	1.000	1.200
P.G.4.7.5	Paydaşlarla gerçekleştirilen işbirliğine yönelik çalışma sayısı	3	3	3	3	3
P.G.4.7.6	ALO 170'in tanıtımına yönelik gerçekleştirilen çalışma sayısı	20	25	25	30	30
P.G.4.7.7	Kurumsal Bilgi Bankasının yeniden hayata geçirilmesi					√
P.G.4.7.8	İntranette işe yönelik personel iletişim sisteminin kurulması	√				

Stratejik Hedef 4.8

Organizasyon Yapısını, İş Süreçlerini ve Fiziki Şartları Sürekli Geliştirmek

Kurumların ne şekilde iş yaptıklarını tanımlayan, kalite ve verimliliğin artmasını, işlerin “hızlı, doğru ve kesintisiz” yapılmasını sağlayan süreç yönetimi ile kurumu amaçlarına ulaştırmak için çalışanları ve fonksiyonları bütünleştiren bir yapı olan organizasyon, kurumsal yönetim sisteminin önemli ayaklarından.

2008 yılında üç kurumun birleşmesi ile kurulan Kurumumuz, bugüne kadar yoğun bir yeniden yapılanma sürecinden geçmiş, organizasyon yapısı sürekli geliştirilerek vatandaşların daha kaliteli ve hızlı bir şekilde hizmet alabilmeleri sağlanmıştır. İlk plan döneminde, hizmet binalarının ve fiziki mekânların iyileştirilmesi çalışmaları hızlandırılmış, çok sayıda il müdürlüğü ve SGM binası yapılmış veya yenilenmiştir. Vatandaş odaklı hizmet anlayışı gereği 2008-2013 döneminde 473 adet SGM faaliyete geçmiş, il müdürlükleri ve sosyal güvenlik merkezlerinde ön başvuru masaları kurulmuştur.

Merkez ve taşra birimleri arasında gerekli koordinasyonu sağlayarak iş ve işlemlerin aksamadan yürütülmesini koordine etmek için “Taşra Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuş ve koordinatör il müdürlüğü uygulaması hayata geçirilmiştir. Kurumun merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan personelimizin iletişimini sağlamak, birimler arası bilgi alışverişini hızlandırmak, aranan bilgiye sağlıklı ve hızlı bir biçimde ulaşmak, iletişim kopukluklarını en aza indirmek ve işbirliğini kolaylaştırmak amacıyla intranet sistemi kurulmuştur.

2015-2019 döneminde, taşra teşkilatının altyapı ve donanımının günün koşullarına göre iyileştirilmesi; Mobil SGM'lerin ve İnsansız Hizmet Merkezlerinin yaygınlaştırılması hedeflenmektedir. Elektronik Belge ve Arşiv Yönetim Sisteminin tamamlanması, intranetin yeniden düzenlenmesi, kurumsal hafızanın korunmasına yönelik çalışmalar yapılması, kurum içi koordinasyon ve iletişimin geliştirilmesi planlanmaktadır.

Stratejiler

- 4.8.1 Taşra Teşkilatının organizasyon yapısının etkinliğinin artırılması, fiziki şartların iyileştirilmesi
- 4.8.2 İş süreçlerinin elektronik ortamda takibinin sağlanmasına yönelik altyapı çalışmalarının yapılması
- 4.8.3 Merkez teşkilatının dağınık yapısının giderilerek tek bir kampüste toplanması
- 4.8.4 İnsansız Hizmet Merkezlerinin tüm ülke çapında yaygınlaştırılması
- 4.8.5 Mobil Sosyal Güvenlik Merkezlerinin yaygınlaştırılması
- 4.8.6 Elektronik Belge ve Arşiv Yönetim Sisteminin hayata geçirilmesi ve geliştirilmesi
- 4.8.7 Hizmet sunumunda bürokrasinin azaltılması; hizmetlerde etkinlik, kalite ve şeffaflığın sağlanması
- 4.8.8 Kurumsal hafızanın korunması, geliştirilmesi ve aktarılması
- 4.8.9 Kurum içi koordinasyon ve iletişimin geliştirilmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.4.8.1	İş süreçlerinin iyileştirilme oranı (%)	20	20	20	20	20
P.G.4.8.2	İyileştirilen iş süreçlerinin elektronik ortama aktarılma oranı (%)	20	20	20	20	20
P.G.4.8.3	Elektronik Belge ve Arşiv Yönetim Sisteminin hayata geçirilmesi			√		
P.G.4.8.4	Fiziki şartları yetersiz hizmet birimlerinin yenilenme oranı (%)	20	20	20	20	20
P.G.4.8.5	Birimlerde kurumsal hafızaya yönelik ortak alan oluşturulması					√

Stratejik Hedef 4.9

Uluslararası Gelişmeler ve Ulusal Plan-Programlar Çerçevesinde Sosyal Güvenliğe İlişkin Analizler/Araştırmalar Yürütmek

Küresel ekonomik bütünleşme sürecinin gittikçe derinleştiği günümüzde ekonomimizde ve uluslararası arenada kaydedilen gelişmelerin analiz edilmesi ve değerlendirilmesi son derece önem arz etmektedir. Sağlıklı ve güncel bilgi altyapısına dayanan teknik analiz ve çalışmalar yapmak, güncel sorunların çözümüne ve ileriye yönelik politikaların tespitine temel oluşturacağı gibi görüş ve politikaların belirlenmesi Kurumumuz eylemlerine yol gösterecektir.

Uluslararası gelişmeleri sürekli takip ederek yapılan analiz ve değerlendirmeler sayesinde, riskleri önceden görmek, dinamikliği sağlamak, risk odaklı denetimlere katkı sağlamak, geleceğe dönük aktüeryal denge analizi ve projeksiyonlar yapmak mümkün hale gelebilecektir.

Kurumumuz açısından somut hedeflerin konulmasına katkı sağlayacak olan kayıt dışı istihdamla mücadele, kişilerin sosyal güvenlikle ilgili hak ve yükümlülükleri hakkında bilinçlendirilmesi ve aktüeryal dengenin iyileştirilmesi gibi ana politika alanlarında analizlerin yapılması ile sosyal güvenlik sistemlerinde meydana gelen değişimlerin yansımaları değerlendirilecektir.

Prim teşvikleri, katkı payları, emeklilik ve sağlık reformlarının teknik analizleri yapılarak, bu analiz sonuçlarına göre sosyal güvenlik sisteminin iyileştirilmesine yönelik politikalar üretilecektir. Bu analizlerin yanı sıra yeterli mali kaynak ayrılarak yetkin personel istihdamı ve Kurumumuz bünyesinde AR-GE biriminin kurulmasıyla inovasyonun teşvik edilmesi de planlanmaktadır.

Stratejiler

4.9.1 Politika üretmede teknik analizlerin yapılması

4.9.2 Sosyal güvenlik sisteminin öncelikli alanlarında AR-GE ve inovasyonun teşvik edilmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.4.9.1	AR-GE biriminin kurulması					√
P.G.4.9.2	Yapılan teknik analiz sayısı	2	3	2	3	2

Stratejik Hedef 4.10

Dış İlişkileri Geliştirmek

AB, diğer bölge ülkeleri ve üye olduğumuz uluslararası örgütlerdeki (ISSA, ILO vb.) etkinliğin artırılması, kazanılan tecrübe, bilgi birikimi ve deneyimin karşılıklı olarak paylaşılmasının sosyal güvenlik sistemimize katkı sağlayacağı aşîkârdır. Değişen dünya koşulları ve AB'ye üyelik hedefiyle uyumlu, uluslararası gelişmeleri ve bilgi toplumuna dönüşüm sürecini dikkate alan uluslararası ortak çalışmaların artırılması dış ilişkilerimizin güçlenmesi açısından son derece önemlidir.

2010-2013 döneminde 3 adet Uluslararası Sosyal Güvenlik Sempozyumu yapılmış, 2013 yılında ISSA Avrupa Bölgesel Sosyal Güvenlik Forumu İstanbul'da düzenlenmiştir. 2012 yılında sosyal güvenlik sözleşmeleri, ikili işbirliği ya da dış kaynaklı projeler veya bilgi almak amacı ile 21 ülkeden, 30 heyet ve 225 kişi Kurumumuzu ziyaret etmiş; 20 ülkeye yurt dışı ziyaretleri gerçekleştirilerek 118 çalışanın katılımı sağlanmıştır. 2013 yılında ise, 25 ülkeden 32 heyet ve 344 kişi Kurumumuzu ziyaret etmiş, 22 ülkeye ziyaret gerçekleştirilmiş ve 133 çalışanın katılımı sağlanmıştır.

2015-2019 döneminde, AB uyum çalışmaları kapsamında koordinatör kurumlarla işbirliği içinde çalışmaların yürütülmesi, uluslararası toplantı ve çalışmalara aktif katılım sağlanması, uluslararası yayın ve etkinliklerin takip edilerek katılımın sağlanması hedeflenmektedir. Ayrıca, bölge ülkelerinin katılımıyla sosyal güvenlik platformlarının kurulması, diğer ülkelerde yaşanan sosyal güvenlik reformlarının takip edilmesi de planlanmaktadır.

Stratejiler

4.10.1 AB uyum çalışmalarının gerçekleştirilmesi

4.10.2 Ülkemizin üye olduğu uluslararası örgütlerdeki Kurumumuzun etkinliğinin artırılması

4.10.3 Başta bölge ülkeleri olmak üzere, diğer ülkelerle sosyal güvenlik alanındaki ilişkilerin geliştirilmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.4.10.1	Hedefe yönelik gerçekleştirilen çalışma sayısı	2	2	2	2	2
P.G.4.10.2	Ülkelerle gerçekleştirilen işbirliği toplantısı sayısı	4	4	4	4	4
P.G.4.10.3	AB uyum çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen çalışma sayısı	2	2	2	2	2

Stratejik Hedef 4.11**Dış Mali Kaynaklardan Yararlanma İmkânlarını Geliştirmek**

Kurumumuz projelerinin finansman ihtiyacının karşılanmasında dış kredi kaynakları bir seçenek olarak kullanılmaktadır. Bu kaynaklar genellikle AB hibeleri ve Dünya Bankası (WB) kredileri gibi uluslararası kuruluşlardan sağlanan hibe ve fonlardır. Dış kaynaklardan yararlanma yöntemi, doğru ve zamanında uygulandığında, hem hibe alınan kuruluşun tecrübe ve birikiminden yararlanmayı, hem de gerekli kalite standartlarına en uygun şekilde ulaşmayı sağlamaktadır.

Birinci plan döneminde AB hibesi ile gerçekleştirilen “Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Arttırılması Teknik Yardım Projesi”, kapsamında yapılan çalışmalarla ciddi ilerleme kaydedilmiş, elde edilen gelişmeler her yıl düzenli olarak ülkemizin üyelik müzakerelerini değerlendiren İlerleme Raporuna da olumlu biçimde yansımıştır.

Kurumumuzun en önemli dış kaynaklı projelerden biri olan “Kayıtlı İstihdamı Teşvik ve Teknik Destek Projesi (KİT-UP)”, 2010 yılında uygulamaya konulmuş ve başarılı bir şekilde tamamlanmıştır. Hibe projelerinin uygulandığı 2010 Temmuz-2011 Temmuz döneminde, proje bölgelerinde kayıtlı istihdamdaki yükselme TÜİK verileriyle de kanıtlanmıştır. Bu başarının sürdürülmesi için ikinci hibe programına (KİT-UP 2) dönük çalışmalar devam etmektedir. Önümüzdeki dönemde proje geliştirme kapasitesinin artırılmasına dönük faaliyetlerin sürdürülmesi, proje bazlı çalışma usulünün yerleştirilmesi ve kurumsal kapasitenin artırılması amacıyla dış kaynaklı projeler geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Stratejiler

4.11.1 AB fonları başta olmak üzere proje bazlı finansman sağlayan fon kaynaklarından elde edilen faydanın yükseltilmesi

4.11.2 Dış kaynaklı projeler geliştirilmesi

Performans Göstergeleri

Performans Göstergeleri		2015	2016	2017	2018	2019
P.G.4.11.1	Sosyal sigortalar alanında başvuru/gerçekleştirilen dış kaynaklı proje sayısı	1	1	1	1	1
P.G.4.11.2	Genel sağlık sigortası alanında başvuru/gerçekleştirilen dış kaynaklı proje sayısı	1	1	1	1	1
P.G.4.11.3	Kurumsal kapasitenin artırılması amacıyla başvuru/gerçekleştirilen dış kaynaklı proje sayısı	1	1	1	1	1
P.G.4.11.4	Yararlanılan dış kaynak miktarı (milyon TL)	10	10	5	5	5



BÖLÜM IV
Onuncu Kalkınma Planı ile
Stratejik Plan İlişkisi

Tablo 13: Onuncu Kalkınma Planı (Hedefler ve Politikalar) ile Stratejik Plan İlişkisi

HEDEFLER VE POLİTİKALAR	2.1 NİTELİKLİ İNSAN GÜÇLÜ TOPLUM	2.1.2 Sağlık	H 2.1; H 2.2; H 2.3; H 2.4
		2.1.11 İstihdam ve Çalışma Hayatı	H 1.3
		2.1.12 Sosyal Güvenlik	H 1.2; H 1.3; H 1.5; H 2.1; H 2.2; H 2.3; H 2.4
		2.1.15 Kamuda Stratejik Yönetim	H 4.3
		2.1.16 Kamuda İnsan Kaynakları	H 4.5
		2.1.17 Kamu Hizmetlerinde e-Devlet Uygulamaları	H 4.2
	2.2 YENİLİKÇİ ÜRETİM İSTİKRARLI BÜYÜME	2.2.7 Sosyal Güvenlik Finansmanı	H 1.1; H 1.2; H 1.3; H 1.4; H 2.2; H 2.3; H 2.4; H 3.3
		2.2.10 Bilim, Teknoloji ve Yenilik	H 4.2; H 4.9
		2.2.14 Bilgi ve İletişim Teknolojileri	H 4.2

Tablo 14: Onuncu Kalkınma Planı (Öncelikli Dönüşüm Programları) ile Stratejik Plan İlişkisi

ÖNCELİKLİ DÖNÜŞÜM PROGRAMLARI	1.5 KAMU HARCAMALARININ RASYONELLEŞTİRİLMESİ PROGRAMI	H 1.1; H 1.2; H 1.3; H 1.4; H 2.2; H 2.3; H 2.4; H 3.3
	1.7 İŞ VE YATIRIM ORTAMININ GELİŞTİRİLMESİ PROGRAMI	H 4.2; H 4.9
	1.9 KAYIT DIŞI EKONOMİNİN AZALTILMASI PROGRAMI	H 4.2
	1.9 KAYIT DIŞI EKONOMİNİN AZALTILMASI PROGRAMI	H 2.1; H 2.2; H 2.3; H 2.4



BÖLÜM V
Maliyetlendirme
ve
Kaynak İhtiyacı

Tablo 15: Maliyetlendirme ve Kaynak İhtiyacı Tablosu*

(TL)

AMAÇLAR		2015	2016	2017	2018	2019
AMAÇ 1	SOSYAL GÜVENLİĞİ YAYGINLAŞTIRMAK VE PRİM GELİRLERİNİ ARTIRMAK	641.202.064	672.650.145	751.220.640	809.112.091	873.393.922
HEDEF 1	Cari dönem prim tahakkukunu ve tahsilatını artırmak	162.174.863	170.898.251	189.565.070	204.273.381	220.605.277
HEDEF 2	Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artırmak ve farkındalık oluşturmak	148.310.854	156.313.028	173.795.679	187.248.717	202.186.776
HEDEF 3	Denetim ve kontrol sisteminin etkinliğini caydırıcılığını olumlu yöntemlerle artırarak kayıtlı istihdamı artırmak	182.772.669	189.514.105	209.692.336	226.002.815	244.113.737
HEDEF 4	İcraya intikal eden prim alacaklarının tahsilat oranını bir önceki yıla göre %20 artırmak	147.445.464	155.414.883	172.824.614	186.200.354	201.052.582
HEDEF 5	Sosyal güvenliği yaygınlaştırmak	498.214	509.878	5.342.941	5.386.824	5.435.550
AMAÇ 2	SAĞLIK HİZMETLERİNE ERİŞİMİ KISITLAMADAN SAĞLIK HARCAMALARININ SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNİ SAĞLAMAK	424.531.550	444.268.000	499.504.585	537.740.390	580.196.874
HEDEF 1	Koruyucu önleyici sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına katkı sağlamak	3.837.836	3.971.662	9.085.786	9.427.606	9.807.159
HEDEF 2	Sağlık hizmetlerinin doğru kullanılması konusunda toplumu bilinçlendirmek ve farkındalığı artırmak	201.587.848	212.399.807	234.436.118	252.716.250	273.014.243
HEDEF 3	Sağlık giderlerinin etkin yönetimi için izleme değerlendirme kontrol ve denetim sistemini geliştirmek	209.304.742	218.830.230	241.388.625	260.222.189	281.134.706
HEDEF 4	Sağlık sigortacılığının gelişimine yönelik politikalar üretmek	9.801.124	9.066.301	14.594.056	15.374.345	16.240.766
AMAÇ 3	KALİTELİ SOSYAL SİGORTACILIK HİZMETİ VEREREK HİZMET ALAN MEMNUNİYETİNİ ARTIRMAK	994.423.599	1.047.955.613	1.152.205.323	1.242.397.337	1.342.545.246
HEDEF 1	Tescil işlemlerini hızlandırmak ve kolaylaştırmak	296.273.304	312.265.644	342.410.017	369.285.075	399.126.750
HEDEF 2	Emeklilik hizmetlerini etkinleştirmek	302.552.165	318.758.091	349.429.583	376.863.412	407.325.538
HEDEF 3	Yurt dışı iş ve işlemlerini iyileştirmek	198.709.750	209.407.915	231.201.316	249.223.950	269.236.024
HEDEF 4	Kısa vadeli sigorta hizmetlerini geliştirmek	196.888.380	207.523.963	229.164.407	247.024.900	266.856.934

(TL)

AMAÇLAR		2015	2016	2017	2018	2019
AMAÇ 4	KURUMSAL YÖNETİM SİSTEMİNİ GELİŞTİRMEK	693.174.787	549.328.242	497.032.090	532.401.099	571.674.335
HEDEF 1	Kaynakların etkili, ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak	67.468.071	70.932.347	81.482.978	87.587.751	94.366.403
HEDEF 2	Bilgi teknolojisi sistemlerini ve uygulamalarını geliştirmek	227.626.768	169.776.760	90.095.101	96.885.416	104.425.283
HEDEF 3	Kurumsal izleme, değerlendirme ve kontrol sistemini güçlendirmek	60.642.230	60.016.098	69.680.445	74.845.714	80.581.154
HEDEF 4	Mevzuatı sadeleştirmek ve yeterli, kolay anlaşılabilir/uygulanabilir hale getirmek	1.598.324	1.663.008	6.589.695	6.732.820	6.891.745
HEDEF 5	Çalışan memnuniyet puanını 70'e çıkarmak	45.741.924	47.898.804	56.579.352	60.701.750	65.279.200
HEDEF 6	Hukuk hizmetlerini etkili bir şekilde gerçekleştirmek	2.589.909	2.683.114	7.692.621	7.923.543	8.179.955
HEDEF 7	İletişim kanallarını çeşitlendirmek ve geliştirmek	3.427.624	3.590.192	8.673.345	8.982.334	9.325.430
HEDEF 8	Organizasyon yapısını, iş süreçlerini ve fiziki şartları sürekli geliştirmek	258.486.085	165.908.350	132.823.268	143.014.825	154.331.383
HEDEF 9	Uluslararası gelişmeler çerçevesinde sosyal güvenlikle ilgili politika üretmek	9.210.483	9.642.517	15.217.055	16.046.936	16.968.423
HEDEF 10	Dış ilişkileri geliştirmek	11.829.788	12.433.553	18.234.694	19.304.784	20.492.997
HEDEF 11	Dış mali kaynaklardan yararlanma imkânlarını geliştirmek	4.553.581	4.783.499	9.963.536	10.375.226	10.832.362
STRATEJİK AMAÇLAR İÇİN KULLANILACAK ÖDENEK TOPLAMI		2.753.332.000	2.714.202.000	2.899.962.638	3.121.650.917	3.367.810.377
TRANSFERLER		215.023.932.000	232.655.815.000	251.579.639.829	271.615.007.939	293.861.991.033
TOPLAM		217.777.264.000	235.370.017.000	254.479.602.467	274.736.658.856	297.229.801.410

NOT : (*) 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu gereğince Kurumumuz, Devlet Bütçesi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumları Bütçesinde yer aldığından yukarıda yer alan maliyetlere, Sosyal Güvenlik Kurumları Bütçesinden Kurumumuza tahsis edilen ödenekler ve Kurum gelirleri kaynak olacaktır.



BÖLÜM VI
Stratejik Amaç ve Hedefler
ile
Birim İlişkileri

Tablo 16: Stratejik Amaç ve Hedefler ile Birim İlişkisi Tablosu

STRATEJİK AMAÇLAR VE HEDEFLER															SPGM	EHGM	GSSGM	HSGM	RTB	AFYDB	SGB	HMÜŞ	IDBB	BHİMÜŞ	İKDB	İEDB	DHDB
SA 1: Sosyal Güvenliği Yaygınlaştırmak ve Prim Gelirlerini Artırmak																											
H 1.1	Cari Dönem Prim Tahakkukunu ve Tahsilatını Artırmak														X		O	O			X						
H 1.2	Sosyal Güvenlik ve Prim Ödeme Bilincini Artırmak ve Farkındalık Oluşturmak														X	O	O	O	O		O		X				
H 1.3	Denetim ve Kontrol Sisteminin Etkinliğini Caydırıcılığını Olumlu Yöntemlerle Artırarak Kayıtlı İstihdamı Artırmak														X			X	X					O			
H 1.4	İcraya İntikal Eden Prim Alacaklarının Tahsilat Oranını Bir Önceki Yıla Göre %20 Artırmak														X												
H 1.5	Sosyal Güvenliği Yaygınlaştırmak														X	O	O	O	O		O		O				
SA 2: Sağlık Hizmetlerine Erişimi Kısıtlamadan Sağlık Harcamalarının Sürdürülebilirliğini Sağlamak																											
H 2.1	Koruyucu Önleyici Sağlık Hizmetlerinin Geliştirilmesine ve Yaygınlaştırılmasına Katkı Sağlamak																X										
H 2.2	Sağlık Hizmetlerinin Doğru Kullanılması Konusunda Toplumu Bilinçlendirmek ve Farkındalığı Artırmak																X						O				
H 2.3	Sağlık Giderlerinin Etkin Yönetimi İçin İzleme Değerlendirme Kontrol ve Denetim Sistemini Geliştirmek																X	O	X	O							
H 2.4	Sağlık Sigortacılığının Gelişimine Yönelik Politikalar Üretmek																X										
SA 3: Kaliteli Sosyal Sigortacılık Hizmeti Vererek Hizmet Alan Memnuniyetini Artırmak																											
H 3.1	Tescil İşlemlerini Hızlandırmak ve Kolaylaştırmak														X												
H 3.2	Emeklilik Hizmetlerini Etkinleştirmek														X	X		O									
H 3.3	Yurt Dışı İş ve İşlemlerini İyileştirmek															X											
H 3.4	Kısa Vadeli Sigorta Hizmetlerini Geliştirmek															X		O			O						

STRATEJİK AMAÇLAR VE HEDEFLER													
SA 4: Kurumsal Yönetim Sistemini Geliştirmek													
	SPGM	EHGM	GSSGM	HSGM	RTB	AFYDB	SGB	HMÜŞ	IDBB	BHİMÜŞ	İKDB	İEDB	DHDB
H 4.1							X					X	
H 4.2				X							O		
H 4.3				X	X	X	X		X				
H 4.4				X				X					
H 4.5	O	O	O	X	O	O	X	O	O	O	X	O	X
H 4.6								X					
H 4.7				X						X			
H 4.8				X			X					X	X
H 4.9		O	O	O		X	X						
H 4.10		O					X						
H 4.11	O	O	O				X						

NOT : X: Sorumlu Birim
O: İlgili/İlişkili Birim



BÖLÜM VII
2010-2014 Dönemi
Stratejik Planının
Değerlendirilmesi

Değişim, dönüşüm, sürdürülebilirlik ve vatandaş odaklılık ilkeleri çerçevesinde eşit ve adil bir sosyal güvenlik sistemini hayata geçirmeyi amaçlayan “Sosyal Güvenlik Reformu” kapsamında, kuruluşundan bu yana yeniden yapılanma sürecinden geçen Kurumumuz, 2010-2014 dönemi için hazırlanan ilk stratejik planında “**Sosyal güvenlik sisteminde gelir ve gider arasındaki farkı azaltmak**” ve “**Hizmet kalitesini sürekli geliştirmek**” olmak üzere iki stratejik amaç belirlemiştir. Stratejik Plan, stratejik amaçların altında stratejik hedefler, bu hedeflerin altında da stratejiler olacak şekilde kurgulanmıştır. Bu çerçevede Stratejik Planda iki adet stratejik amaca, on adet stratejik hedefe ve kırk adet stratejiye; hedeflerin ve stratejilerin performansını ölçmeye yönelik toplam elli beş adet performans göstergesine yer verilmiştir.

Ülkemizde sosyal güvenlik sistemi, kayıt dışı istihdam, erken emeklilik, sağlık sistemindeki usulsüzlükler vb. nedenlerle gelir kaybı yaşamaktadır. Yapılan aktüeryal projeksiyonlar neticesinde sosyal güvenlik açığının kısa vadede kapanmayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle 2010-2014 dönemi için ilk stratejik amaç, gelir ve gider arasındaki farkın azaltılmasına yönelik belirlenmiştir. 2010–2012 dönemi için temel göstergelere bakıldığında sosyal güvenlik açığının %35 oranında azaldığı, adı geçen açığa yönelik önemli göstergelerden biri olan “Sosyal Güvenlik Açığının GSYİH İçindeki Payı”nın ise %50 azaldığı görülmektedir. Bu dönemde, prim gelirlerindeki artış %48 oranında gerçekleşirken, emekli ve sağlık giderlerindeki toplam artış %34 düzeyinde olmuştur. Bu amaca yönelik bir diğer önemli gösterge olan “Kayıt Dışı İstihdam Oranı”na bakıldığında ise oran 2010 yılında %43,25 iken 2013 Eylül ayı itibarıyla %37,2’ye gerilemiştir. Bu oranın 2015-2019 döneminde %30’a düşürülmesi hedeflenmektedir.

Temel değerlerinden biri “kaliteli hizmet” olan Kurumumuz, hizmet kalitesini sürekli artıran bir yapıya kavuşmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, 2010-2014 döneminin ikinci stratejik amacı “Hizmet kalitesini sürekli geliştirmek” olarak belirlenmiştir. Kurumumuzda, “Hizmet kalitesini sürekli geliştirmek” amacına yönelik temel göstergeler “Çalışan Memnuniyet Puanı, Hizmet Alanlar* Memnuniyet Oranı/Puanı ve Diğer Paydaşlar** Memnuniyet Oranı/ Puanı” olarak belirlenmiştir.

Çalışanların, hizmet alanların ve diğer paydaşların memnuniyet oranlarının ölçülmesine yönelik kapsamlı ilk çalışma 2011 yılında gerçekleştirilmiş, 2012, 2013 yıllarında da tekrarlanmıştır. 2011 yılında çalışan memnuniyet anketi merkez vetaşra teşkilatı çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilmiş olup, çalışan memnuniyet puanı 47,8 olarak hesaplanmıştır. 2013 yılında gerçekleştirilen anket çalışmasında ise memnuniyet puanı 53,3 olarak gerçekleşmiştir. Çalışan memnuniyet puanında 2011 yılından 2013 yılına %12’lik bir artış gözlemlense de çalışan memnuniyeti puanı Kurum hedeflerinin oldukça altındadır. 2015-2019 döneminde çalışan memnuniyeti puanının 70 olması hedeflenmektedir.

2011 yılında bağımsız bir araştırma şirketi tarafından gerçekleştirilen çalışmada hizmet alanların memnuniyet oranı %71 ve diğer paydaşlar memnuniyet oranı ise %74,7 olarak hesaplanmıştır. 2012 yılı anket sonuçlarına bakıldığında ise hizmet alanlar memnuniyet oranı %76,5 olarak gerçekleşirken, diğer paydaşlar memnuniyet oranı %72,2 olarak gerçekleşmiştir.

* Aktif-pasif sigortalı ve hak sahipleri

** İşveren/işveren vekili, muhasebeci/mali müşavir, sağlık tesisi/sağlık hizmeti sunucusu, tıbbi malzeme sağlayıcısı, eczacı/optikçiler

2013 yılında hizmet alan ve diğer paydaş memnuniyetin ölçülmesinde puan sistemine geçilmiş olup, hizmet alanlar için memnuniyet puanı 74,6; diğer paydaşlar için 71,9 olarak hesaplanmıştır. Her üç yıla ait sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde Kurumdan memnuniyetin oldukça yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Önümüzdeki dönem için nihai hedef bütün vatandaşların ve paydaşların memnun olduğu bir Kurum olmaktır.

Kurumumuz tarafından 2010-2014 döneminde kayıt dışı istihdamla etkin mücadele edilmiş, toplumda sosyal güvenlik bilincinin artırılmasına yönelik çok sayıda çalışma yapılmıştır. GSS hayata geçirilmiş, vatandaşın eşit, kaliteli ve kolay ulaşılabilir sağlık hizmeti alması sağlanmıştır. Bilgi teknolojileri alanında ağırlıklı olarak devredilen Kurumlara ait bilgi sistemlerinin uyumlaştırılmasına odaklanılmış, bunun yanında MEDULA, MOSİP, GÜVENCE, EMEKTAR, SPAS gibi çok sayıda yeni yazılım projesi uygulamaya aktarılmıştır. Vatandaş odaklı hizmet anlayışını benimseyen Kurumumuz bu dönemde bürokrasinin azaltılması, hizmet noktalarının iyileştirilmesi ve sayısının artırılmasına önem vermiştir. İnsansız SGM, Mobil SGM uygulamaları başlatılmış, ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezleri'nin sayısı üçe çıkarılmış, hizmet kalitesi artırılmıştır. Bunun yanında kurumsal başarının temelinde yer alan çalışanların işe yönelik ve kişisel gelişimleri için çok sayıda hizmet içi eğitim, kişisel gelişim faaliyetleri gerçekleştirilmiştir.

2015-2019 dönemi Stratejik Planı'na bakıldığında prim gelirlerinin artırılması, sağlık giderlerinde etkinliğin sağlanması, kaliteli sosyal sigortacılık hizmeti verilmesi ve kurumsal yönetim sisteminin geliştirilmesine yönelik amaçlar belirlendiği görülmektedir. Bu dönem, Kurum için 2010-2014 döneminde kurulan kurumsal ve bilgi işlem altyapılarının daha da geliştirileceği, hizmet kalitesinin vatandaşın beklentilerinin de üzerine çıkarılacağı bir dönem olacaktır. Kurum, hizmet ve teknoloji alanında getireceği yeniliklerle ülkemizde ve dünyada örnek alınan bir kamu kurumu olmayı hedeflemektedir.



BÖLÜM VIII
İzleme
ve
Değerlendirme



Kamuda stratejik yönetimin en zayıf noktasını oluşturan izleme ve değerlendirme, belirlenen hedeflerin kurumsal çıktılara dönüşüp dönüşmediğinin izlenmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu sayede, hedefler ile gerçekleştirmelerin kıyaslanması, bunlar arasında sapma oluşması durumunda bu sapmanın sebeplerinin değerlendirilmesi ile düzeltici önlemlere ilişkin öneriler sunulması mümkün olacaktır.

Stratejik yönetim sürecinin bir bütün olarak işleyebilmesi, kamuda daha hesap verebilir ve şeffaf bir yapının oluşturulabilmesi için stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporu arasındaki bağlantının iyi bir şekilde kurgulanması ve Kurumun stratejik amaç ve hedeflerine ne ölçüde ulaşılabildiğinin izlenebilmesi için izleme değerlendirme sisteminin oluşturulması gerekmektedir.

2015-2019 Stratejik Planı'nda Kurumumuzun amaç ve hedeflerindeki gelişmeyi ölçecek performans göstergeleri ve göstergelere ilişkin hedef değerler belirlenmiştir. Performans Programında yıllık olarak hedefler için ayrılan bütçe kaynağı ile gerçekleştirmeleri karşılaştırılacak ve oluşabilecek farkın nedenleri değerlendirilecektir. Ayrıca çevresel faktörlerin stratejik plana olası etkileri takip edilecektir. Planda yer alan hedeflerin izlenmesine yönelik oluşturulan performans göstergeleri ve hedef değerler sorumlu birimlerle ilişkilendirilmiştir. İzleme ve değerlendirme bu hususlar dikkate alınarak gerçekleştirilecek olup, izleme ve değerlendirmeye ilişkin temel verilerin sağlanmasından da ilgili birimler sorumlu olacaktır. İzleme ve değerlendirme süreci ilgili birimlerin sorumluluğunda olup koordinasyonu SGB tarafından yürütülecektir. Plana yönelik uygulama sonuçlarının değerlendirilmesi, yıllık olarak yayınlanan faaliyet raporları ve performans programlarıyla kamuoyuyla paylaşılacaktır.

Ayrıca Kurumumuzda 2012 yılında “Bütçe Yönetimi ve Mali Karar Destek Projesi” kapsamında Kurumumuzun stratejik amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı sağlanması, bütçe hazırlık ve uygulamanın elektronik ortamda yönetilmesi ve e-Denetime hizmet edecek altyapı ile birlikte karar destek mekanizmalarının oluşturulması amacıyla çalışmalar başlatılmıştır. Proje kapsamında oluşturulan modüller MOSİP sistemi içerisine entegre edilmiş olup, birbiri ile bağlantılı ve canlı bir yapıdan oluşmaktadır. Bu proje ile performans yönetimi kapsamında; stratejik plan, performans programı, eylem planı modülleri oluşturulmuş ve bunların birlikte yönetimi sağlanmaya çalışılmıştır.

Stratejik planın izlenmesi ve değerlendirilmesi, planın başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi ve gelecek dönemler için doğru stratejilerin geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Planın uygulanma sürecinde bir aksama olup olmadığı tespit edilerek, varsa bunların düzeltilmesine yönelik tedbirlerin alınması ile performans hedeflerine ulaşma konusunda doğru bir yaklaşım izlenmiş olacaktır.





BÖLÜM IX

Ekler

1. STRATEJİK PLANLAMA KURULU

ADI SOYADI	UNVANI
Yadigar GÖKALP İLHAN	Kurum Başkanı
Dr. Mustafa KURUCA	Kurum Başkan Yardımcısı
Mehmet Ali SAĞLAM	Kurum Başkan Yardımcısı ¹
Ali PEKTEN	Kurum Başkan Yardımcısı ²
Cevdet CEYLAN	Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürü ¹
Cüneyt OLGAÇ	Sigorta Primleri Genel Müdürü V. ²
Dr. Tonguç SUGÜNEŞ	Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürü V. ³
Adem ONAR	Hizmet Sunumu Genel Müdürü ⁴
Dr. Sıddık TOPALOĞLU	Rehberlik ve Teftiş Başkanı ⁵
İsmail SEVİNÇ	Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanı ⁶
Ahmet AÇIKGÖZ	Strateji Geliştirme Başkanı ⁷
Av. Nuray OKAR	I. Hukuk Müşaviri V.
Gürkan AKÇAY	İç Denetim Birimi Başkanı
Yavuz Selim AYAZ	Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri ⁸
Ali AKSAKAL	İnsan Kaynakları Daire Başkanı
Murat YAZICI	Destek Hizmetleri Daire Başkanı ⁹
Abdullah KAVAKLI	İnşaat ve Emlak Daire Başkanı
Selim GÜRLEVİK	Daire Başkanı (Başkan Danışmanı)
Ahmet ARAS	Başkan Danışmanı

¹ Mehmet Ali SAĞLAM tarafından yürütülen Kurum Başkan Yardımcılığı görevine 28.05.2014 tarihi itibarıyla Cevdet CEYLAN atanmıştır.

² Ali PEKTEN tarafından yürütülen Kurum Başkan Yardımcılığı görevine 28.05.2014 tarihi itibarıyla Murat YAZICI atanmıştır.

³ Kurum Başkan Yardımcısı Cevdet CEYLAN aynı zamanda Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü görevini de vekaleten yürütmektedir.

⁴ Cüneyt OLGAÇ tarafından yürütülen Sigorta Primleri Genel Müdürlüğüne 10.05.2014 tarihi itibarıyla Ahmet AÇIKGÖZ atanmıştır.

⁵ Dr. Tonguç SUGÜNEŞ tarafından yürütülen GSS Genel Müdürlüğü görevine 21.02.2014 tarihi itibarıyla İsmet KÖKSAL atanmıştır.

⁶ Adem ONAR tarafından yürütülen Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü görevini 02.06.2014 tarihinden itibaren vekaleten Mehmet Hayri BAYRAKÇIOĞLU yürütmektedir.

⁷ Dr. Sıddık TOPALOĞLU tarafından yürütülen Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı görevine 10.06.2014 tarihi itibarıyla Mustafa APAYDIN atanmıştır.

⁸ İsmail SEVİNÇ tarafından yürütülen Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı görevini 17.04.2014 tarihinden itibaren vekaleten Nadide YİĞİTELİ yürütmektedir.

⁹ Ahmet AÇIKGÖZ tarafından yürütülen Strateji Geliştirme Başkanlığı görevine 10.05.2014 tarihi itibarıyla Muhiddin ŞAHİN atanmıştır.

⁸ Yavuz Selim AYAZ tarafından yürütülen Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği görevine 07.05.2014 tarihi itibarıyla Mehmet YAMAK atanmıştır.

⁹ Kurum Başkan Yardımcısı Murat YAZICI aynı zamanda Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı görevini de vekaleten yürütmektedir.

2. STRATEJİK PLANLAMA YÜRÜTME KOMİTESİ

ASİL		YEDEK	
ADI SOYADI	UNVANI	ADI SOYADI	UNVANI
EMEKLİLİK HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ			
Nergis ŞİMŞEK	Şube Müdürü	İsra Çiğdem Harmancı	Sosyal Güvenlik Uzmanı
Bülent DEMİR	Sosyal GÜv. Uzm. Yrd.		
Necmettin TAŞAN	Şube Müdürü	İrfan TOKATLIOĞLU	Sosyal Güvenlik Uzmanı
Saliha AYTEKİN	Sosyal GÜv. Uzm. Yrd.	Özdemir BAYRAKTAROĞLU	Sosyal GÜv. Uzm. Yrd.
Yasin CEBECİ	Sosyal Güvenlik Uzmanı	Hasan Hüseyin ARAS	Şube Müdürü
Dilek KARA	Daire Başkanı	Celal KATIRANCI	Şube Müdürü V.
Nilüfer ATMACA	Sosyal Güvenlik Uzmanı	Şerife DURMUŞ	Matematikçi
Ender BAŞBOZKURT	Şube Müdürü	Halil ŞAHİN	Sosyal Güvenlik Uzmanı
Bekir DEMİR	Daire Başkanı		
Musa ŞAHİN	Sosyal Güvenlik Uzmanı		
SİGORTA PRİMLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ			
Hacı Ahmet OLCAY	Şube Müdürü V.	Esra CEYHUN	Şube Müdürü V.
Dengi ÖZER	Şube Müdürü	Çağlar MIZRAK	Sosyal GÜv. Uzm. Yrd.
Sezgin ÇOBAN	Şube Müdürü V.	Cemal EROL	Şube Müdürü
Hüseyin SEYREKOĞLU	Daire Başkanı	Selami GÜR	Şube Müdürü V.
Cihat GÜRSOY	Sosyal Güvenlik Uzmanı	Hüseyin TİĞLİ	Sosyal GÜv. Uzm. Yrd.
İbrahim KARATEPE	Şube Müdürü	Mustafa YARGI	Sosyal Güvenlik Uzmanı
		Murat HAZIMLI	Sosyal GÜv. Denetmeni
Yakup SÜNGÜ	Daire Başkanı	Abdulkadir KULU	Sosyal Güvenlik Uzmanı
HİZMET SUNUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ			
Ayhan KURT	Genel Müdür Danışmanı		
Hakan BULUN	Şube Müdürü		
İlhan İŞMAN	Daire Başkanı		
Hasan Önder BALTAT	Sosyal Güvenlik Uzmanı	Murat Barış ÇAKIR	Sosyal GÜv. Uzm. Yrd.
Yüksel İLKDOĞAN	Şube Müdürü		
Bülent TARIM	Müfettiş	Sadık KESKİN	Sosyal Güvenlik Uzmanı
GENEL SAĞLIK SİGORTASI GENEL MÜDÜRLÜĞÜ			
Dr. Hanefi GÖK	Daire Başkanı	Dr. Halil ALTUNKAYA	Diş Hekimi
Ecz. Hatice AYSER	Eczacı	Selma AKMAN	Sosyal Güvenlik Uzmanı
Nuray ÖZTÜRK	Sosyal Güvenlik Uzmanı	F. Özge VAROĞLU	Sosyal Güvenlik Uzmanı

ASİL		YEDEK	
ADI SOYADI	UNVANI	ADI SOYADI	UNVANI
REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIĞI			
İsmail KOBAL	Başmüfettiş	Halil İbrahim MİL	Müfettiş
AKTÜERYA VE FON YÖNETİMİ DAİRE BAŞKANLIĞI			
Ömer Ayhan AÇMAZ	Sosyal Güvenlik Uzmanı	Ümit ÖNGÜN	Sosyal Güvenlik Uzmanı
STRATEJİ GELİŞTİRME BAŞKANLIĞI			
Harun HASBİ	Daire Başkanı	Tunca TÜFEKÇİ	Şube Müdürü V.
Fikri ÜSTÜNTAŞ	Şube Müdürü	Bülent ÖZCAN	Şube Müdürü
Tahsin ŞİMŞEK	Daire Başkanı		
Ahmet YILMAZ	Şube Müdürü		
İsmail POLAT	Şube Müdürü		
Bedriye Nuray ÖZGÜLER	Şube Müdürü V.		
Serdar TÜRKERİ	Daire Başkanı	Oğuz ÖZKAN	Mali Hizmetler Uzmanı
C. Gökhan YAMANKALE	Daire Başkanı	N. Billur KORKMAZ	Sosyal Güvenlik Uzmanı
HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ			
Av. Oğuzhan TEKİN	Hukuk Müşaviri	Av. Arif SARI	Hukuk Müşaviri
BASIN VE HALKLA İLİŞKİLER MÜŞAVİRLİĞİ			
Serdar BİNGÖL	Şube Müdürü		
İÇ DENETİM BİRİMİ BAŞKANLIĞI			
Muammer YILDIZ	İç Denetçi	Fatih ERKEK	İç Denetçi
İNSAN KAYNAKLARI DAİRE BAŞKANLIĞI			
Halil İbrahim ŞEN	Şube Müdürü	Harun UZUN	Şube Müdürü
DESTEK HİZMETLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI			
Yusuf KAMBEROĞLU	Şube Müdürü	Mustafa GÜZELTEPE	Şef
İNŞAAT VE EMLAK DAİRE BAŞKANLIĞI			
Aygün ÜNLÜ	Şube Müdürü	Veyssel KIZMAZ	Şube Müdürü
ANKARA SOSYAL GÜVENLİK İL MÜDÜRLÜĞÜ			
Sadık ABANOZOĞLU	İl Müdür Yrd.		
MANİSA SOSYAL GÜVENLİK İL MÜDÜRLÜĞÜ			
Murat SAYGI	İl Müdürü	Ayhan ÇAKIR	İl Müdür Yrd.
BAŞKANLIK			
H. İbrahim DEVECİ	Başkan Danışmanı	Onur ÖZTÜRK	Başkan Danışmanı
Davut ULUÖZ	Başkan Danışmanı		

3. STRATEJİK PLANLAMA ÇALIŞMA EKİBİ

ADI SOYADI	UNVANI
Ahmet YILMAZ	Şube Müdürü
Bedriye Nuray ÖZGÜLER	Şube Müdürü V.
Banu BAYDAR	Sosyal Güvenlik Uzmanı
Sami GENÇ	Sosyal Güvenlik Uzmanı
Ahmet MAVZER	Sosyal Güvenlik Uzmanı
Erkan AĞIRALAN	Sosyal Güvenlik Uzmanı
Sultan Seda AYDIN KARDEŞ	Sosyal Güvenlik Uzmanı
Atiye Seda İNTEPE	Sosyal Güvenlik Uzmanı
Ayşe AKTUNA	Sosyal Güvenlik Uzman Yrd.
Cumhur DEMİR	Sosyal Güvenlik Uzman Yrd.
Ayşe YILDIZ	V.H.K.İ.

Ziyabey Caddesi No:6 Balgat/Ankara
Tel.: 207 81 14 Faks: 207 84 66
e-posta: sp@sgk.gov.tr