



# 2019-2023 STRATEJİK PLANI



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

**Mustafa Kemal ATATÜRK**

## BAKAN SUNUŞU



Sosyal güvenlik reformu, vatandaşlarımıza hızlı, eşit, adil ve çabuk erişilebilir bir sosyal güvenlik sistemi kurulması anlamında, son yıllarda gerçekleştirdiğimiz en önemli reformdur. Bu hizmetler sağlanırken de teknolojiyi yoğun bir şekilde kullanan, kurumsal kapasitesini güçlendirmiş, paydaşlarıyla diyalog halinde olan, vatandaş memnuniyetini önemseyen bir yapı hedeflenmiştir.

Bu hedefler doğrultusunda Sosyal Güvenlik Kurumu; çalışanlar, emekliler, hak sahipleri ve diğer kesimler için ekonomik ve sosyal risklere karşı bir güvence olmaya devam edecek ve bu risklerle karşılaştıklarında vatandaşlarının yanında olmayı sürdürecektir.

Gerçekleştirdiğimiz sosyal güvenlik reformu ile nüfusun tamamına, eşit ve kaliteli sağlık hizmeti sunarken, sürdürülebilir ve adil bir sistem ile çalışanlar, işverenler ve emekliler arasında hakkaniyetli bir denge sağlamak temel ilkimiz olmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu, önümüzdeki yıllarda, etkin, yüksek standartlardaki hizmetlerini aynı hızla sürdürecektir, vatandaş odaklı hizmet anlayışını benimseyerek yoluna devam edecektir.

Bu hedefler doğrultusunda yaklaşık 33.000 personeliyle toplumun tamamına hizmet veren Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2019-2023 Stratejik Planı çalışmalarında katkıda bulunan tüm Sosyal Güvenlik Kurumu personeline teşekkür eder, çalışmalarında başarılar dilerim.

**Zehra Zümrüt SELÇUK**

**Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı**

## ÜST YÖNETİCİ SUNUŞU



Sosyal güvenlik, doğumdan ölüme kadar toplumdaki tüm kesimleri doğrudan ilgilendiren, ülkenin içinde bulunduğu dönemi ve geleceği güvence altına almayı hedefleyen, bireyleri olası risklere karşı koruyan, konusu itibarıyla ihtiyaçlara zamanında cevap verilmesi gereken bir süreci ifade etmektedir. Bu süreçteki en önemli kurum olan Sosyal Güvenlik Kurumu kurulduğu günden itibaren eşitlik, vatandaş odaklılık ve yüksek kalite anlayışıyla özverili bir şekilde çalışmalarına devam etmektedir.

Bu çalışmalar devam ederken; bizlere yol haritası olan, stratejik yönetim anlayışı çerçevesinde hazırlanan Kurumumuz 2019-2023 Stratejik Planı ile 6 adet stratejik amaç belirlenmiştir: “Prim Gelirlerini Artırmak”, “Sosyal Güvenliği Yaygınlaştırmak” , “Sağlık Hizmetlerine Erişimi Kısıtlamadan Sağlık Harcamalarının Sürdürülebilirliğini Sağlamak”, “Kaliteli Sosyal Sigortacılık Hizmeti Vererek Hizmet Alan Memnuniyetini Artırmak”, “Kurumsal Yönetim Sistemini Geliştirmek” ve “ Bilişim Altyapısını Geliştirmek” amaçları ile kaliteli, hızlı, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi hedeflenmiştir.

Önümüzdeki dönemde Sosyal Güvenlik Kurumu, uygulamaya konulan politikalar ile finansal açıdan istikrarı sağlamış, toplumun tüm kesimlerine sosyal devlet olmanın sonucu olarak sağlık, emeklilik, sigortacılık hizmetlerini en iyi şekilde sunan Kurum olmayı sürdürecektir.

Bu doğrultuda, Sosyal Güvenlik Kurumu 2019-2023 Stratejik Planı hazırlanmıştır. Bu çalışmada emeği geçen tüm personele teşekkür ederim.

**Dr. Mehmet Selim BAĞLI**

**Sosyal Güvenlik Kurum Başkanı**

# İÇİNDEKİLER

<b>İÇİNDEKİLER.....</b>	<b>i</b>
<b>TABLolar DİZİNİ .....</b>	<b>ii</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ .....</b>	<b>ii</b>
<b>KISALTMALAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>I. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ .....</b>	<b>9</b>
A. Yasal Çerçeve.....	9
B. Hazırlık Süreci.....	9
<b>II. DURUM ANALİZİ .....</b>	<b>11</b>
A. Kurumsal Tarihçe .....	11
B. Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi .....	12
C. Mevzuat Analizi .....	14
D. Üst Politika Belgeleri Analizi.....	15
E. Faaliyet Alanları ve Hizmetlerin Belirlenmesi.....	19
F. Paydaş Analizi.....	20
G. Kurum İçi Analiz.....	22
1. İnsan Kaynaklarının Yetkinlik Analizi.....	22
2. Kurum Kültürü .....	27
3. Fiziki Kaynak Analizi .....	28
4. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi.....	29
5. Mali Kaynak Analizi .....	30
6. Kurumun Organları ve Teşkilat Şeması .....	30
H. Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel (PESTLE) Analiz .....	33
İ. Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) Analizi.....	36
J. Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi .....	37
<b>III. GELECEĞE BAKIŞ .....</b>	<b>39</b>
A. Misyon.....	39
B. Vizyon .....	39
C. Temel Değerler.....	39
<b>IV. AMAÇ, HEDEF VE PERFORMANS GÖSTERGESİ İLE STRATEJİLER.....</b>	<b>40</b>
A. Hedefler, Stratejiler ve Performans Göstergeleri .....	40
B. Strateji ve GZTF Matrisi .....	81
C. Hedef Riskleri ve Kontrol Faaliyetleri .....	85

<b>V. HEDEFLERDEN SORUMLU VE İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER.....</b>	<b>100</b>
<b>VI. MALİYETLENDİRME .....</b>	<b>102</b>
<b>VII. TAŞRA TEŞKİLATLARININ ROLÜ .....</b>	<b>104</b>
<b>VIII. İZLEME VE DEĞERLENDİRME.....</b>	<b>105</b>

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Amaç-Hedef ve Stratejiler .....	4
Tablo 2. Temel Performans Göstergeleri .....	8
Tablo 3. Üst Politika Belgeleri Analizi (11. Kalkınma Planı).....	15
Tablo 4. Üst Politika Belgeleri Analizi (Yeni Ekonomik Program).....	18
Tablo 5. Faaliyet Alanı - Hizmet Listesi .....	19
Tablo 6. Paydaş Önceliklendirilmesi.....	20
Tablo 7. Paydaş/Hizmet Matrisi .....	21
Tablo 8. Merkez ve Taşra Teşkilatı Çalışan Dağılımı .....	22
Tablo 9. Çalışanların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı.....	22
Tablo 10. Çalışanların Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı* .....	22
Tablo 11. Çalışanların Yaş Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı .....	23
Tablo 12. Norm Kadro - Fiili Kadro Karşılaştırma Tablosu .....	24
Tablo 13. Sosyal Güvenlik Kurumu Merkez Teşkilatı Araç Sayıları.....	28
Tablo 14. Sosyal Güvenlik Kurumunun Teknolojik Altyapısı .....	29
Tablo 15. Tahmini Kaynaklar .....	30
Tablo 16. Sosyal Güvenlik Merkezi (SGM) Sayıları .....	31
Tablo 17. Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu.....	37
Tablo 18. Hedeflerden Sorumlu Taşra Teşkilatları .....	104

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Teşkilat Şeması .....	32
--------------------------------	----

## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
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
DYS	: Doküman Yönetim Sistemi
EAGMB	: Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı
EHGM	: Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü
GİB	: Gelir İdaresi Başkanlığı
GSM	: Mobil Cep Telefonu
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
GSSGM	: Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü
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
İDBB	: İç Denetim Birimi Başkanlığı
İEDB	: İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı
İPC	: İdari Para Cezası
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
ISSA	: Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı
İLKSAN	: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KEP	: Kayıtlı Elektronik Posta Sistemi
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
MEDULA	: Medikal Ulak
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MOSİP	: Mali Otomasyon Sistemi İşletim Projesi
NETWORK	: Bilgisayar Ağı
OAP	: Ortak Akıl Platformu
OECD	: Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı
OYAK	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
PDB	: Personel Daire Başkanlığı
PESTLE	: Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel Analiz
SGB	: Strateji Geliştirme Başkanlığı
SHS	: Sağlık Hizmeti Sunucuları
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu

SGM	: Sosyal Güvenlik Merkezi
SGİM	: Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü
SMS	: Kısa Mesaj Servisi
SPAS	: Sağlık Provizyon Aktivasyon Sistemi
SPGM	: Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
SUT	: Sağlık Uygulama Tebliği
TÜSSİDE	: Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü
YEP	: Yeni Ekonomik Program
VPN	: Sanal Özel Ağ
vb.	: ve başkası, ve başkaları, ve benzeri, ve benzerleri, ve bunun gibi
WAN	: Geniş Alan Ağı
WB	: The World Bank (Dünya Bankası)
4/1-(a)	: 5510 sayılı Kanun'un 4. Maddesinin 1. Fıkrasının a Bendine Göre Sigortalı Olanlar
4/1-(b)	: 5510 sayılı Kanun'un 4. Maddesinin 1. Fıkrasının b Bendine Göre Sigortalı Olanlar
4/1-(c)	: 5510 sayılı Kanun'un 4. Maddesinin 1. Fıkrasının c Bendine Göre Sigortalı Olanlar
4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi	: 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi
5018 sayılı Kanun	: 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu
5502 sayılı Kanun	: 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun
5510 sayılı Kanun	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
5754 sayılı Kanun	: 5754 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
5797 sayılı Kanun	: 5797 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
6518 sayılı Kanun	: 6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
6552 sayılı Kanun	: 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun
657 sayılı Kanun	: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu
5434 sayılı Kanun	: 5434 sayılı TC Emekli Sandığı Kanunu
4734 sayılı Kanun	: 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu
4735 sayılı Kanun	: 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu
633 sayılı KHK	: 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname
665 sayılı KHK	: 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname
703 sayılı KHK	: 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname



## GİRİŞ

Vatandaş odaklılık ve kaliteli hizmet ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmek amacıyla sahip olan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), uyguladığı politikalar ile bürokrasiden uzak, sosyal güvenlik alanında tüm paydaşların ihtiyaç ve beklentilerini ön planda tutan bir anlayışla hizmet sunmaktadır.

Türkiye’de ve dünyada örnek alınan bir kamu kurumu olmayı hedefleyen SGK, stratejik yönetim çalışmalarına büyük önem vermektedir. Stratejik yönetim anlayışı çerçevesinde hazırlanan 2010-2014 dönemi Stratejik Planı’nın 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 Enstitüsü’nün (TÜSSİDE) süreç ve yöntem danışmanlığında katılımcı bir anlayışla hazırlanmıştır. Stratejik Plan hazırlık sürecinde hem iç, hem de dış paydaşların görüş ve önerilerini almak amacıyla Ortak Akıl Platformu (OAP) çalışmaları gerçekleştirilmiş, paydaş beklentilerinin stratejik plana yansıtılmasına dikkat edilmiştir.

Kurumun 2015-2019 dönemi için hazırlanan Stratejik Planı, Bakanlık Makamınca 04/07/2014 tarihinde onaylanmış ve 01/01/2015 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır. 01/11/2015 tarihinde gerçekleştirilen seçimler neticesinde 24/11/2015 tarihinde 64’üncü Hükümetin kurulması sonucunda 23/02/2016 tarihli Bakanlık Makam Oluru ile Kurumun 2015-2019 dönemi Stratejik Planı’nın 2017-2019 yılları için güncellenmesi kararı alınmıştır. Bu kapsamda mevcut yapı dikkate alınarak 2015-2019 dönemi Stratejik Planı’nda, 2017-2019 yılları için güncelleme çalışmaları yapılmıştır. 65’inci Hükümetin kurulması ve 01/09/2016 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının değişmesi ile güncelleme çalışmalarına devam edilmiş, Stratejik Plan 2017-2019 yılları için güncellenmiştir.

Bununla birlikte, Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin hayata geçirilmesiyle; Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından 03/08/2018 tarihinde kamuoyuna açıklanan 100 Günlük İcraat Programında kurumların 2019-2023 dönemi için Stratejik Planlarını hazırlamaları talimatı verilmiştir. Bu çerçevede yasal dayanaklara uyularak ve birimlerle istişare edilerek SGK 2019-2023 Stratejik Planı hazırlanmıştır.

2019-2023 dönemi Stratejik Planı’nın ilk bölümünde; yasal çerçeve çalışmalarına yer verilmiş, hazırlık süreci ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

İkinci bölümde ise durum analizi çalışmasına yer verilmiştir. Bu bölümde Kurumun tarihsel gelişimi, uygulanmakta olan stratejik planın değerlendirilmesi, mevzuat ve üst politika belgeleri analizi, faaliyet alanları ile ürün ve hizmetleri, paydaş analizi, kuruluş içi analiz, Güçlü-Zayıf Yanlar, Fırsatlar ve Tehditler (GZTF) ve Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel Analiz (PESTLE), yönetim ve organizasyon yapısı, fiziki ve mali kaynak yapısı ile tespit ve ihtiyaçların belirlenmesi bulunmaktadır.

Planın üçüncü bölümünde; misyon, vizyon ve temel değerler; dördüncü bölümde kurumsal anlamda belirlenmiş stratejik amaçlar, hedefler, stratejiler ve performans göstergeleri yer almaktadır. 2019-2023 dönemi için 6 adet stratejik amaç, bu amaçları gerçekleştirmek için 26

adet hedef ve 84 adet performans göstergesi belirlenmiştir. Planın ilerleyen bölümlerinde; maliyetlendirmeye ve izleme değerlendirme sürecine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Kurum Stratejik Planı'nın uygulama, izleme ve değerlendirme süreçleri bir bütünlük içerisinde yasal olarak verilen sürelerde birimlerin ve çalışanların katkılarıyla gerçekleştirilecektir.

## BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

### Misyon

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

### Vizyon

Yenilikçi ve insan odaklı anlayışla topluma kaliteli hizmet sunan, sürdürülebilirliğini sağlamış, dünyada örnek alınan güçlü ve saygın bir kurum olmak.

Sıra No	TEMEL DEĞERLER
1	İnsan odaklılık
2	Kaliteli hizmet
3	Yenilikçilik
4	Sürekli Gelişim
5	Şeffaflık
6	Erişilebilirlik
7	Güvenilirlik
8	Çözüm odaklılık
9	Adalet
10	Sürdürülebilirlik

Tablo 1. Amaç-Hedef ve Stratejiler

Amaç	Hedef	Stratejiler	
Amaç 1. Prim gelirlerini artırmak	1.1. Cari dönem prim tahakkukunu ve tahsilatını artırmak	1. Eksik gün bildirimleri etkin bir şekilde incelenerek primlerin gerçek kazançlar üzerinden bildirilmesi sağlanacaktır.	
		2. Alternatif prim tahsilat yöntemleri geliştirilecektir.	
	1.2. İcraya intikal eden prim alacaklarının tahsilat oranını artırmak	1. İcra işlemlerinde bilgi teknolojilerinin etkin kullanılması sağlanacaktır (Elektronik araç haczi, e-Tapu haczi, e-Mevduat haczi vb.)	
		2. İcra yoluyla satış etkinliği artırılacaktır.	
		3.Eğitim programlarıyla personelin yetkinliği artırılacaktır.	
	1.3. Uluslararası gelişmeler ve ulusal plan-programlar çerçevesinde sosyal güvenliğe ilişkin analizler/araştırmalar yürütmek	1. Politika üretmede teknik analizler yapılacaktır.	
	1.4. Kayıt dışı istihdamın önlenmesine katkıda bulunmak	1. Denetimlerde bilgi teknolojilerinden daha fazla faydalanılarak, risk odaklı denetim geliştirilecek ve yaygınlaştırılacaktır.	
		2. Denetimde rehberlik fonksiyonu ön plana çıkarılacak, etkili denetim ve kontrol için diğer kurumlar ile iş birliği yapılacak ve/veya sistemlerin entegrasyonu sağlanacaktır.	
		3. Kurumun denetim personeli sayısı artırılacak, niteliği geliştirilecek ve planlı denetimlere ağırlık verilecektir.	
	1.5. Güçlü bir denetim ve kontrol mekanizmasıyla kayıtlı istihdamın artmasına yönelik çalışmalar yapmak	1. Denetimlerde bilgi teknolojilerinden daha fazla faydalanılarak, risk odaklı denetim geliştirilecek ve yaygınlaştırılacaktır.	
		2. Denetimde rehberlik fonksiyonu ön plana çıkarılacak, etkili denetim ve kontrol için diğer kurumlar ile iş birliği yapılacak ve/veya sistemlerin entegrasyonu sağlanacaktır.	
		3. Kurumun denetim personeli sayısı artırılacak, niteliği geliştirilecek ve planlı denetimlere ağırlık verilecektir.	
	Amaç 2. Sosyal güvenliği yaygınlaştırmak	2.1. Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artırmak	1. Kamu kurum ve kuruluşları, STK, medya kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapılacaktır.
			2. Bilgilendirici, tanıtıcı materyaller hazırlanacak ve dağıtılacaktır.
			3. Çalışanlara sigortalılık, işverenlere prim ödeme bilinci kazandırılacaktır.
2.2. Sosyal güvenlik alanında farkındalık oluşturmak		1. Kamu kurum ve kuruluşları, STK, medya kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapılacaktır.	
		2. Bilgilendirici, tanıtıcı materyaller hazırlanacak ve dağıtılacaktır.	
		3. Çalışanlara sigortalılık, işverenlere prim ödeme bilinci kazandırılacaktır.	
			1. Kamu kurum ve kuruluşları, STK, medya kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapılacaktır.

Amaç	Hedef	Stratejiler
	<b>2.3. Eğitimde sosyal güvenlik alanında farkındalık yaratmak</b>	2. Bilgilendirici, tanıtıcı materyaller hazırlanacak ve dağıtılacaktır.
<b>Amaç 3. Sağlık hizmetlerine erişimi kısıtlamadan sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğini sağlamak</b>	<b>3.1. Koruyucu önleyici sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına katkı sağlamak</b>	1. Sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğini sağlamak için koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesinin önemi gereği mevzuat çerçevesinde kişisel koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik çalışmalara destek verilecek olup Sağlık Bakanlığı'nın sorumluluk alanında yer alan koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik politikaların tespitine ve etkin şekilde uygulanmasına katkı sağlanacaktır. 2. Sağlık geliştirilmesi, sağlıklı hayat tarzı ve alışkanlıklarının yaygınlaştırılmasına yönelik koruyucu sağlık programları ve ulusal eylem planları desteklenecektir. Başta Sağlık Bakanlığı olmak üzere ilgili kamu kurum-kuruluşları, üniversiteler ile işbirliği arttırılacaktır.
	<b>3.2. Sağlık hizmetlerinin doğru kullanılması konusunda toplumu bilinçlendirmek ve farkındalığı arttırmak</b>	1. Sektör temsilcilerine yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır. 2. Sağlık hizmetleri konusunda vatandaşların bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetler yürütülecektir.
	<b>3.3. Sağlık giderlerinin etkin yönetimi için izleme, değerlendirme, kontrol ve denetim sistemini geliştirmek</b>	3. Risk odaklı denetim geliştirilecektir. 1. Denetim ve kontrol alanında görev yapan personelin nitelik ve niceliği arttırılacaktır. 2. İzleme, değerlendirme, kontrol ve denetim alanında dünyadaki gelişmeler yakından takip edilecek ve sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesini geliştirmeye yönelik önlemler olarak takibi ve değerlendirilmesi sağlanacaktır.
	<b>3.4. Sağlık sigortacılığının gelişimine yönelik politikalar üretmek</b>	1. Sağlık sigortacılığında destekleyici modeller geliştirilecektir. 2. Rasyonel geri ödeme modelleri geliştirilerek etkin fiyatlandırma politikaları oluşturulacaktır. 3. Sağlık teknolojilerinin Türkiye'de üretimi ve yerli ürün kullanımının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.
		1. Tescil işlemleri için kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılacak ve sistemlerin entegrasyonunun geliştirilmesi sağlanacaktır. 2. 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının a bendi (4/1-(a)) kapsamındaki sigortalıların hizmet kütüklerinde bulunan eksik hizmetlerin tamamlanması veya yersiz hizmetlerin temizlenmesi ile hatalı hizmetlerin % 50'sinin düzeltilmesi sağlanacaktır. 3. Kamu Görevlilerinin tescil işlemlerine yönelik program entegrasyonu yapılacaktır.
		1. 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının a, b ve c bentleri (4/1-(a), 4/1-(b), 4/1-(c)) kapsamındaki emekli / yaşlılık ve ölüm / dul ve yetim aylığı bağlama süreleri kısaltılacaktır.
<b>Amaç 4. Kaliteli sosyal sigortacılık hizmeti vererek hizmet alan memnuniyetini arttırmak</b>	<b>4.1. Tescil işlemlerini hızlandırmak ve kolaylaştırmak</b>	1. Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımız sosyal güvenlik hakları konusunda bilinçlendirilecek ve bilgilendirilecektir.
	<b>4.2. Emeklilik hizmetlerini etkinleştirmek</b>	1. Geçici iş göremezlik ödeme işlemlerinde verimliliğin artırılması amacıyla geçici iş göremezlik ödeneklerinin işveren prim borçlarından mahsup edilmesini sağlayan programın yaygınlaştırılmasını sağlamak amacıyla bazı kriterlere sahip işyerleri için uygulamanın zorunlu hale getirilmesine yönelik mevzuat çalışması yapılacaktır.
	<b>4.3. Yurt dışı iş ve işlemlerini iyileştirmek</b>	
	<b>4.4. Kısa vadeli sigorta hizmetlerini geliştirmek</b>	

Amaç	Hedef	Stratejiler
		2. e-Ödenek programında rapor kaydedilmesi, çalışmazlık bildirim, rapor ödemeleri gibi işlemlerin bütünüyle elektronik ortamda yapılması ve böylece manuel işlem yapmaktan kaynaklanan kontrolsüz ödemelerin engellenmesi sağlanacaktır.
Amaç 5. Kurumsal yönetim sistemini geliştirmek	5.1. Taşınmazları Etkin Yönetmek	1. Taşınmazların etkin yönetimi sağlanacaktır.
		2. Taşra teşkilatının organizasyon yapısının etkinliği artırılacak ve fiziki şartlar iyileştirilecektir.
	5.2. Kurumun Personel Yönetim Kapasitesini Geliştirmek	1. Merkez ve taşra teşkilatında kullanılan personel uygulama yazılımları arasındaki uyum düzeyi artırılacaktır.
		2. Planlı Kurum içi teftiş faaliyetlerinin geliştirilmesi sağlanacaktır.
		3. Personel bilgileri ve hareketleri dinamik bir yapıda izlenecek, kariyer olanakları geliştirilecektir.
	5.3. Çalışanların Eğitim Memnuniyetini Artırmak	1. Etkili ve nitelikli hizmet içi eğitimler verilecektir.
		2. Etkin bir izleme sistemi ile personel ve yönetici eğitim memnuniyet durumları izlenerek olası aksaklıklar tespit edilmek suretiyle gerekli önlemler alınacaktır.
		3. Çalışan ve Kurum ihtiyaçları gözetilerek eğitim planlaması yapılacaktır.
	5.4. Hukuk Hizmetlerini Etkili Bir Şekilde Gerçekleştirmek	1. Hukuk hizmetlerinde Kurum genelinde uygulama birliği sağlanacaktır.
		2. Etkin bir izleme ve değerlendirme faaliyeti yürüterek ortak savunma stratejileri oluşturulacaktır.
		3. Hukuk hizmetlerinin verilmesinde ve koordinasyonunda bilgi teknolojilerinden en üst seviyede yararlanılacaktır.
	5.5. Dış ilişkileri ve dış mali kaynaklardan yararlanma imkânlarını geliştirmek	1. Uluslararası ve bölgesel örgütler ile işbirliği geliştirilecek ve güçlendirilecektir.
		2. Başta bölge ülkeleri olmak üzere, diğer ülkelerle sosyal güvenlik alanındaki ilişkiler geliştirilecektir.
		3. Dış kaynaklı projeler geliştirilecek ve yürütülecektir.
	Amaç 6. Bilişim altyapısını geliştirmek	6.1. Bilgi Teknolojisi Sistemlerini Geliştirmek
2. Bilgi güvenliği altyapısı geliştirilecektir.		
3. Elektronik Belge ve Arşiv Yönetim Sistemi hayata geçirilecek ve geliştirilecektir.		
6.2. Bilgi Teknolojisi Uygulamalarını Geliştirmek		1. e-Devlet üzerinden sunulan hizmetlerin sayısı artırılacaktır.
		2. Kurum web sitesi geliştirilecek, web tabanlı uygulamaların tanıtımı çeşitli yöntemlerle yapılacaktır.
		3. ALO 170 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi daha etkin ve karar destek sistemine katkı sağlayacak hale dönüştürülecek, SMS ve diğer bilgilendirme sistemlerinin kapsamı geliştirilecektir.
6.3. Kurumsal İzleme Sistemini Güçlendirmek		1. Felaket Kurtarma Merkezi kurulacak, veri ambarı uygulamaları iyileştirilecektir.

Amaç	Hedef	Stratejiler
		2. Kurum bilişim personelinin nitelik ve nicelik bakımından iyileştirilmesi sağlanacaktır.
		3. Risk odaklı denetim gerçekleştirilecektir.
	<b>6.4. Bilgi Teknolojisi Çerçevesinde Analizler Yürütmek</b>	1. Yapısal olmayan veriler farklı teknolojik yaklaşımlarla analiz edilecek ve raporlanacaktır.
	<b>6.5. İletişim Kanallarını Geliştirmek</b>	1. SGK TV bünyesinde yapılan program sayısı artırılacak ve içeriği geliştirilecektir.
		2. Kurum web sitesi geliştirilecek, web tabanlı uygulamaların tanıtımı çeşitli yöntemlerle yapılacaktır.

**Tablo 2. Temel Performans Göstergeleri**

Planın Başlangıç Değeri (2018)	Temel Performans Göstergeleri	Plan Dönemi Sonu Hedeflenen Değeri (2023)
10	<b>PG 1.4.1</b> Kayıtlı istihdamı artırmak amacıyla denetime alınan iş yeri sayısının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	14
22.000	<b>PG 1.4.2</b> Kayıt dışı olduğu tespit edilen iş yeri sayısı	120.000
100.000	<b>PG 1.4.3</b> Kayıt dışı çalıştığı tespit edilen kişi sayısı	550.000
2	<b>PG 1.5.1</b> Denetim amaçlı veri paylaşımı yapılan yeni kurum/kuruluş sayısı	10
3	<b>PG 2.1.2</b> Sosyal güvenlik bilgilendirme faaliyeti kapsamında dağıtılan materyal çeşidi/türü	3
1	<b>PG 2.2.1</b> Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artırmak ve farkındalık oluşturmak için gönderilen SMS konu sayısı	5
9	<b>PG 3.2.1</b> Sağlık hizmetlerinin doğru kullanılması konusunda toplumu bilinçlendirmek amacıyla yapılan TV programı sayısı	25
18	<b>PG 3.3.4</b> Sağlık alanında risk ve izleme odaklı denetim kapsamında hazırlanan rapor sayısı	40
3	<b>PG 3.4.3</b> Sağlık teknolojilerinin Türkiye'de üretimi ve yerli ürün kullanımının geliştirilmesine yönelik yapılan çalışma sayısı	5
1	<b>PG 4.2.1</b> HİTAP kapsamında verilen eğitim sayısı (Adet)	5
18	<b>PG 4.2.2</b> 4/1-(a) kapsamında ortalama yaşlılık aylığı bağlama süresi (Gün)	16
23	<b>PG 4.2.3</b> 4/1-(b) kapsamında ortalama yaşlılık aylığı bağlama süresi (Gün)	16
15	<b>PG 4.2.4</b> 4/1-(c) kapsamında ortalama yaşlılık ve emeklilik aylığı bağlama süresi (Gün)	10
17	<b>PG 4.2.5</b> 4/1-(c) kapsamında ortalama ölüm aylığı bağlama süresi (Gün)	12
0	<b>P.G 5.2.2</b> İşlemlerin taşra birimlerine devredilme oranı (%)	25
0	<b>PG 5.4.2</b> Ortak savunma stratejilerinin oluşturulmasına yönelik yapılan yerinde inceleme sayısı	5
4	<b>PG 5.5.1</b> Uluslararası ve bölgesel örgütler ile ilgili gerçekleştirilen çalışma sayısı	20
98	<b>P.G 6.1.1.</b> Sistemlerin (MEDULA, MOSİP vb.) kesintisiz hizmet verme oranı (%)	99
100	<b>P.G 6.3.3</b> Siber güvenliğin uluslararası standartlara göre güncellenmesi ve güçlendirilmesi	100
98	<b>P.G 6.3.4</b> Veri ambarından talep edilen raporların karşılanma oranı (%)	99



## I. STRATEJİK PLAN HAZIRLIK SÜRECİ

### A. Yasal Çerçeve

5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu (5018 sayılı Kanun) ile kamu idarelerine stratejik plan hazırlama ve gelecek dönemlerde bütçelerini, stratejik planda öngörülen misyon, vizyon, amaç ve hedefleri ile uyumlu olacak şekilde performans programlarına dayalı olarak oluşturma zorunluluğu getirilmiştir.

Anılan Kanun'un "Stratejik Planlama ve Performans Esaslı Bütçeleme" başlıklı 9'uncu maddesinin birinci fıkrası; "Kamu idareleri; kalkınma planları, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen politikalar, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar." hükmünü amirdir.

Bilindiği üzere, Kurumun 2015-2019 dönemi Stratejik Planı hazırlanmış ve 2017-2019 dönemi için güncellenmiştir. Bu defa Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından kamuoyuna açıklanan 100 Günlük İcraat Programı kapsamında Kurumun 2019-2023 Stratejik Planı hazırlanmıştır.

### B. Hazırlık Süreci

Hazırlık dönemi kapsamında; 2019-2023 dönemine ait Stratejik Plan çalışmalarının başlatıldığı, 19/10/2018 tarihli ve 2018/36 sayılı Genelge ile merkez ve taşra teşkilatına duyurulmuştur. Söz konusu Genelge'de, 26/02/2018 tarihli ve 30344 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 5' inci maddesi gereğince stratejik plan çalışmalarının; üst yönetici başkanlığında, tüm birimlerin aktif katılım ve katkılarıyla Strateji Geliştirme Başkanlığının koordinatörlüğünde yürütüleceği, sürecin etkin ve etkili bir şekilde yürütülmesinden tüm birimlerin sorumlu olacağı belirtilerek, hazırlanacak stratejik planın en alt kademededen en üst kademeye kadar sahiplenilmesi hedeflenmiştir.

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 amacıyla 11/10/2018 tarihli ve 13479813 sayılı Makam Oluru ile Stratejik Planlama Ekipleri (Strateji Geliştirme Kurulu, Strateji Geliştirme Birimi ve Stratejik Planlama Ekibi) oluşturulmuştur.

Hazırlık Programı ve 2019 - 2023 Dönemi Stratejik Plan Çalışma Takvimi hazırlanmıştır.

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Plan ve Programlar Genel Müdürlüğünün 13/09/2018 tarihli ve 10400 sayılı yazısında "2019-2023 Dönemi Stratejik Planların Hazırlanmasında Dikkate Alınması Gereken Hususlar" belirtilmiştir. Bu hususların 5'inci ve 8'inci maddesinde;

*“5. Stratejik planlarını uygulamakta olan idareler; teşkilatlanmalara ilişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri çerçevesinde mevcut stratejik planlarını gözden geçirerek planların uygulanmamış yılları için amaç, hedef, performans gösterge ve değerleri, performans göstergelerinin hedefe etkisi, stratejiler, sorumlu ve işbirliği yapılacak birimler, mevcut riskler, hedefe ilişkin tespitler ve ihtiyaçları 2019-2023 plan dönemi esas alarak değiştirmeleri, çıkarmaları ya da bunların yenilerini belirlemeleri yoluyla yeni planlarını hazırlamaları mümkündür.*

*8. Zaman kısıtı dikkate alındığında kuruluş içi analiz çalışmaları ile PESTLE analizi ve GZTF analizi kapsamında daha önce yapılmış çalışmalar, teşkilatlanmalara ilişkin Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile mevcut durumlar çerçevesinde gözden geçirilerek nihai hale getirilir.” ifadeleri kullanılmıştır.*

Bu kapsamda, anket uygulamasından vazgeçilerek mevcut verilerle çalışmalar sürdürülmüştür.

Merkez teşkilatı çalışma gruplarıyla bilgilendirme toplantısı yapılmış, akabinde birimlerle birebir çalışılarak strateji geliştirme süreci kapsamında amaç, hedef, performans göstergesi ve stratejilerin belirlenmesi, hedef kartı oluşturulması ile maliyetlendirme çalışmaları yapılmıştır. Strateji Geliştirme Kurulu toplantısında misyon, vizyon, temel değerler, amaç, hedef, stratejiler ve performans göstergeleri belirlenerek yapılan çalışmalar nihai hale getirilmiştir.

Taslak 2019-2023 Stratejik Planı, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığına değerlendirilmek üzere gönderilmiş, değerlendirme raporu sonrasında gerekli düzeltmeler yapılarak nihai şekli verilen 2019-2023 dönemini kapsayan Stratejik Plan, Bakanlık Makamınca onaylanmıştır.

## II. DURUM ANALİZİ

### A. Kurumsal Tarihçe

Devlet memurları, hizmet akdine tabi 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 Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), BAĞ-KUR Genel Müdürlüğü ve T.C. Emekli Sandığı Genel Müdürlüğünü aynı çatı altında toplayan SGK, 20/05/2006 tarihli ve 26173 sayılı Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumuna İlişkin Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun (5502 sayılı Kanun) ile kurulmuştur.

5502 sayılı Kanun’un 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.

Sosyal sigortalar alanında birçok konuda norm ve standart birliğini sağlayan 31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510 sayılı Kanun), 16/06/2006 tarihli ve 26200 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanmış ve 01/01/2007 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülmüştür. Ancak Kanun’un bazı maddelerinin Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi, Kanun’a ek ve değişiklik getiren mevzuatın çıkarılması gibi nedenlerle yürürlük tarihi sırasıyla 01/07/2007, 01/01/2008 ve 01/06/2008 tarihlerine ertelenmiştir. 17/04/2008 tarihli ve 5754 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (5754 sayılı Kanun) ile yapılan düzenleme gereği kademeli olarak 01/01/2008, 30/04/2008 ve 01/07/2008 tarihlerinde bazı maddeleriyle yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun, tüm hükümleriyle 01/10/2008 tarihinde hayata geçirilmiştir.

31/07/2008 tarihli ve 5797 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (5797 sayılı Kanun) ile merkez teşkilatı yardımcı hizmet birimlerine İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı dâhil edilmiştir. 07/11/2008 tarihinde "Sosyal Güvenlik Kurumu Yüksek Sağlık Kurulu" oluşturulmuştur. 03/06/2011 tarihli ve 633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (633 sayılı KHK) ile "Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü” kapatılmıştır.

11/10/2011 tarihli ve 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname (665 sayılı KHK) ile Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü yeniden yapılandırılarak emeklilik ve prim hizmetlerinin daha etkin ve verimli yürütülebilmesi amacıyla Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EHGM) ve Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü (SPGM) adı ile iki yeni genel müdürlük oluşturulmuş, Strateji Geliştirme Başkanlığı (SGB) bünyesinde kurulabilecek daire başkanlığı sayısı 4’ten 5’e çıkarılmıştır.

06/02/2014 tarihli ve 6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde

Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (6518 sayılı Kanun) ile Kurum bünyesinde kurulabilecek daire başkanlığı sayısı; Genel Müdürlüklerde 8'den 11'e, SGB'de ise 5' ten 6' ya çıkarılmıştır. 10/09/2014 tarihli ve 6552 sayılı İş Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun (6552 sayılı Kanun) ile merkez teşkilatı yardımcı hizmet birimlerine Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı dâhil edilmiştir.

02/07/2018 tarihli ve 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin (703 sayılı KHK) 88'inci maddesinin yürürlüğe girdiği 09/07/2018 tarihi itibarıyla 5502 sayılı Kanun'dan çıkarılan hükümler, 15/07/2018 tarihli ve 30479 sayılı Resmî Gazete' de yayınlanan 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar İle Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin (4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi) 403'üncü maddesi ile kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali açıdan özerk, 5502 sayılı Kanun'da ve 4 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tabi Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Kurum, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ilgili kuruluşudur.

## **B. Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi**

Ülkeyi geleceğe taşıyacak ve toplumun geleceğe daha güvenle bakabilmesini sağlayacak; mali anlamda sürdürülebilirlik ve vatandaş odaklılık hedefleri çerçevesinde eşit ve adil bir sosyal güvenlik sistemini hayata geçirmeyi amaçlayan “Sosyal Güvenlik Reformu” kapsamında, yeniden yapılanma sürecini büyük ölçüde tamamlamış olan SGK, 2015-2019 dönemi Stratejik Planı'nda;

“Sosyal Güvenliği Yaygınlaştırmak ve Prim Gelirlerini Artırmak”,

“Sağlık Hizmetlerine Erişimi Kısıtlamadan Sağlık Harcamalarının Sürdürülebilirliğini Sağlamak”,

“Kaliteli Sosyal Sigortacılık Hizmeti Vererek Hizmet Alan Memnuniyetini Artırmak”,  
“Kurumsal Yönetim Sistemini Geliştirmek”

olmak üzere dört stratejik amaç belirlemiştir. Stratejik Plan, stratejik amaçların altında stratejik hedefler, bu hedeflerin altında da stratejiler olacak şekilde kurgulanmıştır. Bu çerçevede Stratejik Plan'da; 4 adet stratejik amaç, bu amaçları gerçekleştirmek için 24 adet hedef ve 102 adet strateji, hedeflerin performansını ölçmeye yönelik toplam 128 adet performans göstergesine yer verilmiştir.

01/11/2015 tarihinde gerçekleştirilen genel seçimler neticesinde 24/11/2015 tarihinde 64'üncü Hükümetin kurulması sonucunda 23/02/2016 tarihli Bakanlık Makam Oluru ile Kurumun 2015-2019 dönemi Stratejik Planı'nın 2017-2019 yılları için güncellenmesi kararı alınmış ve çalışmalara başlanmıştır.

Bu defa 24/05/2016 tarihinde kurulan 65'inci Hükümet kabinesinde, 01/09/2016 tarihi itibarıyla Bakanlık Makamında görev değişikliğine gidilmesi nedeniyle;

24/11/2016 tarihinde yenileme/güncelleme gerekliliği,

26/12/2016 tarihinde de hedeflerde nicel, performans göstergelerinde ise nicel ve nitel değişiklikler yapılarak oluşturulan güncel plan metninin onaylanması,

hususunda yeniden Bakanlık Makam Oluruna çıkmıştır. Her iki husus Bakanlık Makamınca 09/02/2017 tarihinde onaylanmıştır.

Stratejik Plan'ın 2017-2019 dönemi için güncellenmesi kapsamında Hedef 1.4 “icraya intikal eden prim alacaklarının tahsilat oranının bir önceki yıla göre % 20 artırılması” ifadesinde nicel değişikliğe gidilerek % 20 olan oransal değer % 15 olarak revize edilmiş ve hedef ifadesi “icraya intikal eden prim alacaklarının tahsilat oranının bir önceki yıla göre % 15 artırılması” şeklinde değiştirilmiştir. Güncelleme neticesinde ilgili mevzuat gereği; amaç, hedef ve stratejiler aynen korunmuş, performans göstergelerinden iptal edilerek plandan çıkarılanlar ve plana ilave edilenler ile önceki dönemden farklı olarak 102 performans göstergesine yer verilmiştir.

Bakanlık Makamına 20/07/2017 tarihinde yapılan atama, güncel Stratejik Plan'ın yenilenip yenilenmemesi hususunu gündeme getirmiş olup, 20/10/2017 tarihli Bakanlık Makamı Oluru ile (*grafik tasarımı yaptırılarak kitap haline getirilmiş ve dağıtımı da gerçekleştirilmiş olan*) 2017-2019 Stratejik Planı'nın uygulanmasına devam edilmesi kararı alınmıştır.

2017-2019 döneminde, sosyal güvenlik haklarından vatandaşların tamamının yararlanması hedeflenmekte olup, sosyal güvenlik sisteminin özellikle mali anlamda sürdürülebilirliğinin sağlanması ve vatandaşlara hızlı, eşit ve adil hizmet sunabilmek için prim gelirlerinin artırılması amaçlanmaktadır. Bu nedenle, 2017-2019 dönemi için ilk stratejik amaç olan “Sosyal Güvenliği Yaygınlaştırmak ve Prim Gelirlerini Artırmak” çerçevesindeki sayısal verilere bakıldığında; Kurumun toplam gelirlerinin toplam giderlerini karşılama oranı 2016 yılında % 92,5 olarak gerçekleşmiştir. 2018 Ağustos ayı itibarıyla ise alınan tedbirler, uygulamaya konulan politikalar ve teşvik uygulamaları sonucunda bu oran % 94,3'e yükselmiştir. Kurumun, devlet katkısı hariç prim gelirlerinin emekli aylıklarını ve sağlık giderlerini karşılama oranı 2016 yılında % 72,9 iken, 2018 Ağustos ayında bu oran % 76 olarak gerçekleşmiştir. Bu veriler, malî açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi hedefinde olduğumuzu göstermektedir. Ayrıca aktif sigortalı sayısı, 2016 yılında 21 milyon 131 bin iken 2018 yılı Ağustos ayı itibarıyla 21 milyon 865 bine ulaşmıştır. Pasif sigortalı sayısı ise dosya bazında, 2016 yılında 11 milyon 52 bin iken; 2018 yılı Ağustos ayında 11 milyon 723 bine ulaşmıştır.

Kurumun en yüksek gider kalemleri arasında yer alan sağlık giderlerinin disipline edilmesi, gelir gider arasındaki açığın kapatılmasında temel politika alanlarından biri olmuştur. 2017-2019 döneminin “Sağlık Hizmetlerine Erişimi Kısıtlamadan Sağlık Harcamalarının Sürdürülebilirliğini Sağlamak” olan ikinci stratejik amacı kapsamında, genel sağlık sigortasıyla (GSS) tüm vatandaşların sağlık hizmetlerine eşit şartlarda erişimi sağlanmıştır.

Temel değerlerinden biri “kaliteli hizmet” olan Kurum, hizmet kalitesini sürekli bir şekilde artırmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, 2017-2019 döneminin üçüncü stratejik amacı “Kaliteli Sosyal Sigortacılık Hizmeti Vererek Hizmet Alan Memnuniyetini Artırmak” olarak

belirlenmiştir. Kurum, bu amaçla kaliteli sosyal sigortacılık hizmeti vererek memnuniyeti artırmak için tescil, emeklilik, yurt dışı ve kısa vadeli iş ve işlemleri daha etkin ve hızlı bir şekilde sunmayı hedeflemiştir.

2017-2019 döneminde mevcut durumdan daha ileri bir seviyeye geçmek için yapılması gerekenler planlanmış ve bu plan doğrultusunda belirlenen dördüncü amaç ise “Kurumsal Yönetim Sistemini Geliştirmek” olarak belirlenmiştir. Kurumda, “Kurumsal Yönetim Sistemini Geliştirmek” amacına yönelik temel göstergelerden birisi de “Çalışan Memnuniyet Puanı” olarak belirlenmiştir.

Çalışanların memnuniyet oranlarının ölçülmesine yönelik geçmiş yıllarda kapsamlı çalışmalar yapılmıştır. 2016 yılında da çalışan memnuniyeti anketi merkez ve taşra teşkilatı çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilmiş olup, çalışan memnuniyet puanı 55,3 olarak gerçekleşmiştir. 2017 yılında gerçekleştirilen anket çalışmasında ise memnuniyet puanı 58,2 olarak gerçekleşmiştir. 2017-2019 dönemi Stratejik Plan dönemi sonunda çalışan memnuniyeti puanının 70’e çıkarılması hedeflenmiştir.

Vatandaş odaklı hizmet anlayışını benimseyen Kurum; bu dönemde bürokrasinin azaltılması, hizmet noktalarının iyileştirilmesi ve sayısının artırılmasına önem vermiştir. Ayrıca 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. Bunun yanında, kurumsal başarının temelinde yer alan çalışanların işe yönelik ve kişisel gelişimleri için çok sayıda hizmet içi eğitim ve kişisel gelişim faaliyetleri gerçekleştirilmiştir.

2019-2023 dönemi Stratejik Planı’nda da prim gelirlerinin artırılması, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması, sağlık giderlerinde etkinliğin sağlanması, kaliteli sosyal sigortacılık hizmeti verilmesi, kurumsal yönetim sisteminin ve bilişim altyapısının geliştirilmesine yönelik amaçlar belirlenmiştir.

2019-2023 dönemi, SGK açısından önceki yıllara göre kurumsal ve bilgi işlem altyapılarının daha da geliştirileceği, hizmet kalitesinin ve hızının vatandaşın beklentilerinin de üzerine çıkarılacağı bir dönem olarak değerlendirilmiştir. SGK, hizmet ve teknoloji alanında getireceği yeniliklerle ülkemizde ve dünyada örnek alınan bir kamu kurumu olmayı stratejik yönetim anlayışı çerçevesinde hazırlanan bu plan ile hedeflemiştir.

### **C. Mevzuat Analizi**

4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin 410’uncu maddesi gereğince Kurum Başkanlık teşkilatı; merkez ve taşra teşkilatından meydana gelmekte ve merkez teşkilatı hizmet birimlerinden oluşmaktadır.

Başkanlık merkez teşkilatının görev, yetki ve sorumlulukları “Sosyal Güvenlik Kurumu Merkez Teşkilatı Çalışma Yönetmeliği” ile düzenlenmiştir. 17/11/2016 tarihli ve 2016/424 sayılı Yönetim Kurulu Kararı ile revize edilerek 15/12/2016 tarihli Bakanlık Makam Oluru ile

yürürlüğe giren söz konusu Yönetmelik'in mevzuat değişikliklerine uygun hale getirilmesine yönelik çalışmalar sürdürülmektedir.

4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 427'nci maddesi gereğince Kurum taşra teşkilatı; her ilde kurulan sosyal güvenlik il müdürlükleri (SGİM) ile, SGİM'lere bağlı olarak kurulan sosyal güvenlik merkezlerinden (SGM) oluşur.

Kurum taşra teşkilatının görev, yetki ve sorumlulukları, 01/10/2010 tarihli ve 27716 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Sosyal Güvenlik Kurumu Taşra Teşkilatı Kuruluş ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmiştir.

Kurum İç Kontrol Standartları Eylem Planı gereğince kontrol ortamının oluşturulması için Kurumda çalışan tüm personelin temel görev ve sorumluluklarını kapsayan "Sosyal Güvenlik Kurumu Unvan Bazında İş/Görev Tanımları Kitabı" hazırlanmış ve 2011/35 No'lu Genelge ile yürürlüğe konulmuştur. Kitap, organizasyon yapısında meydana gelen değişikliklere uygun olarak 2017/23 No'lu Genelge ile güncellenmiştir.

Kurum merkez birimlerine ait süreçler ve süreç kartları üç ciltlik kitap halinde hazırlanarak 20/08/2011 tarihli ve 528 sayılı 2011/60 No'lu Genelge ile yayımlanmıştır.

Kurum taşra birimlerine ait süreçler hazırlanmış ve son olarak Temmuz 2013 itibarıyla Kurum intranet sayfasında yayınlanmıştır.

İdare tarafından sunulan hizmetler ve yararlanıcıları Tablo 7'de yer alan paydaş/hizmet matrisinde belirtilmiştir.

Hizmetlerin ne şekilde sunulacağı, 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin "Kurumun Amacı ve Görevleri" başlıklı 405'inci maddesinde "sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda" şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca Kurum Stratejik Planlarındaki misyon, vizyon ve temel değer ifadelerinde de belirtilmiştir.

Kurumun yetki ve görevlerine ilişkin temel yasal düzenlemelerinin yer aldığı "Mevzuat Analizi Tablosu" Ek 1'de yer almaktadır.

#### D. Üst Politika Belgeleri Analizi

**Tablo 3. Üst Politika Belgeleri Analizi (11. Kalkınma Planı)**

KALKINMA PLANI İLİŞKİ KURULAN AMAÇ MADDESİ- BAŞLIĞI VE PARAGRAF METNİ		STRATEJİK PLAN İLİŞKİ KURULAN AMAÇ - HEDEF
2.1. İSTİKRARLI VE GÜÇLÜ EKONOMİ		
2.1.6. Maliye Politikası	261.5. Transfer niteliğindeki ödemelerin kaydi ödeme sistemleri üzerinden yapılması sağlanacaktır.	A6. Bilişim Altyapısını Geliştirmek H6.1 Bilgi Teknolojisi Sistemlerini Geliştirmek

<b>2.1.7. Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı</b>	<p>267.1. Esnek istihdam imkânlarının artırılması amacıyla çalışanların kayıt altına alınmasında kolay işverenlik uygulamaları yaygınlaştırılacaktır.</p>	<p><b>A1 Prim gelirlerini artırmak</b></p> <p>H1.1 Cari Dönem Prim Tahakkukunu ve Tahsilatını Artırmak H1.2 İcra intikal eden prim alacaklarının tahsilat oranını artırmak H1.4 Kayıt dışı istihdamın önlenmesine katkıda bulunmak H1.5 Güçlü bir denetim ve kontrol mekanizmasıyla kayıtlı istihdamın artmasına yönelik çalışmalar yapmak</p>
	<p>267.2. İstihdam teşviklerine ilişkin etki değerlendirmesi yapılarak teşvikler sade ve etkin bir yapıya kavuşturulacaktır.</p>	
	<p>267.3. Sosyal güvenlik sisteminde denetim uygulamaları geliştirilecek ve çeşitlendirilecek, risk odaklı denetim uygulamaları yaygınlaştırılacaktır.</p>	<p><b>A2 Sosyal güvenliği yaygınlaştırmak</b></p> <p>H2.1 Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artırmak H2.2 Sosyal güvenlik alanında farkındalık oluşturmak</p> <p><b>A3 Sağlık hizmetlerine erişimi kısıtlamadan sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğini sağlamak</b></p>
	<p>267.4. Denetim konusunda kurumlar arasında işbirliği kuvvetlendirilerek sürdürülecektir.</p>	<p>H3.3 Sağlık giderlerinin etkin yönetimi için izleme, değerlendirme, kontrol ve denetim sistemini geliştirmek</p>
	<p>268.1. Kayıtlı istihdamın artırılmasının güç olduğu sektörler belirlenerek sektörlerin özelliğine uygun kayıt altına alma uygulamaları geliştirilecektir.</p>	<p><b>A4 Kaliteli sosyal sigortacılık hizmeti vererek hizmet alan memnuniyetini artırmak</b></p>
	<p>268.2. Kayıt dışı çalışmayla mücadele konusunda farkındalığı artırmaya yönelik programlar uygulanacaktır.</p>	<p>H4.1 Tescil işlemlerini hızlandırmak ve kolaylaştırmak H4.4 Kısa vadeli sigorta hizmetlerini geliştirmek</p> <p><b>A5 Kurumsal Yönetim Sistemini Geliştirmek</b></p> <p>H5.4 Hukuk Hizmetlerini Etkili Bir Şekilde Gerçekleştirmek</p>
	<p>269.1. Prim borçlarının takip ve tahsilatı etkin bir şekilde uygulanarak prim gelirlerinin artırılması sağlanacaktır.</p>	<p><b>A6 Bilişim Altyapısını Geliştirmek</b></p> <p>H6.1 Bilgi Teknolojisi Sistemlerini Geliştirmek H6.2 Bilgi Teknolojisi Uygulamalarını Geliştirmek H6.3 Kurumsal İzleme Sistemini Güçlendirmek H6.4 Bilgi Teknolojisi Çerçevesinde Analizler Yürütmek</p>
	<p>269.2. Çiftçiler ve mevsimlik çalışan tarım işçileri gibi yılın belirli aylarında gelir elde edenlere yönelik özel prim ödeme dönemleri belirlenecektir.</p>	



	270.1. Sosyal güvenlik mevzuatı, sade ve anlaşılır şekilde düzenlenecektir.	
	270.2. Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) bilişim sistemleri güçlendirilecektir.	
	270.3. Sosyal güvenlik mevzuatı ve uygulamaları, değişen işgücü piyasası koşullarına ve çalışma şekillerine uyumlu hale getirilecektir.	
<b>2.3. NİTELİKLİ İNSAN, GÜÇLÜ TOPLUM</b>		
<b>2.3.2. İstihdam ve Çalışma Hayatı</b>	567.2. Kısmi ve esnek çalışanların sosyal güvenceye erişimini artırmak üzere gerekli değişiklikler yapılacaktır.	<p><b>A1 Prim gelirlerini artırmak</b></p> <p>H1.1 Cari Dönem Prim Tahakkukunu ve Tahsilatını Artırmak H1.4 Kayıt dışı istihdamın önlenmesine katkıda bulunmak H1.5 Güçlü bir denetim ve kontrol mekanizmasıyla kayıtlı istihdamın</p> <p><b>A2 Sosyal güvenliği yaygınlaştırmak</b></p> <p>H2.1 Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artırmak H2.2 Sosyal güvenlik alanında farkındalık oluşturmak</p> <p><b>A4 Kaliteli sosyal sigortacılık hizmeti vererek hizmet alan memnuniyetini artırmak</b></p> <p>H4.4 Kısa vadeli sigorta hizmetlerini geliştirmek</p> <p><b>A6. Bilişim Altyapısını Geliştirmek</b></p> <p>H6.2 Bilgi Teknolojisi Uygulamalarını Geliştirmek H6.3 Kurumsal İzleme Sistemini Güçlendirmek</p>
	577.1. Kayıtlı istihdamın teşvikine yönelik olarak veri analizine dayalı risk odaklı denetim faaliyetleri yaygınlaştırılacaktır.	
	577.2. Kayıt dışılığın yaygın olduğu sektörler öncelikli olmak üzere yönlendirici ve rehberlik edici denetim faaliyetleri artırılacaktır.	
<b>2.3.3. Sağlık</b>	588.1. İlaç fiyatlarının ve geri ödeme kapsamının belirlenmesinde kanıta dayalı modeller güçlendirilecektir.	<p><b>A3. Sağlık hizmetlerine erişimi kısıtlamadan sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğini sağlamak</b></p> <p>H3.1 Koruyucu önleyici sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına katkı sağlamak H3.3 Sağlık giderlerinin etkin yönetimi</p>
	588.2. İlaç geri ödeme listesi periyodik olarak gözden geçirilecektir.	

	588.3. Yurt dışından temin edilen ilaçlar gibi gruplarda etkin bütçe kontrolü sağlanacaktır.	<p>için izleme, değerlendirme, kontrol ve denetim sistemini geliştirmek</p> <p>H3.4 Sağlık sigortacılığının gelişimine yönelik politikalar üretmek</p> <p><b>A6. Bilişim Altyapısını Geliştirmek</b></p>
	590.1. SGK'nın sağlık harcamalarına ilişkin denetim kapasitesinin artırılması sağlanacaktır.	<p>H6.1 Bilgi Teknolojisi Sistemlerini Geliştirmek</p> <p>H6.3 Kurumsal İzleme Sistemini Güçlendirmek</p> <p>H6.4 Bilgi Teknolojisi Çerçevesinde Analizler Yürütmek</p>
	590.2. Kamu kurum ve kuruluşlarıyla SGK arasında yapılan global bütçe anlaşmalarının hazırlık ve uygulama süreçlerinde hizmet, fiyat ve maliyet etkinlik analizlerinin yapılmasını sağlayacak sistem ve süreçler oluşturulacaktır.	
	591.1. İhtiyaç dışı tetkik, tahlil ve diğer işlemlerin azaltılması için tıbbi verilerin sisteme daha iyi entegre olması sağlanacaktır.	
	591.2. Ortalamanın üzerinde yapılan tetkik ve tahlil işlemlerine ilişkin bir izleme ve bilgilendirme sistemi kurulacaktır.	

**Tablo 4. Üst Politika Belgeleri Analizi (Yeni Ekonomik Program)**

Üst Politika Belgesi	İlgili Bölüm/Referans	Verilen Görev/İhtiyaçlar
1. KAMU MALİYESİ		
2019-2021 (YEP)	3.18.Kamu Maliyesi Politika ve Tedbirler	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mali açıdan sürdürülebilirliği sağlamak ve kamu maliyesine olan yükü azaltmak amacıyla sosyal sigorta sistemi yeniden düzenlenecektir.</li> </ul>
2. BÜYÜME VE İSTİHDAM		
2019-2021 (YEP)	5.1. Büyüme ve İstihdam	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kayıtlı istihdamın teşvikine yönelik olarak, veri analizine dayalı risk odaklı denetim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması.</li> <li>Kayıt dışılığın yaygın olduğu sektörler öncelikli olmak üzere yönlendirici ve rehberlik edici denetim faaliyetlerinin artırılması.</li> <li>Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda ilgili kurumlarla iş birliği yapılması ve teknolojik altyapının entegrasyonu sağlanarak denetim sistemlerinin etkinleştirilmesi.</li> </ul>
2019-2021 (YEP)	5.2. Büyüme ve İstihdam	<ul style="list-style-type: none"> <li>İstihdam teşviklerinin etki analizinin yapılması ve teşviklerin ihtiyaçlara göre yeniden tasarlanması.</li> </ul>

**E. Faaliyet Alanları ve Hizmetlerin Belirlenmesi**

**Tablo 5. Faaliyet Alanı - Hizmet Listesi**

Faaliyet Alanı	Hizmetler
SAĞLIK	<p><b>H1. Genel Sağlık Sigortası Hizmetleri</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sağlık Hizmetleri Finansmanı</li> <li>• Yurtiçi ve Yurtdışı Yol-Gündelik-Refakat Ödemeleri</li> <li>• Koruyucu Sağlık Hizmetleri Finansmanı</li> </ul> <p><b>H2. Sağlık Geri Ödeme Hizmetleri</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tıbbi Malzeme Ödemeleri</li> <li>• Diyaliz Merkezleri Ödemeleri</li> <li>• Eczane Ödemeleri</li> <li>• Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Ödemeleri</li> <li>• Hastane Ödemeleri</li> <li>• Optik Ödemeleri</li> </ul>
SİGORTA	<p><b>H1. Hastalık Sigortası</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geçici İş Göremezlik Ödeneği</li> </ul> <p><b>H2. Analık Sigortası</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geçici İş Göremezlik Ödeneği</li> <li>• Emzirme Ödeneği</li> </ul> <p><b>H3. Malullük Sigortası</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sağlık Kurulları</li> <li>• Malullük Aylığı</li> <li>• Vazife Malullüğü Aylığı</li> </ul> <p><b>H4. İş Kazası – Meslek Hastalığı Sigortası</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geçici İş Göremezlik Ödeneği</li> <li>• Sürekli İş Göremezlik Geliri</li> <li>• Ölüm Geliri</li> <li>• Evlenme Ödeneği</li> <li>• Cenaze Ödeneği</li> </ul> <p><b>H5. Yaşlılık Sigortası</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yaşlılık Aylığı</li> <li>• Yaşlılık Toptan Ödemesi</li> </ul> <p><b>H6. Ölüm Sigortası</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ölüm Aylığı</li> <li>• Ölüm Toptan Ödemesi</li> <li>• Evlenme Ödeneği</li> <li>• Cenaze Ödeneği</li> </ul> <p><b>H7. Primsiz Aylık İşlemleri</b></p> <p><b>H8. Tescil ve Hizmet Tespit İşlemleri</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sigortalı Bildirimi ve Tescili</li> <li>• İşveren ve İşyeri Tescili</li> <li>• Genel Sağlık Sigortası Bildirim, Tescil, Aktivasyon</li> <li>• Hizmet Tespiti</li> <li>• Primler ve Cari Prim Tahakkuk ve Tahsilatı</li> </ul>
DENETİM VE REHBERLİK	<p><b>H1. Denetim, Rehberlik</b></p> <p><b>H2. Bilgilendirme İşlemleri</b></p>
VERİ PAYLAŞIMI	<p><b>H1. Veri Paylaşımı İşlemleri</b></p>

## F. Paydaş Analizi

İç ve dış paydaşlarımız; önem derecesi, etki derecesi ve önceliğine göre analiz edilmiştir. Tablo 6'da analiz sonuçları yer almaktadır.

**Tablo 6. Paydaş Önceliklendirilmesi**

Sıra No	Paydaşın Adı	İç Paydaş/ Dış Paydaş	Önem Derecesi	Etki Derecesi	Önceliği
1	Aktif Sigortalılar	Dış	Yüksek	Güçlü	1
2	Pasif Sigortalılar	Dış	Yüksek	Güçlü	1
3	İşverenler	Dış	Yüksek	Güçlü	1
4	Sağlık Hizmeti Sunucuları	Dış	Yüksek	Güçlü	1
5	Kamu Kurum ve Kuruluşları	Dış	Düşük	Zayıf	2
6	Valilikler	Dış	Düşük	Zayıf	2
7	Yerel Yönetimler	Dış	Düşük	Zayıf	2
8	Sivil Toplum Kuruluşları	Dış	Yüksek	Güçlü	1
9	Bankalar/Katılım Bankaları	Dış	Yüksek	Zayıf	1
10	Yurtdışı Kurum ve Kuruluşlar (ILO, ISSA, OECD, WB vb.)	Dış	Düşük	Zayıf	2
11	Kurum Çalışanları	İç	Yüksek	Güçlü	1

Not: Öncelik bölümü 1. ve 2. derece şeklinde değerlendirilmiştir.

Kurumun sunduğu hizmetlerden kimlerin yararlandığı, her bir hizmetin hangi paydaşları ilgilendirdiği Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Paydaş/Hizmet Matrisi

PAYDAŞLAR	Faaliyet Alanı 1		Faaliyet Alanı 2								Faaliyet Alanı 3		Faaliyet Alanı 4	
	(Sağlık)		(Sigorta)								(Denetim, Rehberlik ve Bilgilendirme)		(Veri Paylaşımı)	
	H1	H2	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H1	H2	H1	
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	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
Kurum Çalışanları	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

H: Hizmet

\*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 kişileri ifade eder.

## G. Kurum İçi Analiz

### 1. İnsan Kaynaklarının Yetkinlik Analizi

Kurum, merkez ve taşra teşkilatında 33.224 çalışan ile hizmet sunmakta olup, bunların dağılımı Tablo 8’de gösterilmektedir.

**Tablo 8. Merkez ve Taşra Teşkilatı Çalışan Dağılımı \***

Başkanlık Teşkilatı	Memur	Sözleşmeli Çalışan	İşçi	Toplam
Merkez Teşkilatı	3.827	465	951	5.243
Taşra Teşkilatı	22.392	295	5.294	27.981
<b>TOPLAM</b>	<b>26.219</b>	<b>760</b>	<b>6.245</b>	<b>33.224</b>

\* Veriler 12/10/2018 tarihi itibarıyladır.

Kurum çalışanlarının eğitim durumuna göre dağılımı Tablo 9’da gösterilmektedir.

**Tablo 9. Çalışanların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı\***

Öğrenim Durumu	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans ve Üstü	Genel Toplam
Personel Sayısı	3.307	7.742	4.006	18.169	33.224
Yüzdesi	10	23	12	55	100

\* Veriler 12/10/2018 tarihi itibarıyladır.

Kurum çalışanlarının hizmet sürelerine göre dağılımı Tablo 10’da gösterilmektedir.

**Tablo 10. Çalışanların Hizmet Sürelerine Göre Dağılımı\***

Hizmet Süresi (Yıl)	0-2	3-8	9-12	13-20	21-25	26-30	31+	Toplam
Personel Sayısı	8.549	7.986	1.532	4.563	4.676	3.621	2.297	33.224
Yüzdesi	25,73	24,03	4,61	13,73	14,07	10,89	6,91	100

\* Veriler 12/10/2018 tarihi itibarıyladır.

Kurum çalışanlarının yaş grubu ve cinsiyet durumuna göre dağılımı Tablo 11’de gösterilmektedir.

**Tablo 11. Çalışanların 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	211	2.074	4.392	4.056	3.625	3.291	2.122	670	20.441
Kadın	135	1.831	3.218	2.280	2.423	2.025	702	169	12.783
<b>Toplam</b>	<b>346</b>	<b>3.905</b>	<b>7.610</b>	<b>6.336</b>	<b>6.048</b>	<b>5.316</b>	<b>2.824</b>	<b>839</b>	<b>33.224</b>

\* Veriler 12/10/2018 tarihi itibarıyla.

Kurum misyon ve vizyonuna yakışır yenilikçi ve insan odaklı anlayışla topluma kaliteli hizmet sunmak amacıyla, çalışanların verimliliğini artıracak, eğitim/gelişim ihtiyaçlarını karşılayacak çeşitli eğitimler verilmektedir.

e-Öğrenme kapsamında Kurum personelinin tamamı e-Derslere ulaşabilmektedir. 2018 yılında da mevzuat, bilişim ve kişisel gelişim başlıklarında toplam 31 eğitimin sistem üzerinden verilmesine devam edilmektedir.

Sosyal Güvenlik Uzman Yardımcılarına göreve başlamadan önce oryantasyon eğitimi verilmektedir. 2018 yılında 46 katılımcı eğitim almıştır.

Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcıları da Mesleğe Giriş Temel ve Hazırlayıcı Eğitimi almaktadır. 2018 yılında 372 katılımcı eğitim almıştır.

Yine göreve başlayan aday memurlara temel eğitim, hazırlayıcı eğitim, staj eğitimi verilmektedir. 2018 yılında 650 katılımcı eğitim almıştır.

Kurum personeli; Mevzuat, Temel Java Eğitimi, İleri Düzey Excel (Uygulamalı) Eğitimi, İleri (Advanced) ORACLE SQL Ayarlama (Tuning) Eğitimi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (657 sayılı Kanun) Eğitimi ve Yazışma Kuralları Eğitimi, Doküman Yönetim Sistemi (DYS) ve Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) Eğitimi, Bilgi Güvenliği Farkındalık Eğitimi vb. eğitimlerle sürekli desteklenmektedir. 2018 yılında bu kapsamda 10.346 adet personel eğitim almıştır.

25/10/2017-31/12/2017 tarihleri arasında 2017 yılı Çalışan Memnuniyeti Anketi yapılmış;

“Hizmet içi eğitimlerin yeterli düzeyde olduğunu düşünüyorum.” ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 44; taşra teşkilatında 41,6 iken, Kurum genelinde 41,8 olarak gerçekleşmiştir.

“Eğitim fırsatları (lisans tamamlama, lisansüstü eğitim, yabancı dil eğitimi, yurt dışı olanakları vb.) konusunda yeterli imkân sağlandığını düşünüyorum.” ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 42; taşra teşkilatında 39,9 iken, Kurum genelinde 40,1 olarak gerçekleşmiştir.

“Kurumumuz insan kaynağını etkin bir şekilde kullanmaktadır. Bilgi, beceri ve deneyim göz önüne alınarak” ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 37,3; taşra teşkilatında 38,3 iken, Kurum genelinde 38,2 olarak gerçekleşmiştir.

Kurum kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması, sunulan hizmetlerde kalitenin artırılması, ihtiyaç duyulan nitelik, unvan ve sayıda personel istihdamının ve personelin dengeli

dağılımının sağlanması amacıyla, mevcut iş süreçleri ve iş yükü ölçümleri çerçevesinde 2014 yılından bu yana “Norm Kadro Yazılım Programı” verileri kullanılarak iş yükünün çalışanlar arasında eşit ve adil dağıtılması sağlanmaya çalışılmaktadır.

SGİM'lere ait 15/10/2018 tarihli norm kadro çalışmasına ait sayısal veriler Tablo 12'de gösterilmektedir.

**Tablo 12. Norm Kadro - Fiili Kadro Karşılaştırma Tablosu \***

<b>TÜRKİYE GENELİ SGİM</b>			
<b>NORM KADRO - FİİLİ KADRO ORANSAL KARŞILAŞTIRMA TABLOSU (İşçiler Hariç)</b>			
<b>ÜNİTE ADI</b>	<b>OLMASI GEREKEN NORM KADRO SAYISI</b>	<b>FİİLEN ÇALIŞAN PERSONEL SAYISI</b>	<b>ORAN (%)</b>
ADANA SGİM	874	629	71,97
ADİYAMAN SGİM	146	149	102,05
AFYONKARAHİSAR SGİM	300	173	57,67
AĞRI SGİM	100	58	58,00
AMASYA SGİM	131	110	83,97
ANKARA SGİM	2.744	2.737	99,74
ANTALYA SGİM	1.040	703	67,60
ARTVİN SGİM	94	52	55,32
AYDIN SGİM	417	302	72,42
BALIKESİR SGİM	531	333	62,71
BİLECİK SGİM	101	69	68,32
BİNGÖL SGİM	85	94	110,59
BİTLİS SGİM	100	66	66,00
BOLU SGİM	134	99	73,88
BURDUR SGİM	117	80	68,38
BURSA SGİM	1.329	805	60,57
ÇANAKKALE SGİM	239	163	68,20
ÇANKIRI SGİM	82	62	75,61
ÇORUM SGİM	217	146	67,28
DENİZLİ SGİM	477	314	65,83
DİYARBAKIR SGİM	424	336	79,25
EDİRNE SGİM	164	107	65,24
ELAZIĞ SGİM	215	187	86,98
ERZİNCAN SGİM	124	78	62,90
ERZURUM SGİM	299	230	76,92



TÜRKİYE GENELİ SGİM NORM KADRO - FİİLİ KADRO ORANSAL KARŞILAŞTIRMA TABLOSU (İşçiler Hariç)			
ÜNİTE ADI	OLMASI GEREKEN NORM KADRO SAYISI	FİİLEN ÇALIŞAN PERSONEL SAYISI	ORAN (%)
ESKİŞEHİR SGİM	431	339	78,65
GAZİANTEP SGİM	619	342	55,25
GİRESUN SGİM	172	117	68,02
GÜMÜŞHANE SGİM	72	55	76,39
HAKKÂRİ SGİM	80	58	72,50
HATAY SGİM	428	295	68,93
ISPARTA SGİM	176	117	66,48
MERSİN SGİM	585	407	69,57
İSTANBUL SGİM	7.113	3.853	54,17
İZMİR SGİM	2.267	1.547	68,24
KARS SGİM	84	68	80,95
KASTAMONU SGİM	147	115	78,23
KAYSERİ SGİM	536	393	73,32
KIRKLARELİ SGİM	154	101	65,58
KIRŞEHİR SGİM	93	87	93,55
KOCAELİ SGİM	871	522	59,93
KONYA SGİM	826	514	62,23
KÜTAHYA SGİM	214	147	68,69
MALATYA SGİM	300	281	93,67
MANİSA SGİM	536	333	62,13
K.MARAŞ SGİM	350	260	74,29
MARDİN SGİM	177	136	76,84
MUĞLA SGİM	443	303	68,40
MUŞ SGİM	87	68	78,16
NEVŞEHİR SGİM	125	103	82,40
NİĞDE SGİM	118	102	86,44
ORDU SGİM	252	192	76,19
RİZE SGİM	173	113	65,32
SAKARYA SGİM	381	230	60,37
SAMSUN SGİM	549	453	82,51
SİİRT SGİM	85	63	74,12

TÜRKİYE GENELİ SGİM NORM KADRO - FİİLİ KADRO ORANSAL KARŞILAŞTIRMA TABLOSU (İşçiler Hariç)			
ÜNİTE ADI	OLMASI GEREKEN NORM KADRO SAYISI	FİİLEN ÇALIŞAN PERSONEL SAYISI	ORAN (%)
SİNOP SGİM	94	63	67,02
SİVAS SGİM	263	185	70,34
TEKİRDAĞ SGİM	441	232	52,61
TOKAT SGİM	218	157	72,02
TRABZON SGİM	411	293	71,29
TUNCELİ SGİM	56	68	121,43
ŞANLIURFA SGİM	399	197	49,37
UŞAK SGİM	155	115	74,19
VAN SGİM	254	151	59,45
YOZGAT SGİM	146	125	85,62
ZONGULDAK SGİM	267	180	67,42
AKSARAY SGİM	135	90	66,67
BAYBURT SGİM	53	39	73,58
KARAMAN SGİM	107	94	87,85
KIRIKKALE SGİM	110	137	124,55
BATMAN SGİM	126	103	81,75
ŞIRNAK SGİM	115	80	69,57
BARTIN SGİM	87	61	70,11
ARDAHAN SGİM	60	30	50,00
IĞDIR SGİM	64	46	71,88
YALOVA SGİM	118	92	77,97
KARABÜK SGİM	108	80	74,07
KİLİS SGİM	62	43	69,35
OSMANİYE SGİM	142	119	83,80
DÜZCE SGİM	144	106	73,61
<b>TOPLAM</b>	<b>33.063</b>	<b>22.682</b>	<b>68,60</b>

\* Veriler 15/10/2018 tarihi itibarıyla.

## 2. Kurum Kültürü

Kurum revize 2017-2019 Stratejik Planında yer alan "Kurumsal yönetim sistemini geliştirmek" amacına yönelik olarak Çalışan Memnuniyeti Anketi uygulanmıştır.

Anketin uygulandığı 25/10/2017-31/12/2017 tarihleri arasında 2017 yılı Çalışan Memnuniyeti Anketine Kurum personelinin yaklaşık % 29'u katılmıştır. Merkez teşkilatında fiili çalışanların yaklaşık % 15'i ve taşra teşkilatında çalışanların yaklaşık % 32'si ankete katılmıştır.

- Kurumun erkek çalışanlarının % 33'ü, kadın çalışanlarının ise % 23'ü ankete katılmıştır.
- Kurumun 18-24 yaş aralığında bulunan çalışanlarının % 43'ü, 25-34 yaş aralığında bulunan çalışanlarının % 32'si, 35-44 yaş aralığında bulunan çalışanlarının %34'ü, 45-54 yaş aralığında bulunan çalışanlarının % 27'si, 55-64 yaş aralığında bulunan çalışanlarının % 17'si ankete katılmıştır.
- Kurumun çalışan statüsünde bulunanların % 28'i, yönetici statüsünde bulunanların ise % 46'sı ankete katılmıştır.

Tutum ölçmek için yaygın olarak kullanılan ve eşit aralıklı ölçme düzeyinde belirlenmiş bir ölçek türü olan likert ölçeğine göre, kişilerin bir tutumu ifade eden cümleye ne düzeyde katıldıkları, tümüyle katılma veya hiç katılmama arasında ya da ne düzeyde memnun oldukları, tümüyle memnun olma ya da hiç memnun olmama arasında, tercihen beşli bir seçeneğe göre cevap alınarak belirlenmektedir. İfadeler, 2017 yılında 7'li ölçeğe göre düzenlenmiştir.

- "Birlikte çalıştığım insanlarla iletişimim iyidir." ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 85,6; taşra teşkilatında 84,8 ve Kurum genelinde 84,8 olarak gerçekleşmiştir.
- "İş arkadaşlarım işle ilgili sorunlarda bana yardımcı olmaktadır" ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 82,2; taşra teşkilatında 81 ve Kurum genelinde 81,1 olarak gerçekleşmiştir.
- "Yöneticilerim duygu ve düşüncelerime önem verirler." ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 65,8; taşra teşkilatında 56,8 ve Kurum genelinde 57,4 olarak gerçekleşmiştir.
- "Yöneticilerim iş dağıtımında adil davranırlar." ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 64,4; taşra teşkilatında 53,9 ve Kurum genelinde 54,6 olarak gerçekleşmiştir.
- "Yöneticilerim işimi iyi yaptığım zaman takdir ederler." ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 65,9; taşra teşkilatında 54,7 ve Kurum genelinde 55,5 olarak gerçekleşmiştir.
- "Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir." ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 37,9; taşra teşkilatında 46,6 ve Kurum genelinde 45,9 olarak gerçekleşmiştir.
- "Birimler arasındaki iletişimin iyi düzeyde olduğunu düşünüyorum. (Bilgi paylaşımı, ulaşılabilirlik, geri bildirim vb.)" ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 47,5; taşra teşkilatında 51,5 ve Kurum genelinde 51,2 olarak gerçekleşmiştir.
- "Birimler arasındaki ilişkilerde görev çakışmalarının sorun yarattığını düşünüyorum." ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 57,7; taşra teşkilatında 58,2 ve Kurum genelinde 58,2 olarak gerçekleşmiştir.

- “Bu Kuruma aidiyet duygum yüksektir.” ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 69,3; taşra teşkilatında 63,8 ve Kurum genelinde 64,2 olarak gerçekleşmiştir.

### 3. Fiziki Kaynak Analizi

Kurum merkez teşkilatı; Balgat, Sıhhiye, Kızılay, Bakanlıklar, Batıkent, Çankaya, Mamak, Yenışehir ve Yukarı Öveçler’ de olmak üzere on bir farklı hizmet binasında, taşra teşkilatı ise 81 SGİM ve SGM’lerde faaliyetlerini sürdürmektedir.

Taşra teşkilatında iki tür hizmet binası bulunmaktadır.

- İl Müdürlük Binası SGİM’ler
- Merkez Müdürlükleri SGM’ler

Hizmet binalarında;

- SGK hizmetlerinin verildiği ofis alanları,
- İl Müdürü, yardımcıları ve sekreteryanın olduğu yönetim alanları,
- Yemekhane, konferans ve toplantı salonlarının bulunduğu sosyal alanlar,
- Isı merkezi, elektrik odaları, arşiv ve depolar gibi yardımcı mekânlar bulunmaktadır.

Bununla birlikte, alanında özel ve tek olan data-veri merkezi ve kreş binaları da bulunmaktadır.

Kurum merkez teşkilatınca kullanılan araçlarla ilgili sayısal veriler Tablo 13’te gösterilmektedir.

**Tablo 13. Sosyal Güvenlik Kurumu Merkez Teşkilatı Araç Sayıları\***

Kurum Aracı		Kiralık Araç	
Cinsi	Sayısı	Cinsi	Sayısı
Binek Aracı	3	Binek Aracı	35
Minibüs	5	Panelvan	8
Mobil Araç	2	Otobüs	1
Kamyonet	9		
Otobüs	2		
Kamyon	2		
Su Tankeri	1		
Traktör	1		
<b>Toplam</b>	<b>25</b>		<b>44</b>

\* Veriler 19/10/2018 tarihi itibarıyladır.

Kurumda görevli 7.179 personele 330 servis aracıyla hizmet verilmektedir.

Kurum envanterinde; arsa 564, hizmet binası 321, lojman 67, rant tesisi 483, kamp, eğitim ve dinlenme tesisi 4, misafırhane 6, arşiv 122, kreş 1 adet olmak üzere toplam 1.568 adet taşınmaz bulunmaktadır.

25/10/2017-31/12/2017 tarihleri arasında yapılan 2017 yılı Çalışan Memnuniyeti Anketine göre;

“Çalışma ortamımız yeterli ve uygun çalışma alanı sağlayacak şekilde (ergonomik) düzenlenmiştir.” ifadesine verilen cevapların puan karşılığı merkez birimlerinde 55,7; taşra teşkilatında 53,5 ve Kurum genelinde 53,6 olarak gerçekleşmiştir.

#### 4. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi

Kurum iki ayrı bilgi işlem merkezinden oluşan ağ (network) altyapısına sahiptir. Bu bilgi işlem merkezlerinden asıl Batıkent Veri Merkezi, yedek Kızılay Veri Merkezi olmak üzere Kurumun geniş ağ alanı (WAN) bağlantılarının sonlandırıldığı yerleşkelerdir. Kurumun ağ altyapısı yıldız topolojisine uygun biçimde tasarlanmıştır.

Batıkent Veri Merkezi ve Kızılay Veri Merkezinde bulunan her bir yönlendirici (router) fiber hat üzerinden MPLS (çok noktadan çok noktaya) sanal özel ağ (VPN) altyapısı teknolojisi ile internet ortamından yalıtılmış kapalı bir kurumsal ağ altyapısıyla taşra teşkilatının bağlantıları sağlanmaktadır. Her iki veri merkezi arasında noktadan noktaya (P2P) metro ethernet hat kullanılmış, bu hattın yedeği olacak şekilde internet VPN bağlantısı ayarlanmıştır. Ayrıca veri tabanı storage altyapısının replikasyonu için farklı bir noktaya (P2P) metro ethernet hat kullanılmaktadır.

Mevcut yatırımlar ile günümüz teknolojilerinin gerektirdiği güncel donanım ve yazılım envanterine sahip olan Kurum; Batıkent Veri Merkezi sistem altyapısında her geçen gün artan sanal sunucuları, günümüz siber güvenlik tehditlerine karşı güvenliği artırılmış ağ topolojisi, her geçen gün artan veri tabanı tabloları ve içeriği ile tüm vatandaşlarımıza kesintisiz hizmet sunmaktadır. Bunun yanı sıra, daha iyi hizmet verebilmek için teknoloji kullanımıyla ilgili olarak sürekli iyileştirmeler yapılmaktadır. Kurumun sahip olduğu teknolojik kaynaklara ilişkin veriler Tablo 14’te yer almaktadır.

**Tablo 14. Sosyal Güvenlik Kurumunun Teknolojik Altyapısı \***

TÜRÜ	ADEDİ
Masaüstü Bilgisayar	31.947
Dizüstü Bilgisayar	3.563
Yazıcı	18.576
Tarayıcı	6.425
Sunucu	1.352
Switch	4.137
Telefon (ip)	493

\* Veriler 11/10/2018 tarihi itibarıyladır.

## 5. Mali Kaynak Analizi

Tablo 15. Tahmini Kaynaklar

Kaynaklar	Planın 1. Yılı	Planın 2. Yılı	Planın 3. Yılı	Planın 4. Yılı	Planın 5. Yılı	Toplam Kaynak
Sosyal Güvenlik Kurumları	4.115.672.000	4.529.077.000	4.841.009.000	5.141.152.000	5.459.903.000	24.086.813.000

Not 1: Bütçede yer alan ve kurumsal performansı yansıtmayan cari transfer harcamalarına (5 no.lu ekonomik kod) tabloda yer verilmemiştir.

Not 2: İlk üç yılın bütçesi 2019-2021 dönemi bütçe taslağında yer alan rakamlar kullanılarak, son iki yılın bütçesi ise OVP'de 2021 yılı için öngörülen oran (6,20) kadar artırılarak tahmin edilmiştir.

## 6. Kurumun Organları ve Teşkilat Şeması

Sosyal Güvenlik Kurumu; kamu tüzel kişiliğini haiz, idarî ve malî açıdan özerk bir Kurum olup, 5502 sayılı Kanun'da ve 4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nde hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tâbidir. Kurum, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ilgili kuruluşudur.

### Kurumun Organları

Kurum, aşağıdaki organlardan oluşur.

- Genel Kurul
- Yönetim Kurulu
- Başkanlık

4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 407'nci maddesinde Genel Kurulun oluşumu, görevleri ve toplanması; 408'inci maddesinde Yönetim Kurulunun oluşumu, üyeleri ve 409'uncu maddesinde de görevleri belirtilmiştir. 410'uncu maddesinde ise "Başkanlık teşkilâtı, merkez ve taşra teşkilâtından meydana gelir. Başkanlık merkez teşkilâtı hizmet birimlerinden meydana gelir." hükmü yer almaktadır.

### a) Merkez Teşkilatı

4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 413'üncü maddesinde Başkanlığın hizmet birimleri ile her bir genel müdürlük bünyesinde, Yönetim Kurulu kararı ile en fazla 11 adet daire başkanlığının kurulabileceği hükmü yer almaktadır.

### Hizmet Birimleri:

- Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü
- Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü
- Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü
- Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü
- Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı
- Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanlığı
- Strateji Geliştirme Başkanlığı

- g) Personel Daire Başkanlığı
- ğ) Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı
- h) İnşaat ve Emlak Daire Başkanlığı
- ı) Eğitim, Araştırma ve Geliştirme Merkezi Başkanlığı
- i) Hukuk Müşavirliği
- j) Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

**b) Taşra Teşkilatı**

4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 427'nci maddesinde "Başkanlığın taşra teşkilatı; her ilde kurulan sosyal güvenlik il müdürlükleri ile sosyal güvenlik il müdürlüklerine bağlı olarak kurulacak sosyal güvenlik merkezlerinden oluşur. İl ve ilçelerde nüfus, sigortalı ve genel sağlık sigortalı sayısı, işyeri sayısı, işlem yoğunluğu ve belirlenecek diğer kriterler doğrultusunda yeteri kadar sosyal güvenlik merkezi kurulabilir veya kaldırılabilir." hükmü yer almaktadır.

18/10/2018 tarihi itibarıyla kurulmasına karar verilen ve faaliyete başlayan SGM sayıları Tablo 16'da gösterilmektedir.

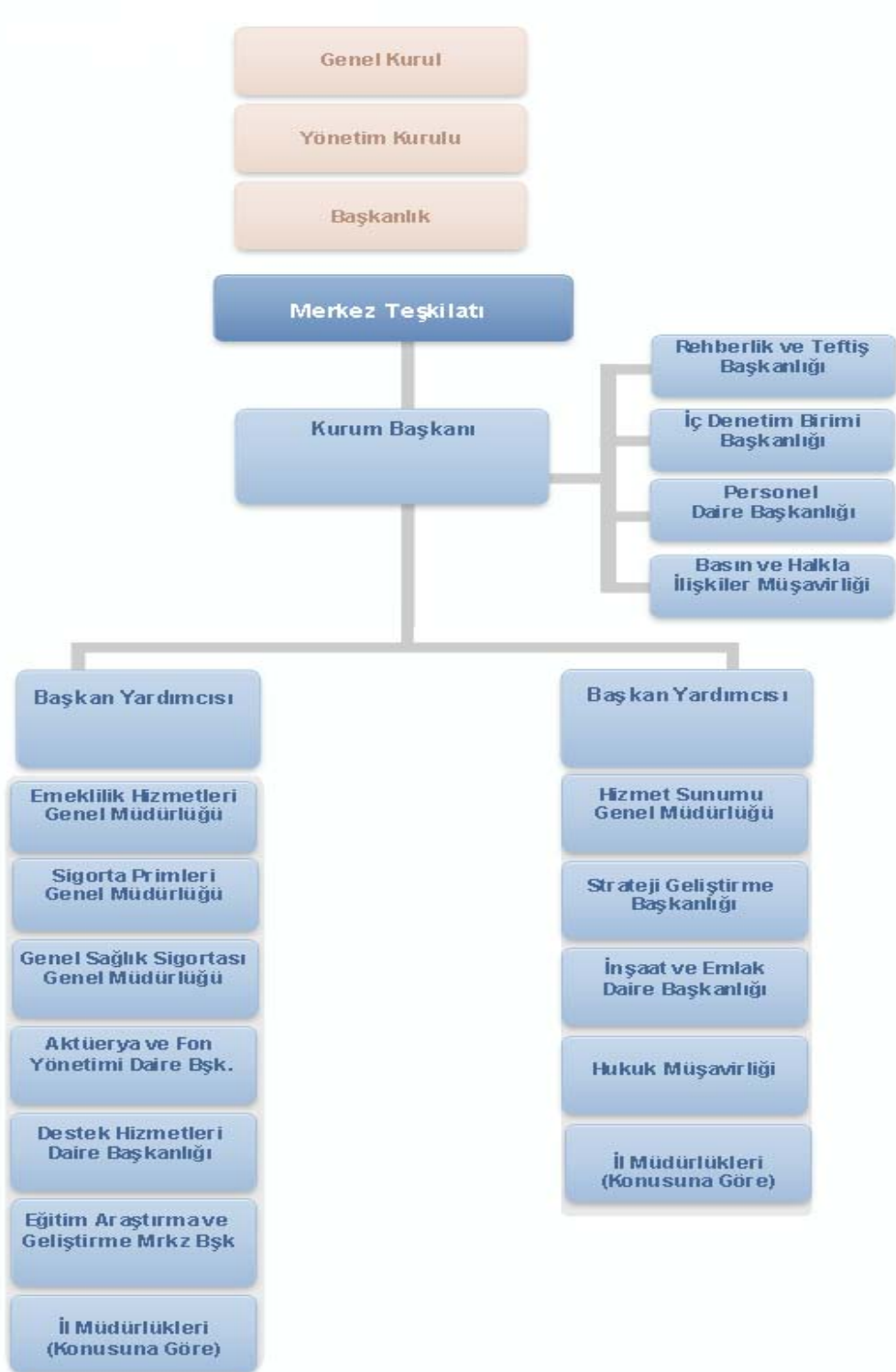
**Tablo 16. Sosyal Güvenlik Merkezi (SGM) Sayıları\***

SGM'lerin Durumu	SGM	Sağlık SGM	Mali Hizmetler SGM	Rehberlik SGM	Toplam
Kurulmasına Karar Verilen	461	37	82	29	609
Faaliyete Başlayan (Toplam)	412	36	82	24	554
Faaliyete Başlayan (2018 yılı itibarıyla)	6	-	-	3	9
Açılmasına Karar Verilen	-	-	-	2	2
Kapatılmasına Karar Verilen	-	1	-	-	1
Kuruluş Çalışmaları Devam Eden	49	1	0	5	55

\* Veriler 18/10/2018 tarihi itibarıyladır.

Sosyal Güvenlik Kurumunun teşkilat şeması Şekil 1 de gösterilmektedir.

Şekil 1. Teşkilat Şeması





**H. Politik, Ekonomik, Sosyal, Teknolojik, Yasal ve Çevresel (PESTLE) Analiz**

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
<b>Politik</b>	Türkiye'nin göçmen kabul politikası	Prim gelirlerinin artması	Kayıt dışılığın artması	Denetimlerin artırılması
	İstihdam seferberliği	İş olanaklarının artmasıyla prim gelirlerinde artma		Eğitimlerle vatandaş farkındalığının artırılması
	Sosyal Güvenlikte devlet katkısı	Devlet katkısından yararlanmak isteyenlerin yasa dışı faaliyetlerinin azalması		Teşvikler ihtiyaçlara göre yeniden tasarlanmalı
	Prim tahsilatında tam etkinlik sağlanamaması		Sosyal güvenlik gelirlerinde azalma	Prim affı beklentisinin azaltılması
	Nüfusun %99'ını kapsayan sosyal güvenlik sistemi	Vatandaşların sosyal güvencelerinin olması		Sosyal Güvence kapsamı dışında hiçbir vatandaşın kalmaması
	Ülkemizin AB'ye uyumunu hızlandırması ve üyeliğe hazır hale getirmesiyle fonlarından yararlanmayı sağlayacak kadınlara, gençlere, dezavantajlı gruplara ve kayıt dışı istihdama ilişkin projeler yapması		AB ilişkilerinde belirsizlik yaşanması, fon kaynağının kısıtlanması veya iptal edilmesi	AB fonlarından faydalanarak ülkemizde sosyal güvenlik alanında proje/projeler hazırlanması ve uygulanması
<b>Ekonomik</b>	Türkiye ekonomisindeki kırılgan yapı		Prim gelirlerinde azalma	Yapısal Reformlarla güçlü ekonomik altyapı oluşturulması
	Sosyal güvenlik sistemine yapılan transferler		Kamu finansman dengesinin bozulması	Mali açıdan sürdürülebilir yapı oluşturularak, aktif/pasif dengesi sağlanmalı
	Kayıt dışı istihdamın büyüme, kalkınma ve ekonomik yapıya zarar vermesi		Ekonomik ve sosyolojik bir problem olması	Kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalığın artırılması
	Toplam ilaç harcamaları içinde ithal ilaçların pazar paylarının yüksek olması		Döviz kurunda artışların meydana gelmesi	Yerli üretimin teşviki için yeni stratejilerin belirlenmesi

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
	Denetim kapasitesinin yeterli olmamasından dolayı kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu sektörlerde yeterli sayıda denetim yapılamaması		Denetim kapasitesinin tasarruf tedbirleri yüzünden arttırılamaması, denetim elemanı alımındaki sürecin uzaması sonucu denetim elemanlarının iş yoğunluğunun, denetim kapasitesini olumsuz yönde etkilemesi	Denetimlerin verimliliğinin sağlanabilmesi açısından teknolojik altyapının geliştirilmesi, denetim kapasitesinin daha etkin kullanılabilmesi için planlı denetim ve veri analizlerinin yapılması
	İcra takibine konu Kurum alacaklarının var olması		İcra memuru sayısının eksik olması	İcra işlemlerinin etkin bir şekilde yapılabilmesini sağlamak amacıyla icra memuru alımı yapılması ve icra memurlarının motivasyonunun artırılması için özlük haklarında iyileştirmeler yapılması
Sosyokültürel	Yaşlı nüfusun toplam nüfus içerisindeki payının artması	Emeklilik yaşının artmasıyla vatandaşlardan uzun süre prim alınması	Sosyal güvenlik harcamalarında artış	Doğumun teşvik edilmesi
	Beyin göçünün artması		Beşeri sermayenin ülkeden kaçışıyla prim gelirlerinde azalma	Beyin göçüne yol açan faktörlerin azaltılması
	Sosyal güvenlik bilincinin artması	Yasa dışı faaliyetlerin azalması		Vatandaşlara verilen eğitim, sempozyum, panel sayısının artırılması
	Bilinçli ilaç kullanımının sağlanması	Sağlık harcamalarının azalmasıyla kaynak israfının önlenmesi		Koruyucu ve önleyici hizmet altyapısının geliştirilmesi ve vatandaş bilinçlenmesinin sağlanması
	Yurtdışında yaşayan vatandaşların sosyal güvenlik hakları konusunda bilinçlendirilmesi ihtiyacı	Yabancı sosyal güvenlik kurumları ile işbirliğinin sağlanması		Vatandaş odaklı hizmet anlayışıyla vatandaşların bilgilendirmesi

ETKENLER	Tespitler (Etkenler/Sorunlar)	İdareye Etkisi		Ne Yapılmalı?
		Fırsatlar	Tehditler	
Teknolojik	Bilgiye ulaşımın artması	Bürokrasiden uzak bilgiye hızlı erişim		Dijital platform ve uygulamaların geliştirilmesi (e-Devlet gibi)
	Bilim ve teknolojiadaki gelişmeler	Hizmet kalitesinin artması		Teknolojideki son trendler takip edilmeli
	Veri paylaşımının sınırlı olması		Siber Saldırıları	Bilgi güvenliği alt yapısının geliştirilmesi
	Tescil, hizmet ve aylık bağlama programları arasındaki entegrasyonun tam olarak sağlanamaması		Emeklilik işlemlerinin vatandaş beklentisinden daha uzun sürmesi	İşlemleri hızlandıracak gereken koordinasyon sağlanarak, teknik altyapı uyumsuzluğu engellenmeli
Yasal	Mevzuatın karmaşıklığı		Sosyal güvenlik bilincinin oluşmaması, vatandaşın mevzuata hakim olmaması	Kolay anlaşılır, açık, sade mevzuat oluşturulması
	Kamu kurumları arasında iletişimin artması	Kurumlar arasında işbirliğiyle kayıp ve kaçakların azaltılması		Sosyal güvenlik sistemiyle vergi sisteminin uyumsallaştırılması
	Risk odaklı denetim gerçekleştirmeye yönelik yasal alt yapı oluşturulması		Risk odaklı denetim analizlerinin diğer kurumlardan sağlanan verilerin eksikliğinden ve uzman personel sayısının azlığından dolayı sağlıklı yapılamaması	Risk oranı yüksek meslek gruplarının belirlenerek denetimlerin o alanlara yoğunlaşması
Çevresel	Ülkenin jeofizik yapısının deprem, sel, heyelan vb. doğal afetlere açık olması		Prim gelirlerinde azalma	Teknolojik alt yapının geliştirilmesi
	Turizme elverişli mevsimlerin yaşanması	İşsizliğin azalması sonucunda prim gelirlerinin artması	Kayıt dışı istihdamın artması	İlgili bölgelerde denetimlerin artırılması
	Jeopolitik konumdan kaynaklanan siyasi istikrarsızlık		Güvensizlik ortamının artması	Siyasi istikrarın sağlanması için yapısal çözümler önerilmesi

## İ. Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) Analizi

### Güçlü Alanlar

1. Genel sağlık sigortasının toplumun büyük bir kesimini kapsıyor olması
2. Politikaları Türkiye'nin tümünü etkileyen önemli bir Kurum olması
3. Yaygın taşra teşkilatının kurulması ile hizmetlerin vatandaşın ayağına götürülmesi
4. Hizmet merkezlerinin yenilenerek modern bir yapıya kavuşturulmuş olması
5. Kurumun bilgi işlem ve teknolojik altyapısının güçlü olması ve güncel bilgi işlem teknolojilerini kullanmaya önem vermesi
6. Kurumun güçlü bir veri ambarına sahip olması
7. Dış paydaşlarla koordinasyon halinde olması, fikir ve önerilere açık olması
8. Kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik politikalara önem veriliyor olması
9. Hizmetlerin vatandaş odaklı, eşit, kaliteli ve hızlı olarak sunulması
10. Sağlıkta kötü niyetli yaklaşımların önüne geçecek düzenlemelerin yapılması
11. Vatandaşı bilgilendirecek/bilinçlendirecek iletişim araçlarının etkin kullanılması
12. İletişim ve iş birliğine açık bir Kurum olması
13. Sağlık sigortacılığı hizmetlerinde standardın ve eşit erişimin sağlanması

### Gelişmeye Açık (Zayıf) Alanlar

1. 5510 sayılı Kanun ile farklı mülga kanunların birlikte uygulanması sonucu sorunların ortaya çıkması
2. Personelin mali ve özlük haklarının yetersiz olması
3. Toplumda prim ödeme alışkanlığının yeterince oluşmaması
4. Sağlık alanındaki geri ödeme kontrollerinin süresinde yapılamaması
5. İş süreçlerinde oluşabilecek risklerin tam çözümlenememiş olması
6. Sunduğu hizmete oranla nitelikli personel sayısının eksik olması
7. Sürekli değişen mevzuatın uygulamayı olumsuz etkilemesi
8. Üç kurumun birleşmesi sonrası kurumsal yapının ve SGK kültürünün henüz tam anlamıyla oturmamış olması

### Fırsatlar

1. e-Devlet uygulamalarının artıyor olması
2. Sosyal güvenlik alanında devlet desteğinin olması
3. Bilişim teknolojilerindeki gelişmelerin vatandaşın hizmetlere ulaşımını kolaylaştırması
4. Kamu kurum ve kuruluşları arasında koordinasyon ve veri paylaşımının öneminin artıyor olması
5. Toplumda sosyal güvenlik bilincinin artıyor olması
6. İstihdama katılımı artıracak politikaların var olması
7. Sosyal devlet anlayışının var olması
8. Sosyal güvenlik alanına ilişkin ön lisans, lisans ve yüksek lisans programlarının olması
9. Sosyal güvenlik politikalarının uygulanmasına yönelik medya ve kamuoyu desteğinin olması
10. Uluslararası sosyal güvenlik kurum ve kuruluşları ile birlikte çalışma imkânının olması

11. Dış paydaşlarla kurulacak entegrasyon ile bürokratik uygulamalarda önemli azalmaların olması
12. Sağlık alanında koruyucu ve önleyici hizmetlerin gelişiyor olması
13. Bireysel emeklilik sisteminin ve özel sağlık sigortasının yaygınlaşması
14. Sosyal güvenlik alanında akademik çalışmaların artıyor olması
15. Mevcut veri ambarı kapasite ve performansının artması, yeni raporlama türleri oluşumu ile kayıpların hızla tespitinin yapılabilmesi
16. Devletin kayıt dışı istihdam ile mücadele konusunda gerekli öncelikleri tespit etmesi ve bu mücadele sürecini takip ediyor olması

### Tehditler

1. Nüfusun yaşlanma eğiliminde olması
2. Sıklıkla çıkarılan yapılandırma kanunları sonucu toplumda sürekli prim affı beklentisi olması
3. Sağlık hizmetlerinde aidiyet duygusunun az olması
4. Demografik yapı, sosyal ve ekonomik değişimlerin olumsuz etkisi
5. Bilinçsiz ilaç kullanımının ve ilaç israfının fazla olması
6. Komşu ülkelerde savaş, siyasi ve ekonomik krizler gibi istikrarı bozucu etkilerden dolayı ülkemizin yoğun göç alması ve göçle gelen nüfusun büyük oranda kayıt dışı olarak istihdama katılması
7. Kayıt dışı istihdam oranının olumlu düşüş seyrine rağmen hedeflenen orandan yüksek olması
8. Sosyal güvenlik mevzuatı konusunda kamu kurumlarının yeterli bilgiye sahip olmaması
9. Kurumun stratejik verilere sahip olması nedeniyle dış tehditlere açık olması
10. Sağlık hizmetlerinin üretim maliyetinin kontrol edilememesi
11. Koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerinin yetersiz olması

### J. Tespitler ve İhtiyaçların Belirlenmesi

Temel performans göstergelerine ilişkin belirlenen tespit ve ihtiyaçlara Tablo 17’de yer verilmiştir. Performans göstergelerine ait tespit ve ihtiyaçların tümü hedef kartlarında bulunmaktadır.

**Tablo 17. Tespitler ve İhtiyaçlar Tablosu**

Temel Performans Göstergeleri	Tespitler	İhtiyaçlar
PG 1.4.1 Kayıtlı istihdamı artırmak amacıyla denetime alınan iş yeri sayısının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	Kayıt dışı istihdamın var olması	Denetimlerin verimliliğinin sağlanabilmesi açısından teknolojik altyapının geliştirilmesi
PG 1.4.2 Kayıt dışı olduğu tespit edilen iş yeri sayısı	Denetim kapasitesinin yeterli olmamasından dolayı kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu sektörlerde yeterli sayıda denetim yapılamaması	Denetim kapasitesinin daha etkin kullanılabilmesi için planlı denetim ve veri analizlerinin yapılması
PG 1.4.3 Kayıt dışı çalıştığı tespit edilen kişi sayısı	Denetimlerin caydırıcılığına kıyasla rehberliğin yol göstericiliğinin gerekli olması	Geleneksel denetim ve ceza uygulamaları anlayışı terkedilerek bilgilendirme, rehberlik ve işbirliği üzerinde insan odaklı stratejilerin geliştirilmesi

<b>PG 1.5.1</b> Denetim amaçlı veri paylaşımı yapılan yeni kurum/kuruluş sayısı	Kayıt dışı istihdamla mücadelede kurumlar arası veri paylaşımı için gerekli protokol sayısının yetersiz olması	Kurum ve kuruluşlar ile veri paylaşımı hususunda işbirlikleri ve protokoller yapılarak elektronik altyapıların uyumlaştırılması
<b>PG 2.1.2</b> Sosyal güvenlik bilgilendirme faaliyeti kapsamında dağıtılan materyal çeşidi/türü	Sosyal güvenlik bilincinin erken yaşta oluşturulmasının gerekmesi	Sosyal Güvenlik Eğitim Serisinin güncel bilgilerle sürdürülmesi.
<b>PG 2.2.1</b> Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artırmak ve farkındalık oluşturmak için gönderilen SMS konu sayısı	İşveren ve işçilerin sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri konusunda yeterli bilgi düzeyine sahip olmamasının kayıt dışı istihdamla mücadeleyi zorlaştırması	Kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalığın artırılması
<b>PG 3.2.1</b> Sağlık hizmetlerinin doğru kullanılması konusunda toplumu bilinçlendirmek amacıyla yapılan TV programı sayısı	Sigortalılarımızın güncellenen ve yeni uygulamaya konulan mevzuat değişikliği konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması	Güncellenen ve yeni uygulamaya konulan mevzuatın kamuoyuna anlatılması
<b>PG 3.3.4</b> Sağlık alanında risk ve izleme odaklı denetim kapsamında hazırlanan rapor sayısı	Geri ödeme kararlarını destekleyecek kanıt dayalı raporlama yöntemlerinin yetersiz olması	İzleme ve risk odaklı denetim kapsamında veri analiz raporları hazırlayacak personelin sayısının ve bu personele yönelik eğitimlerin artırılması
<b>PG 3.4.3</b> Sağlık teknolojilerinin Türkiye'de üretimi ve yerli ürün kullanımının geliştirilmesine yönelik yapılan çalışma sayısı	Toplam ilaç harcamaları içinde ithal ilaçların pazar paylarının yüksek olması	Yerli üretimin teşviki için yeni stratejilerin belirlenmesi
<b>PG 4.2.1</b> HİTAP kapsamında verilen eğitim sayısı (Adet)	Tescil, hizmet ve aylık bağlama programlarının birbirinden farklı olması ve aralarındaki entegrasyonun tam olarak sağlanamaması	HİTAP' ın tam ve etkin kullanımının sağlanması
<b>PG 4.2.2</b> 4/1-(a) kapsamında ortalama yaşlılık aylığı bağlama süresi (Gün)	Tescil, hizmet ve aylık bağlama programlarının yetersizliği ve aralarındaki entegrasyonun tam olarak sağlanamaması	Tescil, hizmet ve aylık bağlama programlarının değişen mevzuata daha hızlı entegresinin sağlanması
<b>PG 4.2.3</b> 4/1-(b) kapsamında ortalama yaşlılık aylığı bağlama süresi (Gün)	Tescil, hizmet ve aylık bağlama programlarının yetersizliği ve aralarındaki entegrasyonun tam olarak sağlanamaması	Tescil, hizmet ve aylık bağlama programlarının değişen mevzuata daha hızlı entegresinin sağlanması
<b>PG 4.2.4</b> 4/1-(c) kapsamında ortalama yaşlılık ve emekli aylığı bağlama süresi (Gün)	Tescil, hizmet ve aylık bağlama programlarının yetersizliği ve aralarındaki entegrasyonun tam olarak sağlanamaması	Tescil, hizmet ve aylık bağlama programlarının değişen mevzuata daha hızlı entegresinin sağlanması
<b>PG 4.2.5</b> 4/1-(c) kapsamında ortalama ölüm aylığı bağlama süresi (Gün)	Tescil, hizmet ve aylık bağlama programlarının yetersizliği ve aralarındaki entegrasyonun tam olarak sağlanamaması	Tescil, hizmet ve aylık bağlama programlarının değişen mevzuata daha hızlı entegresinin sağlanması
<b>P.G.5.2.2</b> İşlemlerin taşra birimlerine devredilme oranı (%)	Taşra birimlerince yürütülebilecek personel işlemlerinin merkezden yürütülüyor olması.	Merkezden yürütülen bazı personel işlemlerinin taşra birimlerine devredilmesi
<b>PG 5.4.2</b> Ortak savunma stratejilerinin oluşturulmasına yönelik yapılan yerinde inceleme sayısı	Günün gereksinimlerine yönelik mevzuatların hızlı ve doğru oluşturulması ve ilgili kesimlere ilan edilmesi	Merkez ve taşra teşkilatı hukuk birimlerinin etkili, hızlı ve koordineli bir şekilde çalışmalarını yürütmesi
<b>PG5.5.1</b> Uluslararası ve bölgesel örgütler ile ilgili gerçekleştirilen çalışma sayısı	Uluslararası Kuruluşlar ve yabancı sosyal güvenlik kurumları ile işbirliği düzeyinin istenilen seviyede olmaması	Kurumun diğer ülkelere örnek olabilecek iyi uygulamalarını tanıtmak ve aktarmak amacıyla yabancı sosyal güvenlik kurumları ile ortak çalışmalar yapılması
<b>P.G 6.1.1.</b> Sistemlerin (MEDULA, MOSİP vb.) kesintisiz hizmet verme oranı (%)	Kaynakların etkin yönetiminin sağlanması	Personel, donanım, lisans ve yazılım ürünlerinin yetersiz olması

<b>P.G 6.3.3</b> Siber güvenliğin uluslararası standartlara göre güncellenmesi ve güçlendirilmesi	Denetim ve kalitenin sağlanması, daha kolay taktik geliştirilmesi, risk odaklı denetimlere geçilmesi	Personel, donanım, lisans ve yazılım ürünlerinin yetersiz olması
<b>P.G 6.3.4</b> Veri ambarından talep edilen raporların karşılanma oranı (%)	Kayıp-kaçakların, usulsüzlüklerin daha hızlı tespiti, ileriye dönük daha doğru projeksiyonlar geliştirilmesi için veri madenciliği modellerinin oluşturularak mevcut veri ambarı ve iş zekası sistemi ile entegre edilmesi	Personel, donanım, lisans ve yazılım ürünlerinin yetersiz olması

### III. GELECEĞE BAKIŞ

#### A. Misyon

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

#### B. Vizyon

Yenilikçi ve insan odaklı anlayışla topluma kaliteli hizmet sunan, sürdürülebilirliğini sağlamış, dünyada örnek alınan güçlü ve saygın bir kurum olmak.

#### C. Temel Değerler

Sıra No	TEMEL DEĞERLER
1	İnsan odaklılık
2	Kaliteli hizmet
3	Yenilikçilik
4	Sürekli Gelişim
5	Şeffaflık
6	Erişilebilirlik
7	Güvenilirlik
8	Çözüm odaklılık
9	Adalet
10	Sürdürülebilirlik

#### IV. AMAÇ, HEDEF VE PERFORMANS GÖSTERGESİ İLE STRATEJİLER

##### A. Hedefler, Stratejiler ve Performans Göstergeleri

###### AMAÇ 1

###### Prim Gelirlerini Artırmak

Kurumun temel gelir kalemini sigorta ve sağlık primleri, temel giderlerini ise gelir, aylık ve GSS ödemeleri oluşturmaktadır. Kurum; kayıt dışı istihdamın yüksek olması, sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincinin az olması gibi nedenlerle gelir kaybı yaşamakta, giderleri karşılayacak seviyede bir gelir düzeyine ulaşamamaktadır.

2019-2023 döneminde de, Anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkından bütün vatandaşların yararlanmasının sürdürülmesi hedeflenmekte, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve vatandaşlara daha kaliteli hizmet sunabilmek için prim gelirlerinin artırılması amaçlanmaktadır.



Amaç	A1 Prim gelirlerini artırmak								
Hedef	H1.1 Cari Dönem Prim Tahakkukunu ve Tahsilatını Artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG1.1.1 Cari dönem prim tahsilat oranının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	25	0,50	0,1	1	1,4	1,7	2	Yılda bir	Yılda bir
PG1.1.2 Cari dönem prim tahakkuk miktarının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	25	11	9	10	11	11	11	Yılda bir	Yılda bir
PG1.1.3 Cari dönem prim tahsilat miktarının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	25	11	9	10	11	11	11	Yılda bir	Yılda bir
PG1.1.4 Özel sektörde 4/1-(a) kapsamındaki sigortalıların bildirilen ortalama prime esas kazançlarındaki değişim oranı (%)	25	9	9	10	11	11	11	Yılda bir	Yılda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	SPGM								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Sivil Toplum Kuruluşları (STK)								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yeni yapılandırma beklentisi</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Eksik gün bildirimleri etkin bir şekilde incelenerek primlerin gerçek kazançlar üzerinden bildirilmesi sağlanacaktır</li> <li>Alternatif prim tahsilat yöntemleri geliştirilecektir</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	2.746.223 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sigortalılık bilincinin yetersiz olması</li> <li>Kayıt dışı istihdamın var olması</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İşverenlere, meslek mensuplarına ve sigortalılara yönelik bilgilendirme ve rehberlik faaliyetleri düzenlenmesi sonucu farkındalığın artırılması</li> </ul>								

<b>Amaç</b>	A1 Prim gelirlerini artırmak								
<b>Hedef</b>	H1.2 İcraya intikal eden prim alacaklarının tahsilat oranını artırmak								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG1.2.1 İcraya intikal eden prim alacaklarının tahsilat oranının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	100	1	11	12	12	14	15	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	SPGM								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	HSGM, SGİM, PDB								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tahsilatı etkileyecek dışsal faktörlerin var olması (ekonomik durgunluk, tabii afet, terör olayları)</li> <li>Yapılandırma Kanunlarının çıkarılması nedeniyle borcun uzun vadeli planlara bağlanması</li> <li>İcra memuru sayısının eksik olması</li> <li>İcra memurlarının icra işlemlerini yapan diğer kurumlardaki (Gelir İdaresi Başkanlığı (GİB), Adalet Bakanlığı) emsal personele göre özlük haklarının kıyasen düşük olmasının motivasyon eksikliği yaratması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>İcra işlemlerinde bilgi teknolojilerinin etkin kullanılması sağlanacaktır (Elektronik araç haczi, e-Tapu haczi, e-Mevduat haczi vb.)</li> <li>İcra yoluyla satış etkinliği artırılabilecektir</li> <li>Eğitim programlarıyla personelin yetkinliği artırılabilecektir</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	216.088.470 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İcra takibine konu Kurum alacaklarının var olması</li> <li>İcra memuru sayısının yeterli olmaması</li> <li>İcra memurlarının özlük haklarının yapılan işin niteliğine göre yetersiz kalması</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İcra işlemlerinin etkin bir şekilde yapılabilmesini sağlamak amacıyla icra memuru alımı yapılması</li> <li>İcra memurlarının motivasyonunun artırılması için özlük haklarında iyileştirmeler yapılması</li> </ul>								

<b>Amaç</b>	A1 Prim gelirlerini artırmak								
<b>Hedef</b>	H1.3. Uluslararası Gelişmeler ve Ulusal Plan-Programlar Çerçevesinde Sosyal Güvenliğe İlişkin Analizler/Araştırmalar Yürütmek								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG1.3.1Yapılan Teknik Analiz Sayısı	100	2	4	6	8	10	12	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	AFYDB								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	HSGM								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mevcut veri yapısının teknik analizin gerekli kıldığı veri yapısına uygun olmaması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	1. Politika üretmede teknik analizler yapılacaktır								
<b>Maliyet Tahmini</b>	997.692 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uluslararası gelişmelerin izlenmesinin dinamik bir alan olan sosyal güvenlik sistemlerinde gerekli olması</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uluslararası alanda yapılan yeni düzenlemelerin incelenmesi</li> </ul>								

<b>Amaç</b>	A1 Prim gelirlerini artırmak								
<b>Hedef</b>	H1.4 Kayıt dışı istihdamın önlenmesine katkıda bulunmak								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG1.4.1</b> Kayıtlı istihdamı artırmak amacıyla denetime alınan işyeri sayısının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	10	10	20	20	22	22	24	3 ayda bir	3 ayda bir
<b>PG1.4.2</b> Kayıt dışı olduğu tespit edilen iş yeri sayısı	30	22.000	44.000	67.000	91.000	116.000	142.000	3 ayda bir	3 ayda bir
<b>PG1.4.3</b> Kayıt dışı çalıştığı tespit edilen kişi sayısı	30	100.000	200.000	305.000	415.000	530.000	650.000	3 ayda bir	3 ayda bir
<b>PG1.4.4</b> Rehberlik ve bilgilendirme yapılan sektör sayısı	30	2	3	4	5	5	7	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	SPGM (PG1.4.1- PG1.4.3) RTB (PG1.4.4)								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	HSGM, RTB, PDB, SĞİM								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veri paylaşımı yapılan/yapılacak olan kurum/kuruluşlar ve bankalar ile gereken koordinasyonun sağlanamaması ve teknik altyapı uyumsuzluğu yaşanması</li> <li>• Denetimde verimlilik ve etkinlik kriterlerini sağlayacak olan risk odaklı denetim analizlerinin diğer kurumlardan sağlanan verilerin eksikliğinden ve uzman personel sayısının azlığından dolayı sağlıklı yapılamaması</li> <li>• Yapılan rehberlik faaliyetlerine işverenlerce gereken önemin verilmemesi</li> <li>• Denetim kapasitesinin tasarruf tedbirleri yüzünden arttırılamaması, denetim elemanı alımındaki sürecin uzaması sonucu denetim elemanlarının iş yoğunluğunun, denetim kapasitesini olumsuz yönde etkilemesi</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Denetimlerde bilgi teknolojilerinden daha fazla faydalanılarak, risk odaklı denetim geliştirilecek ve yaygınlaştırılacaktır</li> <li>2. Denetimde rehberlik fonksiyonu ön plana çıkarılacak, etkili denetim ve kontrol için diğer kurumlar ile iş birliği yapılacak ve/veya sistemlerin entegrasyonu sağlanacaktır</li> </ol>								

	3. Kurumun denetim personeli sayısı artırılacak, niteliği geliştirilecek ve planlı denetimlere ağırlık verilecektir.
<b>Maliyet Tahmini</b>	669.370.899 TL
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kayıt dışı istihdamın var olması</li><li>• Denetimlerin caydırıcılığına kıyasla rehberliğin yol göstericiliğinin gerekli olması</li><li>• Kayıt dışı istihdamla mücadelede kurumlar arası veri paylaşımı için gerekli protokol sayısının yetersiz olması</li><li>• Kayıt dışı istihdamla mücadelede teknolojik altyapı yatırımlarının yetersiz olması</li><li>• Denetim kapasitesinin yeterli olmamasından dolayı kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu sektörlerde yeterli sayıda denetim yapılamaması</li></ul>
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geleneksel denetim ve ceza uygulamaları anlayışı terkedilerek bilgilendirme, rehberlik ve işbirliği üzerinde insan odaklı stratejilerin geliştirilmesi</li><li>• Kurum ve kuruluşlar ile veri paylaşımı hususunda işbirliği ve protokoller yapılarak elektronik altyapıların uyumlaştırılması</li><li>• Denetimlerin verimliliğinin sağlanabilmesi açısından teknolojik altyapının geliştirilmesi</li><li>• Denetim kapasitesinin daha etkin kullanılabilmesi için planlı denetim ve veri analizlerinin yapılması</li></ul>

<b>Amaç</b>	A1 Prim gelirlerini artırmak								
<b>Hedef</b>	H1.5 Güçlü bir denetim ve kontrol mekanizmasıyla kayıtlı istihdamın artmasına yönelik çalışmalar yapmak								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG1.5.1</b> Denetim amaçlı veri paylaşımı yapılan yeni kurum/kuruluş sayısı	20	2	4	6	8	10	12	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG1.5.2</b> Sosyal Güvenlik Denetmeni başına düşen rapor sayısının bir önceki yıla göre değişim oranı (%)	20	5	5	8	10	12	14	3 ayda bir	3 ayda bir
<b>PG.1.5.3</b> Programlı asgari işçilik incelemesine alınan sektör sayısı	20	0	3	7	11	15	20	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG.1.5.4</b> Sosyal sigorta alanında veri analizi çalışması yöntemiyle düzenlenen rapor sayısı	40	6	13	21	29	37	47	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	SPGM (PG1.5.1- PG1.5.2) RTB (PG1.5.3- PG1.5.4)								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	HSGM, RTB, PDB, SGİM								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veri paylaşımı yapılan/yapılacak olan kurum/kuruluşlar ve bankalar ile gereken koordinasyonun sağlanamaması ve teknik altyapı uyumsuzluğu yaşanması</li> <li>• Denetimde verimlilik ve etkinlik kriterlerini sağlayacak olan risk odaklı denetim analizlerinin diğer kurumlardan sağlanan verilerin eksikliğinden ve uzman personel sayısının azlığından dolayı sağlıklı yapılamaması.</li> <li>• Yapılan rehberlik faaliyetlerine işverenlerce gereken önemin verilmemesi</li> <li>• Denetim kapasitesinin tasarruf tedbirleri yüzünden arttırılamaması, denetim elemanı alımındaki sürecin uzaması sonucu denetim elemanlarının iş yoğunluğunun, denetim kapasitesini olumsuz yönde etkilemesi</li> <li>• Yıllık Çalışma Plan ve Programının çeşitli sebeplerle ertelenmesi/iptal edilmesi</li> </ul>								

<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Denetimlerde bilgi teknolojilerinden daha fazla faydalanılarak, risk odaklı denetim geliştirilecek ve yaygınlaştırılacaktır</li><li>2. Denetimde rehberlik fonksiyonu ön plana çıkarılacak, etkili denetim ve kontrol için diğer kurumlar ile iş birliği yapılacaktır ve/veya sistemlerin entegrasyonu sağlanacaktır</li><li>3. Kurumun denetim personeli sayısı artırılacak, niteliği geliştirilecek ve planlı denetimlere ağırlık verilecektir.</li></ol>
<b>Maliyet Tahmini</b>	547.667.099 TL
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kayıt dışı istihdamın var olması</li><li>• Denetimlerin caydırıcılığına kıyasla rehberliğin yol göstericiliğinin gerekli olması</li><li>• Kayıt dışı istihdamla mücadelede kurumlar arası veri paylaşımı için gerekli protokol sayısının yetersiz olması</li><li>• Kayıt dışı istihdamla mücadelede teknolojik altyapı yatırımlarının yetersiz olması</li><li>• Denetim kapasitesinin yeterli olmamasından dolayı kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu sektörlerde yeterli sayıda denetim yapılamaması</li></ul>
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geleneksel denetim ve ceza uygulamaları anlayışı terk edilerek bilgilendirme, rehberlik ve işbirliği üzerinde insan odaklı stratejilerin geliştirilmesi</li><li>• Kurum ve kuruluşlar ile veri paylaşımı hususunda işbirliği ve protokoller yapılarak elektronik altyapıların uyumlaştırılması</li><li>• Denetimlerin verimliliğinin sağlanabilmesi açısından teknolojik altyapının geliştirilmesi</li><li>• Denetim kapasitesinin daha etkin kullanılabilmesi için planlı denetim ve veri analizlerinin yapılması</li></ul>

## AMAÇ 2

### Sosyal Güvenliği Yaygınlaştırmak

Kurum klasik denetim fonksiyonunu yerine getirirken aynı zamanda rehberlik ve bilgilendirme faaliyetlerine de büyük önem vermektedir. Yeni Ekonomik Programın (YEP) Büyüme ve İstihdam başlığı altında yer alan ilgili politika ve tedbirlerin hayata geçirilmesi amacıyla 2019-2023 stratejik planı çerçevesinde söz konusu rehberlik ve bilgilendirme ve veri analizine dayalı risk odaklı denetim faaliyetlerinin devam ettirilmesi planlanmaktadır.

Daha önceki Stratejik Plan döneminde Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ile gerçekleştirilen protokol ile ilköğretim ders programına “iş ve sosyal güvenlik” konuları eklenmiş, birçok TV kanalıyla yapılan ortak çalışmalarla sosyal güvenlik konusunun televizyon ve radyo programları ile dizilerde işlenmesi sağlanmıştır.

Yeni plan döneminde topluma sosyal güvenlik ve prim ödeme bilinci kazandırılması hedeflenmektedir. TV kanallarında, kamu spotlarında ve radyo programlarında Kurum uygulamaları ve yeni projelerin yayınlanması ile topluma sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincinin kazandırılması amaçlanmaktadır.



Amaç	A2 Sosyal güvenliği yaygınlaştırmak								
Hedef	H2.1 Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artırmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
<b>PG2.1.1</b> Sosyal güvenlik bilgilendirme faaliyeti kapsamında dağıtılan materyal sayısı	15	10.000	20.000	32.000	46.000	62.000	80.000	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG2.1.2</b> Sosyal güvenlik bilgilendirme faaliyeti kapsamında dağıtılan materyal çeşidi/türü	15	3	3	6	9	12	15	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG2.1.3</b> Bilgilendirme yapılan kurum/kuruluş/ STK sayısı	15	5	35	70	105	140	180	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG2.1.4</b> Bilinçlendirme faaliyetine katılan kişi sayısı (Bilinçlendirme faaliyeti: Okul, üniversite, askeri birlikler, STK'larda konferans, panel, seminer, toplantı vb. faaliyetler)	30	4.500	10.500	17.500	25.500	34.500	44.500	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG2.1.5</b> Yapılan bilinçlendirme faaliyeti sayısı (Bilinçlendirme faaliyeti: Okul, üniversite, askeri birlikler, STK'larda konferans, panel, seminer, toplantı vb. faaliyetler)	25	8	28	48	68	98	138	6 ayda bir	6 ayda bir

<b>Sorumlu Birim</b>	SPGM
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Tüm Merkez Teşkilatı
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kamu kurum ve kuruluşları, STK ve üniversitelerle işbirliğinin yeterli seviyede sağlanamaması</li> <li>• Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine katılımın düşük seviyede olması</li> <li>• Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri kapsamında dağıtılacak materyallerin tasarruf tedbirleri kapsamında kısıtlanması</li> <li>• İşveren ve çalışanların yapılan bilgilendirme çalışmalarına vakit ayırıp katılım sağlama hususunda sorun yaşamaları</li> </ul>
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kamu kurum ve kuruluşları, STK, medya kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapılacaktır</li> <li>2. Bilgilendirici tanıtıcı materyaller hazırlanacak ve dağıtılacaktır</li> <li>3. Çalışanlara sigortalılık, işverenlere prim ödeme bilinci kazandırılacaktır</li> </ol>
<b>Maliyet Tahmini</b>	113.062.500 TL
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kayıt dışı istihdamın gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi, tüm önleme çalışmalarına rağmen ülkemizde de önemli bir sorun olması</li> <li>• Kayıt dışı istihdamın ülkelerin büyümesine, kalkınmasına, ekonomik yapısına büyük zararlar veren ekonomik ve sosyolojik bir problem olması ile birlikte; çalışanlar, firmalar ve devlet açısından da birçok olumsuz sonuç doğurması</li> <li>• İşveren ve işçilerin sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri konusunda yeterli bilgi düzeyine sahip olmamasının kayıt dışı istihdamla mücadeleyi zorlaştırması</li> <li>• Kayıt dışı istihdamla mücadelede SGK'nın tek başına yapacağı faaliyetler yeterli olmayıp kamu kurum ve kuruluşları, STK'lar ve toplumun diğer ilgili kesimleri ile işbirliği yapılması</li> <li>• Sosyal güvenlik bilincinin erken yaşta oluşturulmasının gerekmesi</li> </ul>
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda ulusal ve yerel kapasitenin güçlendirilmesi</li> <li>• Kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalığın artırılması</li> <li>• Kayıt dışı istihdamla mücadele aşamasında toplumun diğer ilgili kesimleriyle işbirliğinin sağlanması</li> <li>• Ulusal TV ve radyo kanallarında Kurum uygulamalarıyla ilgili programların ve kamu spotlarının yayımlanması</li> <li>• Sosyal Güvenlik Eğitim Serisinin güncel bilgilerle sürdürülmesi</li> </ul>

Amaç	A2 Sosyal güvenliği yaygınlaştırmak								
Hedef	H2.2 Sosyal güvenlik alanında farkındalık oluşturmak								
Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
PG2.2.1 Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artırmak ve farkındalık oluşturmak için gönderilen SMS konu sayısı	10	1	5	5	5	5	5	6 ayda bir	6 ayda bir
PG2.2.2 Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artırmak ve farkındalık oluşturmak için yapılan TV programı sayısı	30	17	35	53	71	89	107	3 ayda bir	6 ayda bir
PG2.2.3 Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artırmak ve farkındalık oluşturmak için yayınlanan kamu spotu sayısı	30	4	7	10	13	16	19	3 ayda bir	6 ayda bir
PG2.2.4 Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artırmak ve farkındalık oluşturmak için yayınlanan radyo programı sayısı	30	100	200	300	400	500	600	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	SPGM (PG2.2.1) BHİMÜŞ (PG2.2.2- PG2.2.4)								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Tüm Merkez Teşkilatı								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kamu kurum ve kuruluşları, STK ve üniversitelerle işbirliğinin yeterli seviyede sağlanamaması</li> <li>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine katılımın düşük seviyede olması</li> </ul>								

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri kapsamında dağıtılacak materyallerin tasarruf tedbirleri kapsamında kısıtlanması</li><li>• İşveren ve çalışanların yapılan bilgilendirme çalışmalarına vakit ayırıp katılım sağlama hususunda sorun yaşamaları</li></ul>
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kamu kurum ve kuruluşları, STK, medya kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapılacaktır</li><li>2. Bilgilendirici tanıtıcı materyaller hazırlanacak ve dağıtılacaktır</li><li>3. Çalışanlara sigortalılık, işverenlere prim ödeme bilinci kazandırılacaktır</li></ol>
<b>Maliyet Tahmini</b>	87.937.500 TL
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kayıt dışı istihdamın gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi, tüm önleme çalışmalarına rağmen ülkemizde de önemli bir sorun olması</li><li>• Kayıt dışı istihdamın ülkelerin büyümesine, kalkınmasına, ekonomik yapısına büyük zararlar veren ekonomik ve sosyolojik bir problem olması ile birlikte; çalışanlar, firmalar ve Devlet açısından da birçok olumsuz sonuç doğurması</li><li>• İşveren ve işçilerin sosyal güvenlik hak ve yükümlülükleri konusunda yeterli bilgi düzeyine sahip olmamasının kayıt dışı istihdamla mücadeleyi zorlaştırması</li><li>• Kayıt dışı istihdamla mücadelede Kurumun tek başına yapacağı faaliyetler yeterli olmayıp, kamu kurum ve kuruluşları, STK'lar ve toplumun diğer ilgili kesimleri ile işbirliği yapılması</li><li>• Sosyal güvenlik bilincinin erken yaşta oluşturulmasının gerekmesi</li></ul>
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda ulusal ve yerel kapasitenin güçlendirilmesi</li><li>• Kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalığın artırılması</li><li>• Kayıt dışı istihdamla mücadele aşamasında toplumun diğer ilgili kesimleriyle işbirliğinin sağlanması</li><li>• Ulusal TV ve radyo kanallarında Kurum uygulamalarıyla ilgili programların ve kamu spotlarının yayımlanması</li></ul>

<b>Amaç</b>	A2 Sosyal güvenliği yaygınlaştırmak								
<b>Hedef</b>	H2.3 Eğitimde sosyal güvenlik alanında farkındalık yaratmak								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG2.3.1</b> Sosyal Güvenlik Eğitim Serisine dâhil edilen konu sayısı	50	1	2	3	4	5	6	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG2.3.2</b> Sosyal Güvenlik Eğitim Serisi kapsamında dağıtılan materyal sayısı	50	50.000	100.000	150.000	200.000	250.000	300.000	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	BHİMÜŞ								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Tüm Merkez Teşkilatı								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kamu kurum ve kuruluşları, STK ve üniversitelerle işbirliğinin yeterli seviyede sağlanamaması</li> <li>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine katılımın düşük seviyede olması</li> <li>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri kapsamında dağıtılacak materyallerin tasarruf tedbirleri kapsamında kısıtlanması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kamu kurum ve kuruluşları, STK, medya kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapılacaktır</li> <li>Bilgilendirici tanıtıcı materyaller hazırlanacak ve dağıtılacaktır</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	50.250.000 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kayıt dışı istihdamın gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede olduğu gibi, tüm önleme çalışmalarına rağmen ülkemizde de önemli bir sorun olması</li> <li>Kayıt dışı istihdamın ülkelerin büyümesine, kalkınmasına, ekonomik yapısına büyük zararlar veren ekonomik ve sosyolojik bir problem olması ile birlikte; çalışanlar, firmalar ve devlet açısından da birçok olumsuz sonuç doğurması</li> <li>Sosyal Güvenlik bilincinin erken yaşta oluşturulmasının gerekmesi</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalığın artırılması</li> <li>Kayıt dışı istihdamla mücadele aşamasında toplumun diğer ilgili kesimleriyle işbirliğinin sağlanması</li> <li>Sosyal Güvenlik Eğitim Serisinin güncel bilgilerle sürdürülmesi</li> </ul>								

### AMAÇ 3

#### **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 birini oluşturmaktadır. Ülke nüfusunun giderek yaşlanıyor olması, finanse edilmesi gereken sağlık harcamalarının artması ve bu harcamaların finansmanına katkıda bulunacak nüfus payının azalması beklenmektedir. Bunun yanında, GSS kapsamının genişliyor olması, ülkede sağlık hizmetlerinin gelişmesi ve yaygınlaşması gibi nedenlerle sağlık giderlerinde meydana gelen hızlı artışlar bu alanda etkin tedbirlerin alınmasını gerektirmektedir.

GSS sisteminin hayata geçmesiyle birlikte sağlığa erişimin önündeki birçok engel kaldırılmış, vatandaşların sağlık hizmetlerine kesintisiz ve kolay bir şekilde ulaşabilmeleri sağlanmıştır. 2019-2023 döneminde kişiye yönelik sağlık hizmetlerinde ülke sağlık politikalarına göre önceliklerin belirlenerek bu kapsamda çalışmaların yürütülmesi, kişiye yönelik sağlık hizmetlerinin desteklenmesi planlanmaktadır.

Vatandaşların sağlık hizmetlerini alırken bazı yanlış uygulamalara maruz kalmaması için gerekli önlemler alınmış ve sağlık hizmetleri konusunda bilinçlendirme ve bilgilendirme çalışmaları yapılmıştır. Bu çerçevede, yeni plan döneminde de sağlık hizmetlerinin doğru kullanılması konusunda toplumda bilinç ve farkındalığın artırılması amaçlanmaktadır.

GSS sisteminin sürdürülebilirliğini sağlamak ve sağlık hizmetlerinin kötüye kullanılmasını engellemek amacıyla Kurum; ilgili mevzuat, sözleşme ve protokol hükümleri çerçevesinde sağlık hizmeti sunucularını (SHS) denetlemektedir. 2019-2023 döneminde risk odaklı denetim kapsamında Kurum verisi analiz edilerek sağlık alanında veri analiz raporları düzenlenecek ve bu raporlar doğrultusunda muhtemel Kurum zararlarının önüne geçilmesi için politikalar geliştirilecektir. Sağlık Uygulama Tebliği (SUT) ekinde yer alan işlem kodlarının detaylandırılmasına devam edilecek ve geri ödemeye dâhil edilmesi düşünülen ve/veya hali hazırda geri ödemede olan sağlık hizmetlerine ilişkin değerlendirme raporları hazırlanarak sağlık finansmanının sürdürülebilirliğine destek verilecektir.

Alternatif geri ödeme yöntemlerinin yaygınlığı artırılarak ilaç ve tıbbi malzemelerin tedarikçilerden maliyet etkili olarak temin edilmesi sağlanacaktır. Bu dönemde Türkiye’de fiyatlandırma politikalarında etkin yöntemlerin kullanılmasının yaygınlaştırılması, sağlık teknolojilerinin Türkiye’de üretimi ile yerli ürün kullanımına yönelik teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi hedeflenmektedir. Paydaşlarla birlikte katılımcı bir yaklaşımla geliştirilecek politika ve projeler sayesinde artan sağlık harcamalarının finansmanının sorunsuz bir şekilde sağlanması hedeflenmektedir.

<b>Amaç</b>	A3. Sağlık hizmetlerine erişimi kısıtlamadan sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğini sağlamak									
<b>Hedef</b>	H3.1 Koruyucu önleyici sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına katkı sağlamak									
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>	
PG3.1.1 Sağlığın geliştirilmesi programlarına katkı sağlamaya yönelik yapılan çalışma sayısı (toplantı, seminer, proje vb.)	100	4	5	6	7	9	11	3 ayda bir	6 ayda bir	
<b>Sorumlu Birim</b>	GSSGM									
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	STK, Üniversiteler, Belediyeler									
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerine yönelik çalışmaların yetersiz olması</li> <li>Kurumsal yapılanma değişikliklerinin olması</li> <li>Koruyucu ve önleyici hizmet altyapısının yetersiz olması</li> </ul>									
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğini sağlamak için koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesinin önemi gereği, mevzuat çerçevesinde kişisel koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik çalışmalara destek verilecek olup, Sağlık Bakanlığının sorumluluk alanında yer alan koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik politikaların tespitine ve etkin şekilde uygulanmasına katkı sağlanacaktır</li> <li>Sağlığın geliştirilmesi, sağlıklı hayat tarzı ve alışkanlıklarının yaygınlaştırılmasına yönelik koruyucu sağlık programları ve ulusal eylem planları desteklenecektir. Başta Sağlık Bakanlığı olmak üzere ilgili kamu kurum/kuruluşları, üniversiteler ile işbirliği arttırılacaktır</li> </ol>									
<b>Maliyet Tahmini</b>	14.152.706 TL									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğinin sağlanması için kişisel sağlığın korunması ve geliştirilmesine yönelik politikaların belirlenmesi</li> </ul>									
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurumsal yapıda istikrar sağlanması</li> <li>Sağlığın geliştirilmesine yönelik finansal desteğin arttırılması</li> <li>Kurum içi ve kurumlar arası işbirliğinin ve koordinasyonun arttırılması</li> </ul>									

<b>Amaç</b>	A3 Sağlık hizmetlerine erişimi kısıtlamadan sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğini sağlamak								
<b>Hedef</b>	H3.2 Sağlık hizmetlerinin doğru kullanılması konusunda toplumu bilinçlendirmek ve farkındalığı artırmak								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
PG3.2.1 Sağlık hizmetlerinin doğru kullanılması konusunda toplumu bilinçlendirmek amacıyla yapılan TV programı sayısı	100	9	14	19	24	29	34	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	GSSGM								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	BHİMÜŞ								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yayınlanması planlanan TV programının vatandaşta istenilen bilinci oluşturmaması</li> <li>• Yapılan TV programlarının toplumun istenilen kesimine ulaşmaması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sektör temsilcilerine yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır</li> <li>2. Sağlık hizmetleri konusunda vatandaşların bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetler yürütülecektir</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	16.983.247 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sigortalılarımızın güncellenen ve yeni uygulamaya konulan mevzuat değişikliği konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Güncellenen ve yeni uygulamaya konulan mevzuatın kamuoyuna anlatılması</li> </ul>								



<b>Amaç</b>	A3 Sağlık hizmetlerine erişimi kısıtlamadan sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğini sağlamak								
<b>Hedef</b>	H3.3 Sağlık giderlerinin etkin yönetimi için izleme, değerlendirme, kontrol ve denetim sistemini geliştirmek								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG3.3.1</b> Sağlık teknolojileri değerlendirmesi kapsamında yapılan çalışma sayısı	20	-	-	1	-	2	3	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG3.3.2</b> GSS uygulamalarından yararlanan kişilerin görüşlerinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışma sayısı	20	-	1	-	-	-	-	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG3.3.3</b> SUT eklerinde detaylandırılarak yapılmış yeni işlem kodu sayısı	15	21	46	56	66	76	86	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG3.3.4</b> Sağlık alanında risk ve izleme odaklı denetim kapsamında hazırlanan rapor sayısı	25	18	26	34	42	50	58	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG3.3.5</b> Veri Analizi Yöntemi ile düzenlenen rapor sayısı	20	18	25	35	46	59	74	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	GSSGM (PG 3.3.1- PG 3.3.4) RTB (PG 3.3.5)								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	T.C. Sağlık Bakanlığı, Üniversiteler, SHS, RTB, GSSGM, HSGM, AFYDB								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sağlık giderlerinin etkin yönetimi için izleme ve değerlendirme sisteminin yetersiz olması</li> <li>Tanı tedavi geri ödemelerinde başvuru, değerlendirme süreçlerine ilişkin mevzuat eksikliğinin olması</li> <li>Kurumca sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesini geliştirmeye yönelik değerlendirilmelerin çeşitli sebeplerle yapılamaması</li> <li>Veri/risk analizi konusunda uzman personel sayısının az olması</li> </ul>								

<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Risk odaklı denetim geliştirilecektir</li><li>2. Denetim ve kontrol alanında görev yapan personelin nitelik ve niceliği artırılabacaktır</li><li>3. İzleme, değerlendirme, kontrol ve denetim alanında dünyadaki gelişmeler yakından takip edilerek ve sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesini geliştirmeye yönelik önlemler alarak takibi ve değerlendirilmesi sağlanacaktır</li></ol>
<b>Maliyet Tahmini</b>	92.807.157 TL
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İş akış süreçlerinin ve iş tanımlarının net bir şekilde belirlenmemesi</li><li>• Geri ödeme kararlarını destekleyecek kanıta dayalı raporlama yöntemlerinin yetersiz olması</li><li>• Vatandaşlarımızın, GSS sistemine ilişkin memnuniyet düzeylerinin, istek ve beklentilerinin belirlenmesine yönelik çalışmaların yetersiz olması</li></ul>
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kamu mali kaynaklarından hedeflenen göstergeler için aktarım sağlanması</li><li>• İzleme ve risk odaklı denetim kapsamında veri analiz raporları hazırlayacak personel sayısının ve bu personele yönelik eğitimlerin artırılması</li><li>• Vatandaşlarımızın GSS sistemine ilişkin memnuniyet düzeylerinin, istek ve beklentilerinin tespit edilerek değerlendirilmesi</li><li>• Sağlık finansmanının sürdürülebilirliğini sağlamak için maliyet etkililiği değerlendiren raporlama tekniklerinin geliştirilmesi</li><li>• Veri analiz çalışmalarının istikrarlı bir şekilde yürütülmesinin sağlanması</li></ul>

<b>Amaç</b>	A3 Sağlık hizmetlerine erişimi kısıtlamadan sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğini sağlamak								
<b>Hedef</b>	H3.4 Sağlık sigortacılığının gelişimine yönelik politikalar üretmek								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG 3.4.1</b> Yatarak tedavilerde kullanılan tıbbi malzemelerin tedarikçileri ile Alternatif Geri Ödeme Yönetmeliği uyarınca yapılan alternatif sözleşme sayısı	30	-	5	10	15	20	25	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG 3.4.2</b> Alternatif geri ödeme modeli ile geri ödemeye alınan ilaç sayısı	30	3	13	23	33	43	53	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG 3.4.3</b> Sağlık teknolojilerinin Türkiye'de üretimi ve yerli ürün kullanımının geliştirilmesine yönelik yapılan çalışma sayısı	40	3	4	5	6	7	8	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	GSSGM								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	T.C. Sağlık Bakanlığı, Tıbbi Malzeme ve İlaç Tedarikçileri								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İlaç firmalarının geri ödeme başvurularında alternatif modelleri tercih etmemesi</li> <li>Döviz kurunda artışların meydana gelmesi</li> <li>Alternatif geri ödeme modelinin yatarak tedavilerde kullanılan tıbbi malzemeler için daha önce yapılmamış ve yeni bir model olması nedeniyle alternatif geri ödeme sözleşmesi için teklif vermesi muhtemel firmaların (tıbbi malzeme tedarik eden firmalar) konuya mesafeli yaklaşma ihtimalinin olması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sağlık sigortacılığında destekleyici modeller geliştirilecektir</li> <li>Rasyonel geri ödeme modelleri geliştirilerek etkin fiyatlandırma politikaları oluşturulacaktır</li> <li>Sağlık teknolojilerinin Türkiye'de üretimi ve yerli ürün kullanımının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	79.255.157 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alternatif geri ödeme sözleşmelerinin imzalanma süreçlerine ilişkin gerekli doküman, bilgi akışı ve hazırlık sürecinde henüz bir standart sağlanamaması</li> <li>Sağlık harcamalarında ilaç bütçesi disiplininin ilave iskontolar aracılığı ile sürdürülebilirliğinin zorlaşması</li> <li>Toplam ilaç harcamaları içinde ithal ilaçların pazar paylarının yüksek olması</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Artan ilaç bütçesi nedeniyle geri ödemede olan ve/veya geri ödemeye alınacak ilaçlar için tasarruf sağlayacak şekilde alternatif modellerin uygulanması</li> <li>Yerli üretimin teşviki için yeni stratejilerin belirlenmesi</li> <li>Alternatif geri ödeme sözleşmelerinin imzalanma sürecinin işlerlik kazanması için zamana ihtiyaç duyulması</li> </ul>								

#### AMAÇ 4

##### **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 Kurum, bu amaçla, 2019-2023 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.

İlk plan döneminde, Sağlık Provizyon Aktivasyon Sistemiyle (SPAS) Kurum 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 bilgilerinin kontrol etme imkanı sağlanmıştır.

4/1-(c)'lilerin tüm bilgilerinin saklanması, elektronik ortamda izlenerek gereksiz yazışmalar ile zaman kaybının önlenmesi ve emekli aylığı bağlama süresinin en aza indirilmesi amacıyla başlatılan Hizmet Takip Programı (HİTAP) tamamlanmış ve uygulamaya geçmiş olup, bu sayede programa dair ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına eğitim verilmesi faaliyetleri ile kamu görevlilerinin hizmet dökümü, emekliye sevk onayı vb. emeklilik belgelerinin tüm kamu kurum ve kuruluşlarından tam ve etkin biçimde program üzerinden alınması sağlanmaya çalışılmıştır. Böylece, 4/1-(c)'lilerin aylık bağlama sürelerinin de kısaltılması sağlanacaktır.

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

Yeni planlama döneminde sözleşme imzalanmış ülkelerle bilgi alışverişinin elektronik ortamda gerçekleştirilmesine yönelik altyapı çalışmalarının yapılması ve 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 ve sözleşme yapılan ülke sayısının artırılması hedeflenmektedir.

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.

Yeni stratejik plan döneminde SPAS üzerinden yapılabilecek entegrasyon işlemleri tamamlanarak; kişilerin yersiz sağlık hizmeti almalarının önlenmesi, sağlıktan yararlanma

hakkı olan genel sağlık sigortalısı 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, bütün sigortalı kapsamları için bildirim ve ödeme işlemlerinin bütünüyle elektronik ortamda gerçekleşmesini sağlayacak program revizyonlarının yapılması planlanmaktadır.

<b>Amaç</b>	A4 Kaliteli sosyal sigortacılık hizmeti vererek hizmet alan memnuniyetini artırmak								
<b>Hedef</b>	H4.1 Tescil işlemlerini hızlandırmak ve kolaylaştırmak								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG4.1.1</b> Tescile yönelik on-line entegrasyon sağlanan kurum/kuruluş sayısı	30	4	5	-	-	-	-	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG4.1.2</b> 4/1-(a) kapsamında bulunan hatalı hizmet kütüklerinin düzeltilme oranı (%)	35	-	50	60	70	80	100	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG4.1.3</b> 4/1-(c) tescil programı ile HİTAP'ın entegrasyonun tamamlanma oranı (%)	35	-	50	60	70	80	100	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	EHGM								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	HSGM								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hatalı hizmet kayıtlarının temizlenmesine esas olarak hazırlanacak program aracılığıyla düzeltilemeyecek nitelikte kayıtların bulunması</li> <li>Tescile esas kurum ve kuruluşlarla entegre bir şekilde çalışılmaması</li> <li>Tescil işlemlerindeki eksiklik ve hataların kişilerin sigortalılık haklarını etkilemesi (Örneğin yersiz sağlık hizmeti almaları)</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Tescil işlemleri için kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılacak ve sistemlerin entegrasyonunun geliştirilmesi sağlanacaktır</li> <li>4/1-(a) kapsamındaki sigortalıların hizmet kütüklerinde bulunan eksik hizmetlerin tamamlanması veya yersiz hizmetlerin temizlenmesi ile hatalı hizmetlerin % 50'sinin düzeltilmesi sağlanacaktır</li> <li>Kamu görevlilerinin tescil işlemlerine yönelik program entegrasyonu yapılacaktır</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	7.296.506 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5510 sayılı Kanun gereği 4/1-(c)'lilerin tescil işlemlerinin süresinde yapılmamasının idari para cezasına (İPC) tabi olmaması sebebiyle gecikmeler yaşanması</li> <li>HİTAP bildirimlerinin süresinde yapılmamasının İPC ile sonuçlanması</li> <li>Program yazılımının hızlandırılması</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tescil programının HİTAP ile entegre edildiği bir program ihtiyacının olması</li> <li>Yazılımda görevli personelin bu konuda yoğun çalışmasını sağlayacak tedbirlerin alınması</li> </ul>								

<b>Amaç</b>	<b>A4 Kaliteli sosyal sigortacılık hizmeti vererek hizmet alan memnuniyetini artırmak</b>								
<b>Hedef</b>	<b>H4.2 Emeklilik hizmetlerini etkinleştirmek</b>								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG4.2.1 HİTAP</b> kapsamında verilen eğitim sayısı (Adet)	20	1	2	3	4	5	6	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG4.2.2 4/1-(a)</b> kapsamında ortalama yaşlılık aylığı bağlama süresi (Gün)	20	18	20	19	18	17	16	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG4.2.3 4/1-(b)</b> kapsamında ortalama yaşlılık aylığı bağlama süresi (Gün)	20	23	20	19	18	17	16	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG4.2.4 4/1-(c)</b> kapsamında ortalama yaşlılık ve emeklilik aylığı bağlama süresi (Gün)	20	15	14	13	12	11	10	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG4.2.5 4/1-(c)</b> kapsamında ortalama ölüm aylığı bağlama süresi (Gün)	20	17	16	15	14	13	12	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	EHGM								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	SPGM, HSGM, EAGMB								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kamu görevlilerinin emeklilik haklarına yönelik (ek gösterge, ikramiye vb) yasal düzenleme yapılması</li> <li>Personel dağılımında emeklilik hakkını kazanmış personelin önemli bir yüzdesi olması nedeniyle söz konusu personelin emekliye ayrılması</li> <li>HİTAP'a kamu kurum ve kuruluşlarının çalışanlarının hizmet durumu ve emeklilik bilgi ve belgelerinin tam aktarılamaması, bu konuda bilgi, eğitim eksikliğinin olması</li> <li>4/1-(a) ve 4/1-(b)'liler ve hak sahiplerine aylık bağlanmasına yönelik yasal düzenleme yapılması</li> <li>Tescil ve hizmet programlarındaki kayıtlarda hata olması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	1. 4/1-(a), 4/1-(b), 4/1-(c) bendi kapsamındaki emekli / yaşlılık ve ölüm / dul ve yetim aylığı bağlama süreleri kısaltılacaktır								
<b>Maliyet Tahmini</b>	48.156.962 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aylık bağlama sürelerinin toplumsal beklentinin üzerinde olması</li> <li>Tescil, hizmet ve aylık bağlama programlarının birbirinden farklı olması ve aralarındaki entegrasyonun tam olarak sağlanamaması</li> <li>Hâlihazırda 4/1-(c)'lilerin emeklilik işlemleri dosya üzerinden yapılmakta olup, 4/1-(c)'lilerin hizmetlerinin elektronik ortama tam olarak aktarılması, emeklilik işlemlerinin hızlanmasının sağlanması</li> </ul>								

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tescil, hizmet ve aylık bağlama programlarının yetersizliği ve aralarındaki entegrasyonun tam olarak sağlanamaması</li></ul>
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• HİTAP'ın tam ve etkin kullanımının sağlanması</li><li>• Personel eksikliğini giderilmesi</li><li>• İlk defa 2008 yılı Ekim ayı başından sonra 4/1- (c)'li olanların aylık bağlama programının hayata geçirilmesi</li><li>• 5434 sayılı TC Emekli Sandığı Kanunu'na (5434 sayılı Kanun) tabi olan sigortalıların aylık bağlama ve toptan ödeme işlemlerinde hâlihazırda kullanılmakta olan aylık bağlama programının güncellenmesi</li><li>• Tescil, hizmet ve aylık bağlama programlarının değişen mevzuata daha hızlı entegresinin sağlanması</li></ul>



<b>Amaç</b>	A4 Kaliteli sosyal sigortacılık hizmeti vererek hizmet alan memnuniyetini artırmak								
<b>Hedef</b>	H4.3 Yurt dışı iş ve işlemlerini iyileştirmek								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG4.3.1</b> Yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarının bilgilendirilmesine yönelik yapılan çalışma sayısı ( <i>iletişim kanallarının kullanılması, iletişim materyallerinin hazırlanması vb.</i> )	50	2	3	4	5	6	7	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG4.3.2</b> Yapılan danışma günü sayısı	50	3	7	11	15	19	23	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	EHGM								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	SGB								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarının bulunduğu ülkelerde politik, ekonomik ve sosyokültürel değişimlerin olması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Yurt dışında yaşayan Türk vatandaşları, sosyal güvenlik hakları konusunda bilinçlendirilecek ve bilgilendirilecektir</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	21.889.519 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vatandaş odaklı hizmet anlayışıyla vatandaşları bilgilendirmek amacıyla gerekli bilgilendirme faaliyetlerinin yapılması</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yabancı sosyal güvenlik kurumları ile işbirliğinin sağlanması ve sürdürülmesi</li> </ul>								

<b>Amaç</b>	A4 Kaliteli sosyal sigortacılık hizmeti vererek hizmet alan memnuniyetini arttırmak								
<b>Hedef</b>	H4.4 Kısa vadeli sigorta hizmetlerini geliştirmek								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG4.4.1</b> Geçici iş göremezlik ödeneklerine yönelik protokol imzalanan işyeri sayısındaki bir önceki yıla göre artış oranı (%)	20	-	10	10	5	5	5	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG4.4.2</b> Manuel ortamdan elektronik ortama aktarılan uygulama sayısı	80	-	0	2	3	4	5	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	EHGM								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	HSGM								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>İşverenler ile Kurum arasında geçici iş göremezlik ödeneği mahsuplaşma protokolü yapılmasının isteğe bağlı olması ve kanuni bir zorunluluğa dayanmaması nedeniyle işverenlerin isteksiz davranması</li> <li>Kâğıt ortamından elektronik ortama aktarılan uygulamaların e-Devlet aracılığıyla yapılacak olması nedeniyle planlanan değişikliklerin hayata geçirilmesinde gecikme yaşanma ihtimalinin olması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Geçici iş göremezlik ödeme işlemlerinde verimliliğin artırılması amacıyla geçici iş göremezlik ödeneklerinin işveren prim borçlarından mahsup edilmesini sağlayan programın yaygınlaştırılmasını sağlamak amacıyla bazı kriterlere sahip işyerleri için uygulamanın zorunlu hale getirilmesine yönelik mevzuat çalışması yapılacaktır</li> <li>e-Ödenek programında rapor kaydedilmesi, çalışmazlık bildirimi, rapor ödemeleri gibi işlemlerin bütünüyle elektronik ortamda yapılması ve böylece manuel işlem yapmaktan kaynaklanan kontrolsüz ödemelerin engellenmesi sağlanacaktır</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	10.215.108 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mevzuat değişikliklerine personelin yeterince hızlı adapte olamaması</li> <li>Yeni yazılımların ve yazılım değişikliklerinin istenen hızda ve etkinlikte karşılanamaması</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projeler için yeterli ve kalifiye personel sağlanması ile personelin projelerde devamlılığın sağlanması</li> <li>Projelerde çalışan ekibin doğrudan mevzuat ile ilgili faaliyet gösteren daire başkanlığında görevlendirilmesi</li> <li>Yerinde veya video konferans eğitimlerin yapılması</li> </ul>								

## AMAÇ 5

### **Kurumsal Yönetim Sistemini Geliştirmek**

Kurumsal yönetim sistemi; Kurum yöneticileri, Kurum çalışanları ve vatandaşlar arasındaki çok yönlü ilişkileri kapsamaktadır. Kurum, sunmuş olduğu hizmetlerle nüfusun tamamına hitap ettiği için, sunmuş olduğu hizmetler de geniş kapsamlıdır. Bu yüzden, verilen hizmetlerin birbiri ile uyum içinde yürütülebilmesi için iyi bir organizasyon yapısının olması şarttır.

2019-2023 döneminde mevcut durumdan daha ileri bir seviyeye geçmek için yapılması gerekenler planlanmış ve bu plan doğrultusunda amaç ve hedefler belirlenmiştir. Bu kapsamda çalışan memnuniyeti, mevzuatın anlaşılabilirliği ve uygulanabilirliği, kaynakların etkin kullanımı, Kurum içi denetim ve kontrol mekanizmalarının işlerliği, fiziki şartlar ve dış ilişkilerin gelişimi göz önünde bulundurulmuştur.

Ülkelerin küresel dünyada etkinliği ve başarısı, kurumlarının uluslararası kuruluşlar ve diğer ülke kurumları ile olan ilişkilerindeki başarıyla doğru orantılıdır. Yabancı ülke sosyal güvenlik kurumları ile ilişkilerin geliştirilmesi yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarının ve Türkiye’de yaşayan yabancı ülke vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının daha iyi korunmasını sağlayacak ve sosyal güvenlik hak kayıplarını minimize edecektir.

2019-2023 döneminde uluslararası ve bölgesel örgütler ile 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 planlanmaktadır.

Kurum projelerinde finansman ihtiyacının karşılanmasında dış kredi kaynakları, bir seçenek olarak kullanılmaktadır. Bu kaynaklar genellikle AB ve uluslararası kuruluşlardan sağlanan hibe ve fonlardır. Önümüzdeki dönemde proje geliştirme kapasitesinin artırılmasına yönelik faaliyetlerin sürdürülmesi, proje bazlı çalışma usulünün yerleştirilmesi ve dış kaynaklı projeler geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Kurum hizmet binalarının fiziki şartlarının iyileştirilmesi, personelin performansını olumlu etkilemesinin yanı sıra hizmet alanların memnuniyetini de artırmaktadır. Bu amaçla, yıllık yatırım programları doğrultusunda ihtiyaç duyulan yerlerde yeni hizmet binaları yapılmakta, var olanlar ise ihtiyaç doğrultusunda projelendirilerek onarılmaktadır. Yeni plan döneminde de yapımı devam eden SĞİM/SGM ile onarım işlerine devam edilerek iç ve dış paydaş memnuniyetinin artırılması hedeflenmektedir.

<b>Amaç</b>	A5 Kurumsal yönetim sistemini geliştirmek								
<b>Hedef</b>	H5.1 Taşınmazları Etkin Yönetmek								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG5.1.1</b> Satışı gerçekleştirilen gayrimenkul sayısının, satılması planlanan toplam gayrimenkul sayısına oranı (%)	75	20	40	60	75	90	100	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG 5.1.2</b> Fiziki şartları yetersiz hizmet birimlerinin yenilenme oranı (%)	25	20	40	60	70	85	100	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	İEDB								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	BHİMÜŞ, SGB, SGİM								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Açık ihale usulü ile satışlara gerekli katılımın sağlanamaması</li> <li>Yenileme/onarım işini alan yüklenici firma kaynaklı sorunların olması (projenin değiştirilmesi, firmanın iflas etmesi, işin süresinde tamamlanamaması, ödenek kısıtlaması getirilebilmesi gibi)</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Taşınmazların etkin yönetimi sağlanacaktır</li> <li>Taşra teşkilatının organizasyon yapısının etkinliği artırılacak ve fiziki şartlar iyileştirilecektir</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	605.572.000 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurum menkul ve gayrimenkullerinin kârlı bir şekilde değerlendirilememesi</li> <li>Hizmet binalarının fiziki şartlarının yetersiz olması</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hizmet fazlası satış ve kiralama işlemleri için güncel mevzuat ve ülkenin ekonomik durumunun takibinin yapılması</li> <li>Yenileme ve onarım için ödeneye ihtiyaç duyulması</li> </ul>								

<b>Amaç</b>	A5 Kurumsal Yönetim Sistemini Geliştirmek									
<b>Hedef</b>	H5.2 Kurumun Personel Yönetim Kapasitesini Geliştirmek									
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>	
<b>PG5.2.1</b> Yeni/Geliştirilen/ Entegre Edilen yazılımların tamamlanma oranı (%)	35	5	15	30	50	75	100	3 ayda bir	6 ayda bir	
<b>PG5.2.2</b> İşlemlerin taşra birimlerine devredilme oranı (%)	25	0	5	25	50	75	100	3 ayda bir	6 ayda bir	
<b>PG5.2.3</b> Yapılan Görevde Yükselme /Unvan Değişikliği Sınavı sayısı	25	0	2	-	3	-	4	6 ayda bir	6 ayda bir	
<b>PG5.2.4</b> Programlı teftiş ve incelemeye alınan birim sayısı	15	62	127	192	257	322	392	6 ayda bir	6 ayda bir	
<b>Sorumlu Birim</b>	PDB (P.G.5.2.1- P.G.5.2.3) RTB (P.G.5.2.4)									
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	HSGM									
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yazılımların istenilen sürede tamamlanamaması</li> <li>Taşraya devredilen personel işlemlerinde hatalı uygulamalar yapılması</li> </ul>									
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Merkez ve taşra teşkilatında kullanılan personel uygulama yazılımları arasındaki uyum düzeyi artırılacaktır</li> <li>Planlı Kurum içi teftiş faaliyetlerinin geliştirilmesi sağlanacaktır</li> <li>Personel bilgileri ve hareketleri dinamik bir yapıda izlenecek, kariyer olanakları geliştirilecektir</li> </ol>									
<b>Maliyet Tahmini</b>	75.720.175 TL									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kullanılan personel uygulama yazılımlarının, gelişen ve değişen teknolojinin gerisinde kalması ve personel uygulama sistemindeki modüllerin birbirinden bağımsız çalışması nedeniyle şubelerin sisteme verileri tekrar girmesinin zaman ve emek kaybına neden olması</li> <li>Taşra birimlerince yürütülebilecek personel işlemlerinin merkezden yürütülüyor olması</li> </ul>									

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Personel bilgilerinin ve hareketlerinin dinamik bir yapıda izlenememesi</li><li>• Çalışan memnuniyeti ve motivasyonun istenen seviyede olmaması</li></ul>
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Personel uygulama yazılımlarının geliştirilerek modüllerin birbirleri ile entegre çalışması</li><li>• Merkezden yürütülen bazı personel işlemlerinin taşra birimlerine devredilmesi</li><li>• Personel yönetim sistemine etkinlik kazandırılması</li></ul>

<b>Amaç</b>	A5 Kurumsal Yönetim Sistemini Geliştirmek								
<b>Hedef</b>	H5.3 Çalışanların Eğitim Memnuniyetini Artırmak								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG5.3.1</b> Çalışan başına düşen eğitim saati	30	27	57	87	119	151	185	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG5.3.2</b> Planlı eğitimlerin gerçekleştirilme oranı (%)	30	90	85	85	87	87	90	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG5.3.3</b> Eğitim anketlerinin memnuniyet ortalaması (%)	20	82	82	83	83	84	85	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG5.3.4</b> Yönetici eğitim memnuniyet anketlerinin memnuniyet ortalaması (%)	20	-	70	72	72	74	75	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	EAGMB								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	-								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personel yetersizliği ve iş yoğunluğu nedeniyle eğitimlere katılımın beklenen düzeyde olmaması</li> <li>Tasarruf tedbirleri nedeniyle eğitimlerin planlanan yer ve zamanda yapılamaması</li> <li>Bazı birimlerin planlı hizmet içi eğitimler için iptal talebinde bulunması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Etkili ve nitelikli hizmet içi eğitimler verilecektir</li> <li>Etkin bir izleme sistemi ile personel ve yönetici eğitim memnuniyet durumları izlenerek olası aksaklıklar tespit edilmek suretiyle gerekli önlemler alınacaktır</li> <li>Çalışan ve Kurum ihtiyaçları gözetilerek eğitim planlaması yapılacaktır</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	32.451.504 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çok sık değişen, anlaşılması güç mevzuat olması</li> <li>Çalışan memnuniyeti ve motivasyonunun istenilen seviyede olmaması</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Çalışanların eğitimle desteklenmesi</li> <li>Çalışanların eğitimlerden memnuniyetini artırarak motivasyonlarının desteklenmesi</li> </ul>								
<b>Amaç</b>	A5 Kurumsal Yönetim Sistemini Geliştirmek								
<b>Hedef</b>	H5.4 Hukuk Hizmetlerini Etkili Bir Şekilde Gerçekleştirmek								

Performans Göstergeleri	Hedefe Etkisi (%)	Plan Dönemi Başlangıç Değeri	2019	2020	2021	2022	2023	İzleme Sıklığı	Raporlama Sıklığı
<b>PG 5.4.1</b> Hukuk hizmetlerine yönelik yapılan eğitim ve çalıştay sayısı	60	-	2	4	6	8	10	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG 5.4.2</b> Ortak savunma stratejilerinin oluşturulmasına yönelik yapılan inceleme sayısı	40	-	1	2	3	4	5	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	HMÜŞ								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	HSGM, SGİM, EAGMB								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sürekli değişen mevzuatın uygulamayı olumsuz etkilemesi</li> <li>Mevzuat eksikliğinden dolayı yargısal ve idari sorunların yaşanması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Hukuk hizmetlerinde Kurum genelinde uygulama birliği sağlanacaktır</li> <li>Etkin bir izleme ve değerlendirme faaliyeti yürüterek ortak savunma stratejileri oluşturulacaktır</li> <li>Hukuk hizmetlerinin verilmesinde ve koordinasyonunda bilgi teknolojilerinden en üst seviyede yararlanılacaktır</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	1.572.000 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dağınmık olan sosyal güvenlik sisteminin 5510 sayılı Kanunla bütünleşmiş olması</li> <li>Günün gereksinimlerine yönelik mevzuatların hızlı ve doğru oluşturulması ve ilgili kesimlere ilan edilmesi</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merkez ve taşra teşkilatı hukuk birimlerinin etkili, hızlı ve koordineli bir şekilde çalışmalarını yürütmesi</li> </ul>								



<b>Amaç</b>	A5 Kurumsal yönetim sistemini geliştirmek								
<b>Hedef</b>	H5.5 Dış ilişkileri ve dış mali kaynaklardan yararlanma imkânlarını geliştirmek								
<b>Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG5.5.1</b> Uluslararası ve bölgesel örgütler ile ilgili gerçekleştirilen çalışma sayısı	25	4	8	12	16	20	24	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG5.5.2</b> Ülkelerle gerçekleştirilen çalışma sayısı	25	16	36	56	76	96	116	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG5.5.3</b> Yürütülmekte olan dış kaynaklı proje sayısı	25	0	3	6	8	9	10	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG5.5.4</b> Yararlanılan dış kaynak miktarı (Milyon TL)	25	0	91	247	403	-	-	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	SGB								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	EHGM, SPGM, GSSGM, HSGM, RTB, AFYDB, PDB, HMÜŞ, BHİMÜŞ								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diğer ülkelerle birlikte çalışma ortamı sağlayacak ortak bir zeminde uzlaşamaması</li> <li>AB ilişkilerinde belirsizlik yaşanması, fon kaynağının kısıtlanması veya iptal edilmesi</li> <li>Proje başvuru konusunun fon sağlayıcı kuruluş tarafından öncelikli olarak değerlendirilmemesi</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Uluslararası ve bölgesel örgütler ile işbirliği geliştirilecek ve güçlendirilecektir.</li> <li>Başta bölge ülkeleri olmak üzere, diğer ülkelerle sosyal güvenlik alanındaki ilişkiler geliştirilecektir.</li> <li>Dış kaynaklı projeler geliştirilecek ve yürütülecektir.</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	69.266.728 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ülkelerin küresel dünyada etkinliği ve başarısının, kurumlarının uluslararası kuruluşlar ve diğer ülke kurumları ile olan ilişkilerindeki başarılarıyla doğru orantılı olması</li> <li>Uluslararası kuruluşlar ve yabancı sosyal güvenlik kurumları ile işbirliği düzeyinin istenilen seviyede olmaması</li> <li>Yabancı ülke sosyal güvenlik kurumları ile ilişkilerin geliştirilmesi yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarının ve Türkiye’de yaşayan yabancı ülke vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının daha iyi korunmasını sağlaması ve sosyal güvenlik hak kayıplarını minimize etmesi</li> </ul>								

	<ul style="list-style-type: none"><li>• AB tarafından Türkiye'ye ayrılan fon bütçesinin yeterince kullanılmaması</li><li>• AB projelerinin uygulanmasının, adaylık sürecinde olan Türkiye'nin AB'ye uyumunu hızlandırması ve üyeliğe hazır hale getirmesiyle AB fonlarından yararlanmayı sağlayacak kadınlara, gençlere, dezavantajlı gruplara ve kayıt dışı istihdama ilişkin projeler yapmaya uygunluğu</li></ul>
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Uluslararası ve bölgesel örgütler ile daha güçlü bir işbirliği yapılması ve iyi uygulama örneği tespit edilen gelişmiş ülke sosyal güvenlik kurumları ile ortak çalışmaların yapılması</li><li>• Kurumun diğer ülkelere örnek olabilecek iyi uygulamalarını tanıtmak ve aktarmak amacıyla yabancı sosyal güvenlik kurumları ile ortak çalışmalar yapılması</li><li>• Yabancı ülke sosyal güvenlik kurumları ile ülkemizde yaşayan ilgili ülke vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını korumaya yönelik çalışmaların yapılması</li><li>• Gençlerin ve kadınların iş gücü piyasasına katılımını sağlamaya yönelik; hedef grup, sektör, bölge odaklı aktif iş gücü programları uygulanması ve istihdam edilmelerini sağlamaya yönelik teşvikler geliştirilmesi</li><li>• AB fonlarından faydalanarak sosyal güvenlik alanında proje/projeler hazırlanması ve uygulanması</li></ul>

## AMAÇ 6

### Bilişim Altyapısını Geliştirmek

Bilişim altyapısının gelişmesi, kurumsal yönetim sisteminin gelişmesinde büyük katkı sağladığı gibi, hizmet kalitesini artırma yolunda da birçok kolaylık getirmektedir. 2019-2023 döneminde de daha önceki dönemlerde olduğu gibi iletişim kanallarının ve bilgi teknolojilerinin öneminin bilincinde olarak bu kapsamda hedefler belirlenmiştir.

Bilgi teknolojileri alanında uluslararası standartları referans alan bir kalite yönetim sistemi kurulması kapsamında, Bilgi Güvenliği Yönetim Sisteminin belgelendirilmesi ve sürdürülmesi faaliyeti hedefler arasında yer almaktadır.

Önümüzdeki dönemde yeni teknolojilerin SGK hizmetlerinde uygulanabilirliğine yönelik bilgi birikimi ve örnek / pilot uygulama deneyimleri oluşturulacak, Kurum hizmetlerinde yenilikçi yaklaşımlara ve uygulanabilirliğe yönelik farkındalık artırılacak, yeni teknoloji ve eğilimlerin kamu hizmetlerinde kullanımı için yol haritaları hazırlanarak uygulanması sağlanacak ve bilişim alt sistemlerinde kullanılan yerli ürünlerin payı artırılacaktır. Bunun yanında, diğer ülkelerin sosyal güvenlik bilişim sistemleri incelenerek Kurumun; paydaşlarıyla iletişim yönünü öne çıkaracak stratejileri geliştiren, değişen koşullara çabuk uyum sağlayan, hizmet verdiği topluluğa iş ve işlemleri hakkında hızlı, kolay ve etkin bilgilendirme yapabilen bir yapıya kavuşması hedeflenmektedir.

Ayrıca, iletişim kanallarının günümüzdeki öneminin artması ve vatandaşa ulaşmada sağladığı kolaylıklar nedeniyle bu yönde çalışmalara titizlikle devam edilecektir. İnternet ortamında hizmet veren ve Kurumun uzman personelinin katıldığı programların yayınlandığı SGK TV ve sosyal medya aracılığıyla toplumun bilgilendirilmesi çalışmalarına devam edilecek ve farklı radyo kanallarında sosyal güvenliğe yönelik programlar yapılacaktır.

<b>Amaç</b>	<b>A6. Bilişim Altyapısını Geliştirmek</b>									
<b>Hedef</b>	<b>H6.1 Bilgi Teknolojisi Sistemlerini Geliştirmek</b>									
<b>Stratejik Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>	
<b>PG6.1.1.</b> Sistemlerin (MEDULA, MOSİP vb.) kesintisiz hizmet verme oranı (%)	20	98	98	98	98	99	99	3 ayda bir	6 ayda bir	
<b>PG6.1.2.</b> Bilişim sistemlerinin (Sunucular, veri tabanları, ağ ve güvenlik cihazları, uygulama sunucuları ve işletim sistemlerinin) kritik altyapılarının stabil versiyon ve yama güncellemelerinin tamamlanması (%)	20	90	95	100	100	100	100	3 ayda bir	6 ayda bir	
<b>PG6.1.3.</b> Milli ve açık kaynak sistemlerinin desteklenmesi için çalışma yapılması	10	-	100	100	100	100	100	6 ayda bir	6 ayda bir	
<b>PG6.1.4.</b> Elektronik Belge ve Arşiv Yönetim Sisteminin hayata geçirilme oranı (%)	50	3	20	40	60	80	100	6 ayda bir	6 ayda bir	
<b>Sorumlu Birim</b>	HSGM									
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Tüm Merkez Teşkilatı									
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projelerin planlan an takvim dâhilinde tamamlanamaması</li> <li>Projeye ilgili birimler tarafından yeterince destek verilmemesi ve beklenmedik değişikliklere mevcut kapasitenin yanıt verememesi, yetersiz bütçeleme, planlama, projelendirme hatalarının olması, proje maliyetlerinde öngörülemeyen artışların ortaya çıkması</li> <li>Kurumsal kültür ve hafızanın yeterince oluşturulamaması ve stratejik yönetim araçlarının yeterince benimsenememesi</li> </ul>									
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Teknoloji alanındaki gelişmelerin Kuruma entegrasyonu sağlanacaktır</li> <li>Bilgi güvenliği altyapısı geliştirilecektir</li> <li>Elektronik Belge ve Arşiv Yönetim Sistemi hayata geçirilecek ve geliştirilecektir</li> </ol>									
<b>Maliyet Tahmini</b>	333.250.000 TL									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kaynakların etkin yönetiminin sağlanması</li> </ul>									
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personel, donanım, lisans ve yazılım ürünlerinin yetersiz olması</li> </ul>									

<b>Amaç</b>	<b>A6. Bilişim Altyapısını Geliştirmek</b>								
<b>Hedef</b>	<b>H6.2 Bilgi Teknolojisi Uygulamalarını Geliştirmek</b>								
<b>Stratejik Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG6.2.1.</b> e-Devlet platformuna dâhil edilen uygulama sayısı (adet/yıl)	20	128	130	132	134	136	138	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG6.2.2.</b> SGK ortak yazılım mimarisinin kurulması	35	-	0	100	100	100	100	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG6.2.3.</b> ISO 27001 Bilgi Güvenliği Yönetim Sisteminin kurulması, bağımsız denetçi firmalar tarafından denetlenerek sistemin belgelendirilmesi ve sürdürülmesi oranı (%)	35	100	100	100	100	100	100	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG6.2.4.</b> ALO 170 çağrı merkezine gelen taleplerin yanıtlanma oranı (%)	6	99	99	99	99	99	99	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG6.2.5.</b> SMS Bilgilendirme Sistemine yeni dâhil edilen sigortalı sayısı (bin)	4	-	250	500	750	1.000	1.250	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	HSGM								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Tüm Merkez Teşkilatı								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projelerin planlanan takvim dâhilinde tamamlanamaması</li> <li>Projeye ilgili birimler tarafından yeterince destek verilmemesi ve beklenmedik değişikliklere mevcut kapasitenin yanıt verememesi</li> <li>Yetersiz bütçeleme, planlama, projelendirme hatalarının olması, proje maliyetlerinde öngörülemeyen artışların ortaya çıkması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>e-Devlet üzerinden sunulan hizmetlerin sayısı artırılacaktır.</li> <li>Kurum web sitesi geliştirilerek web tabanlı uygulamaların tanımı çeşitli yöntemlerle yapılacaktır</li> <li>ALO 170 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi daha etkin ve karar destek sistemine katkı sağlayacak hale dönüştürülecek, kısa mesaj servisi (SMS) ve diğer bilgilendirme sisteminin kapsamı geliştirilecektir</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	173.150.000 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teknolojik gelişmeleri takip ederek/kullanarak kurumsal hizmetlerin daha geniş kesimlere ulaştırılması ve hizmet kalitesinin artırılması</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personel, donanım, lisans ve yazılım ürünlerinin yetersiz olması</li> <li>ALO 170, TÜRKSAT gibi paydaşlardan alınacak mobil cep telefonu (GSM) numaralarının Kuruma aktarılabilmesi veya paydaşlardaki verilerin web servisler aracılığıyla kullanılması için gerekli girişimlerin başlatılması</li> </ul>								

<b>Amaç</b>	<b>A6. Bilişim Altyapısını Geliştirmek</b>								
<b>Hedef</b>	<b>H6.3 Kurumsal İzleme Sistemini Güçlendirmek</b>								
<b>Stratejik Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedefe Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG6.3.1. Felaket Kurtarma Merkezinin kurulması</b>	40	-	0	0	100	100	100	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG6.3.2. Bilişim personeli başına düşen eğitim saati (saat/kişi)</b>	15	22	49	69	91	114	138	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG6.3.3. Siber Güvenliğin uluslararası standartlara göre güncellenmesi ve güçlendirilmesi</b>	40	100	100	100	100	100	100	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG6.3.4. Veri ambarından talep edilen raporların karşılanma oranı (%)</b>	1	98	98	98	99	99	99	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG6.3.5. Veri analiz çalışması yöntemiyle düzenlenen rapor sayısı</b>	4	5	10	15	20	25	31	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	HSGM (P.G.6.3.1-P.G.6.3.4) RTB (P.G.6.3.5)								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Tüm Merkez Teşkilatı								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projelerin planlanan takvim dâhilinde tamamlanamaması, proje maliyetlerinde öngörülemeyen artışların ortaya çıkması</li> <li>Tedarikçi firma ile muhtelif sorunlar çıkması, mevzuat değişiklikleri nedeniyle veri paylaşımının sınırlandırılması, yasal düzenlemelere ilişkin ikincil mevzuat çalışmalarının program yapım süresini geciktirmesi</li> <li>Veri/risk analizi konusunda uzman personelin sayısının az olması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Felaket Kurtarma Merkezi kurulacak, veri ambarı uygulamaları iyileştirilecektir</li> <li>Kurum bilişim personelinin niteliğinin ve niceliğinin iyileştirilmesi sağlanacaktır</li> <li>Risk odaklı denetim gerçekleştirilecektir</li> </ol>								
<b>Maliyet Tahmini</b>	162.464.000 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kayıp-kaçakların, usulsüzlüklerin daha hızlı tespiti, ileriye dönük daha doğru projeksiyonlar geliştirilmesi için veri madenciliği modellerinin oluşturularak mevcut veri ambarı ve iş zekası sistemi ile entegre edilmesi</li> <li>Yeni rapor türlerinin eklenmesi</li> <li>Denetim ve kalitenin sağlanması, daha kolay taktik geliştirilmesi, risk odaklı denetimlere geçilmesi</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personel, donanım, lisans ve yazılım ürünlerinin yetersiz olması</li> <li>Risk odaklı denetimlerin istikrarlı bir şekilde yürütülmesinin sağlanması</li> </ul>								

<b>Amaç</b>	<b>A6. Bilişim Altyapısını Geliştirmek</b>								
<b>Hedef</b>	<b>H6.4 Bilgi Teknolojisi Çerçevesinde Analizler Yürütmek</b>								
<b>Stratejik Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>
<b>PG6.4.1.</b> Yeni devreye alınacak uygulamaların yük ve performans analizlerinin yapılması (%)	30	100	100	100	100	100	100	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG6.4.2.</b> Kurum web uygulamalarının statik ve dinamik kod analizlerinin yapılması	20	100	100	100	100	100	100	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG6.4.3.</b> Kurum veri merkezindeki sistemlerin zafiyet analizlerinin yapılması (adet)	20	-	2	4	6	8	10	3 ayda bir	6 ayda bir
<b>PG6.4.4.</b> Yazılım güncellemeleri öncesinde dinamik kod analizlerinin yapılması (%)	20	100	100	100	100	100	100	3 ayda bir	3 aylık
<b>PG6.4.5.</b> Suistimal, kayıp-kaçak tespitine yönelik Kurum içi paydaşlar ile analiz çalışmaları yapmak	10	-	3	6	9	12	15	6 ayda bir	6 ayda bir
<b>Sorumlu Birim</b>	HSGM								
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Tüm Merkez Teşkilatı, Kurum içi ve dışı paydaşlar								
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kurum içi paydaşlar ile analiz çalışmalarında belirlenecek kuralların net olmaması ve değişmesi</li> <li>Paydaşlardan gelen taleplerin nicel ve nitel olarak belirsiz olması</li> </ul>								
<b>Stratejiler</b>	1. Yapısal olmayan veriler, farklı teknolojik yaklaşımlarla analiz edilecek ve raporlanacaktır								
<b>Maliyet Tahmini</b>	154.367.000 TL								
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kayıp-kaçakların, usulsüzlüklerin daha hızlı tespiti, ileriye dönük daha doğru projeksiyonlar geliştirilmesi için veri madenciliği modellerinin oluşturularak mevcut veri ambarı ve iş zekası sistemi ile entegre edilmesi</li> <li>Yeni rapor türlerinin eklenmesi</li> </ul>								
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personel, donanım, lisans ve yazılım ürünlerinin yetersiz olması</li> </ul>								

<b>Amaç</b>	A6. Bilişim Altyapısını Geliştirmek									
<b>Hedef</b>	H6.5 İletişim Kanallarını Geliştirmek									
<b>Stratejik Performans Göstergeleri</b>	<b>Hedef Etkisi (%)</b>	<b>Plan Dönemi Başlangıç Değeri</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>İzleme Sıklığı</b>	<b>Raporlama Sıklığı</b>	
<b>PG6.5.1. Web sitesinin ziyaret edilme sıklığı (Milyon)</b>	50	3,25	6,75	10,35	14,05	17,85	21,75	3 ayda bir	6 ayda bir	
<b>PG6.5.2. SGK TV bünyesinde yayınlanacak program sayısı (Adet)</b>	50	100	200	300	400	500	600	3 ayda bir	6 ayda bir	
<b>Sorumlu Birim</b>	BHİMÜŞ									
<b>İşbirliği Yapılacak Birim(ler)</b>	Tüm Merkez Teşkilatı									
<b>Riskler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yasal düzenlemelere ilişkin ikincil mevzuat çalışmalarının program yapım süresini geciktirmesi</li> </ul>									
<b>Stratejiler</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>SGK TV bünyesinde yapılan program sayısı artırılacak ve içeriği geliştirilecektir</li> <li>Kurum web sitesi geliştirilecek, web tabanlı uygulamaların tanıtımı çeşitli yöntemlerle yapılacaktır</li> </ol>									
<b>Maliyet Tahmini</b>	65.000 TL									
<b>Tespitler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SGK TV bünyesindeki programların ve içeriklerin, paydaşların tümüne ulaştırılmaması</li> <li>Web sayfasının güncellenmesine ihtiyaç duyulması</li> </ul>									
<b>İhtiyaçlar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SGK TV bünyesindeki programların ve içeriklerin geliştirilmesi</li> <li>Web sayfasının belirli aralıklarla güncellenmesine yönelik çalışmalar yapılması</li> </ul>									



**B. Strateji ve GZTF Matrisi**

GÜÇLÜ YANLAR	STRATEJİK PLAN STRATEJİLERİ
Genel Sağlık Sigortasının toplumun büyük bir kesimini kapsıyor olması	Sağlık hizmetleri konusunda vatandaşların bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetler yürütülecektir. (Amaç 3-Hedef 3.2)
Politikaları Türkiye'nin tümünü etkileyen önemli bir Kurum olması	4/1-(a) ,4/1-(b), 4/1-(c) bendi kapsamındaki emekli / yaşlılık ve ölüm / dul ve yetim aylığı bağlama süreleri kısaltılacaktır. (Amaç 4-Hedef 4.2)
Yaygın taşra teşkilatının kurulması ile hizmetlerin vatandaşın ayağına götürülmesi	Etkin bir izleme ve değerlendirme faaliyeti yürüterek ortak savunma stratejileri oluşturulacaktır. (Amaç 5-Hedef 5.4)
Hizmet merkezlerinin yenilenecek modern bir yapıya kavuşturulmuş olması	Elektronik Belge ve Arşiv Yönetim Sistemi hayata geçirilecek ve geliştirilecektir. (Amaç 6-Hedef 6.1)
Kurumun bilgi işlem ve teknolojik altyapısının güçlü olması ve güncel bilgi işlem teknolojilerini kullanmaya önem vermesi	Kurum bilişim personelinin niteliğinin ve niceliğinin iyileştirilmesi sağlanacaktır. (Amaç 6-Hedef 6.3)
Kurumun güçlü bir veri ambarına sahip olması	Felaket Kurtarma Merkezi kurulacak, veri ambarı uygulamaları iyileştirilecektir. (Amaç 6-Hedef 6.3)
Dış paydaşlarla koordinasyon halinde olması, fikir ve önerilere açık olması	Uluslararası ve bölgesel örgütler ile işbirliği geliştirilecek ve güçlendirilecektir. (Amaç 5-Hedef 5.5)
Kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik politikalara önem veriliyor olması	Kurumun denetim personeli sayısı artırılabilecek, niteliği geliştirilecek ve planlı denetimlere ağırlık verilecektir. (Amaç 1-Hedef 1.4)
Hizmetlerin vatandaş odaklı, eşit, kaliteli ve hızlı olarak sunulması	e-Devlet üzerinden sunulan hizmetlerin sayısı artırılabilecektir. (Amaç 6-Hedef 6.2)
Sağlıkta kötü niyetli yaklaşımların önüne geçecek düzenlemelerin yapılması	Sağlık hizmetleri konusunda vatandaşların bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetler yürütülecektir. (Amaç 3-Hedef 3.2)
Vatandaş bilgilendirecek/bilinçlendirecek iletişim araçlarının etkin kullanılması	Bilgilendirici tanıtıcı materyaller hazırlanacak ve dağıtılacaktır. (Amaç 2-Hedef 2.1)
İletişim ve iş birliğine açık bir Kurum olması	Kamu kurum ve kuruluşları, STK, medya kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapılacaktır. (Amaç 2-Hedef 2.2)
Sağlık sigortacılığı hizmetlerinde standardın ve eşit erişimin sağlanması	Sağlık teknolojilerinin Türkiye'de üretimi ve yerli ürün kullanımının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır. (Amaç 3-Hedef 3.4)

ZAYIF YANLAR	STRATEJİK PLAN STRATEJİLERİ
5510 sayılı Kanun ile farklı mülga kanunların birlikte uygulanması sonucu sorunların ortaya çıkması	Hukuk hizmetlerinde Kurum genelinde uygulama birliği sağlanacaktır. (Amaç 5-Hedef 5.4)
Personelin mali ve özlük haklarının yetersiz olması	Çalışan ve Kurum ihtiyaçları gözetilerek eğitim planlaması yapılacaktır. (Amaç 5-Hedef 5.3)
Toplumda prim ödeme alışkanlığının yeterince oluşmaması	Alternatif prim tahsilat yöntemleri geliştirilecektir. (Amaç 1-Hedef 1.1)
Sağlık alanındaki geri ödeme kontrollerinin süresinde yapılamaması	Rasyonel geri ödeme modelleri geliştirilecektir. (Amaç 3-Hedef 3.4)
İş süreçlerinde oluşabilecek risklerin tam çözümlenememiş olması	Risk odaklı denetim geliştirilecektir. (Amaç 3-Hedef 3.3)
Sunduğu hizmete oranla nitelikli personel sayısının eksik olması	Etkin bir izleme sistemi ile personel ve yönetici eğitim memnuniyet durumları izlenerek olası aksaklıklar tespit edilmek suretiyle gerekli önlemler alınacaktır. (Amaç 5-Hedef 5.3)
Sürekli değişen mevzuatın uygulamayı olumsuz etkilemesi	Hukuk hizmetlerinde Kurum genelinde uygulama birliği sağlanacaktır. (Amaç 5-Hedef 5.4)
Üç kurumun birleşmesi sonrası kurumsal yapının ve SGK kültürünün henüz tam anlamıyla oturmamış olması	Hukuk hizmetlerinin verilmesinde ve koordinasyonunda bilgi teknolojilerinden en üst seviyede yararlanılacaktır. (Amaç 5-Hedef 5.4)
TEHDİTLER	STRATEJİK PLAN STRATEJİLERİ
Nüfusun yaşlanma eğiliminde olması	Sağlık hizmetleri konusunda vatandaşların bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetler yürütülecektir. (Amaç 3-Hedef 3.2)
Sıklıkla çıkarılan yapılandırma kanunları sonucu toplumda sürekli prim affı beklentisi olması	Bilgilendirici tanıtıcı materyaller hazırlanacak ve dağıtılacaktır. (Amaç 2-Hedef 2.1)
Sağlık hizmetlerinde aidiyet duygusunun az olması	Sağlık hizmetleri konusunda vatandaşların bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetler yürütülecektir. (Amaç 3-Hedef 3.2)
Demografik yapı, sosyal ve ekonomik değişimlerin olumsuz etkisi	Yapısal olmayan veriler, farklı teknolojik yaklaşımlarla analiz edilecek ve raporlanacaktır. (Amaç 6-Hedef 6.4)
Bilinçsiz ilaç kullanımının ve ilaç israfının fazla olması	Sağlık hizmetleri konusunda vatandaşların bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetler yürütülecektir. (Amaç 3-Hedef 3.2)
Komşu ülkelerde savaş, siyasi ve ekonomik krizler gibi istikrarı bozucu etkilerden dolayı ülkemizin yoğun göç alması ve göçle gelen nüfusun büyük oranda kayıt dışı olarak istihdama katılması	Denetimde rehberlik fonksiyonu ön plana çıkarılacak, etkili denetim ve kontrol için diğer kurumlar ile iş birliği yapılacaktır ve/veya sistemlerin entegrasyonu sağlanacaktır. (Amaç 1-Hedef 1.4)

Kayıt dışı istihdam oranının olumlu düşüş seyrine rağmen hedeflenen orandan yüksek olması	Denetimlerde bilgi teknolojilerinden daha fazla faydalanılacak, risk odaklı denetim geliştirilecek ve yaygınlaştırılacaktır. (Amaç 1-Hedef 1.4)
Sosyal güvenlik mevzuatı konusunda kamu kurumlarının yeterli bilgiye sahip olmaması	Hukuk hizmetlerinin verilmesinde ve koordinasyonunda bilgi teknolojilerinden en üst seviyede yararlanılacaktır. (Amaç 5-Hedef 5.4)
Kurumun stratejik verilere sahip olması nedeniyle dış tehditlere açık olması	Bilgi güvenliği altyapısı geliştirilecektir. (Amaç 6-Hedef 6.1)
Sağlık hizmetlerinin üretim maliyetinin kontrol edilememesi	Sağlık teknolojilerinin Türkiye'de üretimi ve yerli ürün kullanımının geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır. (Amaç 3-Hedef 3.4)
Koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerinin yetersiz olması	Sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğini sağlamak için koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesinin önemi gereği mevzuat çerçevesinde kişisel koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik çalışmalara destek verilecek olup, Sağlık Bakanlığı sorumluluk alanında yer alan koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik politikaların tespitine ve etkin şekilde uygulanmasına katkı sağlanacaktır. (Amaç 3-Hedef 3.1)
<b>FIRSATLAR</b>	<b>STRATEJİK PLAN STRATEJİLERİ</b>
e-Devlet uygulamalarının artıyor olması	Teknoloji alanındaki gelişmelerin Kuruma entegrasyonu sağlanacaktır. (Amaç 6-Hedef 6.1)
Sosyal güvenlik alanında Devlet desteğinin olması	Çalışanlara sigortalılık, işverenlere prim ödeme bilinci kazandırılacaktır. (Amaç 2-Hedef 2.1)
Bilişim teknolojilerindeki gelişmelerin vatandaşın hizmetlere ulaşımını kolaylaştırması	ALO 170 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi, daha etkin ve karar destek sistemine katkı sağlayacak hale dönüştürülecek, SMS ve diğer bilgilendirme sistemlerinin kapsamı geliştirilecektir. (Amaç 6-Hedef 6.2)
Kamu kurum ve kuruluşları arasında koordinasyon ve veri paylaşımının öneminin artıyor olması	Denetimde rehberlik fonksiyonu ön plana çıkarılacak, etkili denetim ve kontrol için diğer kurumlar ile iş birliği yapılacak ve/veya sistemlerin entegrasyonu sağlanacaktır (Amaç 1-Hedef 1.4)
Toplumda sosyal güvenlik bilincinin artıyor olması	Çalışanlara sigortalılık, işverenlere prim ödeme bilinci kazandırılacaktır. (Amaç 2-Hedef 2.1)
İstihdama katılımı artıracak politikaların var olması	Denetimde rehberlik fonksiyonu ön plana çıkarılacak, etkili denetim ve kontrol için diğer kurumlar ile iş birliği yapılacak ve/veya sistemlerin entegrasyonu sağlanacaktır. (Amaç 1-Hedef 1.4)
Sosyal devlet anlayışının var olması	Sağlık hizmetleri konusunda vatandaşların bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetler yürütülecektir. (Amaç 3-Hedef 3.2)
Sosyal güvenlik alanına ilişkin ön lisans, lisans ve yüksek lisans programlarının olması	SGK TV bünyesinde yapılan program sayısı artırılacak ve içeriği geliştirilecektir. (Amaç 6-Hedef 6.5)

Sosyal güvenlik politikalarının uygulanmasına yönelik medya ve kamuoyu desteğinin olması	Kamu kurum ve kuruluşları, STK, medya kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapılacaktır. (Amaç 2 –Hedef 2.1)
Uluslararası sosyal güvenlik kurum ve kuruluşları ile birlikte çalışma imkânının olması	Uluslararası ve bölgesel örgütler ile işbirliği geliştirilecek ve güçlendirilecektir. (Amaç 5-Hedef 5.5)
Dış paydaşlarla kurulacak entegrasyon ile bürokratik uygulamalarda önemli azalmaların olması	Denetimde rehberlik fonksiyonu ön plana çıkarılacak, etkili denetim ve kontrol için diğer kurumlar ile iş birliği yapılacak ve/veya sistemlerin entegrasyonu sağlanacaktır. (Amaç 1-Hedef 1.4)
Sağlık alanında koruyucu ve önleyici hizmetlerin gelişiyor olması	Sağlık harcamalarının sürdürülebilirliğini sağlamak için koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerinin geliştirilmesinin önemi gereği, mevzuat çerçevesinde kişisel koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik çalışmalara destek verilecek olup, Sağlık Bakanlığının sorumluluk alanında yer alan koruyucu sağlık hizmetlerine yönelik politikaların tespitine ve etkin şekilde uygulanmasına katkı sağlanacaktır. (Amaç 3-Hedef 3.1)
Bireysel emeklilik sisteminin ve özel sağlık sigortasının yaygınlaşması	Sektör temsilcilerine yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır. (Amaç 3-Hedef 3.2)
Sosyal güvenlik alanında akademik çalışmaların artıyor olması	Çalışanlara sigortalılık, işverenlere prim ödeme bilincinin kazandırılması. (Amaç 2-Hedef 2.1)
Mevcut veri ambarı kapasite ve performansının artması, yeni raporlama türleri oluşumu ile kayıpların hızla tespitinin yapılabilmesi	Felaket Kurtarma Merkezi kurulacak, veri ambarı uygulamaları iyileştirilecektir. (Amaç 6-Hedef 6.3)
Devletin kayıt dışı istihdam ile mücadele konusunda gerekli öncelikleri tespit etmesi ve bu mücadele sürecini takip ediyor olması	Denetimde rehberlik fonksiyonu ön plana çıkarılacak, etkili denetim ve kontrol için diğer kurumlar ile iş birliği yapılacak ve/veya sistemlerin entegrasyonu sağlanacaktır. (Amaç 1-Hedef 1.4)

**C. Hedef Riskleri ve Kontrol Faaliyetleri**

Hedef	Riskler	Açıklama	Kontrol Faaliyetleri
<b>Hedef 1.1 Cari dönem prim tahakkukunu ve tahsilatını artırmak</b>	Yeni yapılandırma beklentisi	Ülkede ekonomik durgunluk hali yaşanma ihtimali ile istihdam azalışı, ödeme gücü ve dolayısıyla tahakkuk-tahsilat oranlarını aşağı çekme ihtimali bulunmaktadır.	Genel ekonomik gidişat takip edilerek teşvik, destek, erteleme araçları ile duruma müdahale edilebilir.
<b>Hedef 1.2 İcra intikal eden prim alacaklarının tahsilat oranını artırmak</b>	İcra memuru sayısının yeterli olmaması  İcra memurlarının özlük haklarının yapılan işin niteliğine göre yetersiz kalması  Yapılandırma kanunlarının çıkarılması nedeniyle borcun uzun vadeli planlara bağlanması  Tahsilatı etkileyecek dışsal faktörlerin varlığı (ekonomik durgunluk, tabii afet, terör olayları)	İcra intikal eden dosya sayısının artmasıyla birlikte icra servislerinde çalışan personelin dosya yükünün artması, icra takibinin verimsizleşmesine yol açmaktadır.  Gerek Adalet Bakanlığı, gerekse Hazine ve Maliye Bakanlığında çalışan emsal personelin, Kurumda aynı işi yapan personele nazaran daha iyi özlük haklarına sahip olması, icra servislerinde çalışan personelin motivasyonunun olumsuz yönde etkilenmesine neden olmaktadır.  Yapılandırma kanunlarının çıkarılması prim ödeme alışkanlığını olumsuz etkilemektedir. Bu şekilde borcun uzun vadeli planlara bağlanması, borçlular hakkında yapılandırma bozuluncaya kadar takip yapılamamasına, gerek haciz, gerek satış işlemlerinin durmasına neden olmaktadır.  Terör olayları, tabii afet ve ekonomideki daralmalar gibi dışsal faktörler ekonomik durgunluğa sebebiyet vererek ödeme gücü yaratmakta, bu nedenle borçlulardan Kurum alacağını tahsil etmek zorlaşmaktadır.	İcra memuru sayısının yeterli seviyeye çıkarılması için üst yönetim ve ilgili birimlere konu hakkında bilgilendirme yapılacaktır.  Üst yönetime konu ile ilgili sık sık bilgilendirme yapılacaktır.  Yapılandırma kanunlarının çıkarılması, yürürlüğe konulması idari karar alma sürecinde gerçekleşmediğinden kontrol faaliyeti yapılamamaktadır.  Tabii afetler, terör olayları ve benzeri diğer durumlar, öngörülemeyen durumlar olduğundan kontrol faaliyeti yapılmasına imkân bulunmamaktadır.
<b>Hedef 1.3 Uluslararası gelişmeler ve ulusal plan-programlar çerçevesinde sosyal güvenliğe ilişkin analizler/araştırmalar yürütmek</b>	Mevcut veri yapısının, teknik analizin gerekli kıldığı veri yapısına uygun olmaması	Uluslararası gelişmeleri izlemek, dinamik bir alan olan sosyal güvenlik sistemlerinde gerekli bir unsurdur.	Uluslararası alanda yapılan yeni düzenlemeler incelenerek politika üretmede teknik analizler yapılacaktır.

<p><b>Hedef 1.4 Kayıt dışı istihdamın önlenmesine katkıda bulunmak</b></p>	<p>Veri paylaşımı yapılan/yapılacak olan kurum/kuruluşlar ve bankalar ile gereken koordinasyonun sağlanamaması ve teknik altyapı uyumsuzluğu yaşanması</p> <p>Denetimde verimlilik ve etkinlik kriterlerini sağlayacak olan risk odaklı denetim analizlerinin diğer kurumlardan sağlanan verilerin eksikliğinden ve uzman personel sayısının azlığından dolayı sağlıklı yapılamaması</p> <p>Yapılan rehberlik faaliyetlerine işverenlerce gereken önemin verilmemesi</p> <p>Denetim kapasitesinin tasarruf tedbirleri yüzünden arttırılamaması, denetim elemanı alımındaki sürecin uzaması sonucu denetim elemanlarının iş yoğunluğunun denetim kapasitesini olumsuz yönde etkilemesi</p>	<p>Kayıt dışı istihdamın var olması</p> <p>Denetimlerin caydırıcılığına kıyasla rehberliğin yol göstericiliğinin gerekli olması</p> <p>Kayıt dışı istihdamla mücadelede kurumlar arası veri paylaşımı için gerekli protokol sayısının yetersiz olması</p> <p>Kayıt dışı istihdamla mücadelede teknolojik altyapı yatırımlarının yetersiz olması</p> <p>Denetim kapasitesinin yeterli olmamasından dolayı kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu sektörlerde yeterli sayıda denetim yapılamaması</p>	<p>Denetimlerde bilgi teknolojilerinden daha fazla faydalanılarak, risk odaklı denetim geliştirilecek ve yaygınlaştırılacaktır.</p> <p>Denetimde rehberlik fonksiyonu ön plana çıkarılacak, etkili denetim ve kontrol için diğer kurumlar ile iş birliği yapılacak ve/veya sistemlerin entegrasyonu sağlanacaktır.</p> <p>Kurumun denetim personeli sayısı arttırılacak, niteliği geliştirilecek ve planlı denetimlere ağırlık verilecektir.</p>
--	---	--	--

<p><b>Hedef 1.5 Güçlü bir denetim ve kontrol mekanizmasıyla kayıtlı istihdamın artmasına yönelik çalışmalar yapmak</b></p>	<p>Veri paylaşımı yapılan/yapılacak olan kurum/kuruluşlar ve bankalar ile gereken koordinasyonun sağlanamaması ve teknik altyapı uyumsuzluğu yaşanması</p> <p>Denetimde verimlilik ve etkinlik kriterlerini sağlayacak olan risk odaklı denetim analizlerinin diğer kurumlardan sağlanan verilerin eksikliğinden ve uzman personel sayısının azlığından dolayı sağlıklı yapılamaması</p> <p>Yapılan rehberlik faaliyetlerine işverenlerce gereken önemin verilmemesi</p> <p>Denetim kapasitesinin tasarruf tedbirleri yüzünden arttırılamaması, denetim elemanı alımındaki sürecin uzaması sonucu denetim elemanlarının iş yoğunluğunun, denetim kapasitesini olumsuz yönde etkilemesi</p> <p>Yıllık Çalışma Plan ve Programının çeşitli sebeplerle ertelenmesi/iptal edilmesi</p>	<p>Kayıt dışı istihdamın var olması</p> <p>Denetimlerin caydırıcılığına kıyasla rehberliğin yol göstericiliğinin gerekli olması</p> <p>Kayıt dışı istihdamla mücadelede kurumlar arası veri paylaşımı için gerekli protokol sayısının yetersiz olması</p> <p>Kayıt dışı istihdamla mücadelede teknolojik altyapı yatırımlarının yetersiz olması</p> <p>Denetim kapasitesinin yeterli olmamasından dolayı kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu sektörlerde yeterli sayıda denetim yapılamaması</p> <p>Sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin uygulanmasında usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik anlayışını ön plana çıkaran denetleme yapılması</p>	<p>Denetimlerde bilgi teknolojilerinden daha fazla faydalanılarak, risk odaklı denetim geliştirilecek ve yaygınlaştırılacaktır.</p> <p>Denetimde rehberlik fonksiyonu ön plana çıkarılacak, etkili denetim ve kontrol için diğer kurumlar ile iş birliği yapılacak ve/veya sistemlerin entegrasyonu sağlanacaktır.</p> <p>Kurumun denetim personeli sayısı arttırılacak, niteliği geliştirilecek ve planlı denetimlere ağırlık verilecektir.</p> <p>Risk odaklı denetimin ve planlı Kurum içi teftiş faaliyetlerinin geliştirilmesi sağlanacaktır.</p>
--	--	--	--

<b>Hedef 2.1 Sosyal güvenlik ve prim ödeme bilincini artırmak</b>	<p>Kamu kurum ve kuruluşları, STK ve üniversitelerle işbirliğinin yeterli seviyede sağlanamaması</p>	<p>İlgili kamu kurum ve kuruluşları, STK ve üniversiteler ile kurulması planlanan koordinasyonun istenen düzeyde olmaması nedeniyle farkındalık faaliyetleri beklenen etkiyi veremeyebilir.</p>	<p>Üst yönetim üzerinden temaslar artırılacaktır. Koordinasyon çalışmalarına ağırlık verilecektir. Ortak faaliyet ve projeler yürütülmeye çalışılacaktır.</p>
	<p>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine katılımın düşük seviyede olması</p>	<p>Planlanan faaliyetlerin tanıtımının yapılmaması katılımın düşük olmasına sebebiyet verebilecektir.</p>	<p>Koordinasyon çalışmalarına ağırlık verilecektir.</p>
	<p>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri kapsamında dağıtılacak materyallerin tasarruf tedbirleri kapsamında kısıtlanması</p>	<p>Yeterli ödenek sağlanamaması durumunda materyal basımında kısıntıya gidilebilecektir.</p>	<p>Ödenek açısından yaşanabilecek sıkıntılar dâhilinde gerek elektronik materyal, gerekse daha az maliyetli materyal seçimi yapılabilecektir.</p>
	<p>İşveren ve çalışanların yapılan bilgilendirme çalışmalarına ulaşım imkânlarının sınırlı olması</p>	<p>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine katılım sağlanabilmesi adına ulaşımında sıkıntı yaşanabilir.</p>	<p>Yapılacak olan faaliyetler, daha merkezi yerlerde yapılarak uygun zaman ve mekân tercih edilecektir.</p>



<p><b>Hedef 2.2 Sosyal güvenlik alanında farkındalık oluşturmak</b></p>	<p>Kamu kurum ve kuruluşları, STK ve üniversitelerle işbirliğinin yeterli seviyede sağlanamaması</p> <p>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine katılımın düşük seviyede olması</p> <p>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri kapsamında dağıtılacak materyallerin tasarruf tedbirleri kapsamında kısıtlanması</p> <p>İşveren ve çalışanların yapılan bilgilendirme çalışmalarına vakit ayırıp katılım sağlama hususunda sorun yaşamaları</p>	<p>Kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda ulusal ve yerel kapasitenin güçlendirilmesi</p> <p>Kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalığın artırılması</p> <p>Kayıt dışı istihdamla mücadele aşamasında toplumun diğer ilgili kesimleriyle işbirliğinin sağlanması</p> <p>Ulusal TV ve radyo kanallarında Kurum uygulamalarıyla ilgili programların ve kamu spotlarının yayımlanması.</p>	<p>Kamu kurum ve kuruluşları, STK, medya kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapılacaktır.</p> <p>Bilgilendirici tanıtıcı materyaller hazırlanacak ve dağıtılacaktır.</p> <p>Çalışanlara sigortalılık, işverenlere prim ödeme bilinci kazandırılacaktır.</p>
<p><b>Hedef 2.3 Eğitimde sosyal güvenlik alanında farkındalık yaratmak</b></p>	<p>Kamu kurum ve kuruluşları, STK ve üniversitelerle işbirliğinin yeterli seviyede sağlanamaması</p> <p>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerine katılımın düşük seviyede olması</p> <p>Bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri kapsamında dağıtılacak materyallerin tasarruf tedbirleri kapsamında kısıtlanması</p>	<p>Kayıt dışı istihdamın önlenmesi konusunda toplumsal bilinç düzeyi ve farkındalığın artırılması</p> <p>Kayıt dışı istihdamla mücadele aşamasında toplumun diğer ilgili kesimleriyle işbirliğinin sağlanması</p> <p>Sosyal Güvenlik Eğitim Serisinin güncel bilgilerle sürdürülmesi.</p>	<p>Kamu kurum ve kuruluşları, STK, medya kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapılacaktır.</p> <p>Bilgilendirici tanıtıcı materyaller hazırlanacak ve dağıtılacaktır.</p>

<p><b>Hedef 3.1 Koruyucu önleyici sağlık hizmetlerinin geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına katkı sağlamak</b></p>	<p>Koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerine yönelik çalışmaların yetersiz olması</p> <p>Kurumsal yapılanma değişikliklerinin olması</p> <p>Koruyucu ve önleyici hizmet altyapısının yetersiz olması</p>	<p>Sağlık politikalarının belirleyicisi Sağlık Bakanlığı olup, çalışma alanları ve ulusal eylem planları doğrultusunda; Sağlık Bakanlığının, ilaveten tüm paydaşların (SHS'ler, kamu kurum kuruluşları, medya ve STK'lar vb.) etkilerini göz önünde bulundurarak sorumluluk almaları gerekmektedir.</p>	<p>Konuyla ilgili paydaşlar arasında işbirliği ve koordinasyonun artırılması gerekmektedir.</p>
<p><b>Hedef 3.2 Sağlık hizmetlerinin doğru kullanılması konusunda toplumu bilinçlendirmek ve farkındalığı artırmak</b></p>	<p>Yayınlanması planlanan TV programının vatandaşta istenilen bilinci oluşturamaması</p> <p>Yapılan TV programlarının toplumun istenilen kesimine ulaşmaması</p>	<p>Yayıncı kuruluşlar reklam gelirlerini artırmak amacıyla bu gibi programlara yer vermek isteyebilirler.</p> <p>Yasal düzenlemelere ilişkin uygulayıcı birimlerce yapılan ikincil mevzuat çalışmalarında geçen süre, program yapım süresini geciktirmektedir.</p>	<p>Mevzuat düzenlemeleriyle yayıncı kuruluşlara görev verilmesi ile bu tür programlar artırılabilir.</p> <p>Yasal değişiklik sonrası programların daha kısa sürede yayınlanabilmesi için icracı birimlerle iletişim artırılacaktır.</p>
<p><b>Hedef 3.3 Sağlık giderlerinin etkin yönetimi için izleme, değerlendirme, kontrol ve denetim sistemini geliştirmek</b></p>	<p>Sağlık giderlerinin etkin yönetimi için izleme ve değerlendirme sisteminin yetersiz olması</p> <p>Tanı tedavi geri ödemelerinde başvuru, değerlendirme süreçlerine ilişkin mevzuat eksikliğinin olması</p> <p>Kurumumuzca sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesini geliştirmeye yönelik değerlendirilmelerin çeşitli sebeplerle yapılamaması</p> <p>Veri/risk analizi konusunda uzman personeli sayısının az olması</p>	<p>Hali hazırda uygulanan tanı tedavi başvuruları için gerekli olan mevzuat taslağı hazırlanmıştır.</p> <p>Sağlık hizmetinin kötüye kullanılmasını engelleyici çalışmalara ilişkin raporlar, Kurum veri ambarından elde edilen veriler üzerinden düzenlenmektedir. Veri erişiminde sistemsiz zorluklar yaşanabilmektedir. Raporların hazırlanmasında ihtiyaç olan veri ambarı tabloları hazırlanamamış veya güncel olmayabilmektedir.</p>	<p>Taslak çalışmaları tamamlanmış olan mevzuatın yürürlüğe konulmasına ilişkin süreç tamamlanmalıdır.</p> <p>Kötüye kullanıma ilişkin raporların hazırlanmasına esas teşkil eden veri ambarı tablolarının hazırlanması ve güncellenmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.</p> <p>Veri ambarında yer alan verilere hızlı ve doğru bir şekilde erişimin sağlanması adına, altyapının iyileştirilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.</p>

<p><b>Hedef 3.4 Sağlık sigortacılığının gelişimine yönelik politikalar üretmek</b></p>	<p>İlaç firmalarının geri ödeme başvurularında alternatif modelleri tercih etmemeleri</p> <p>Alternatif geri ödeme modelinin, yatarak tedavilerde kullanılan tıbbi malzemeler için daha önce yapılmamış ve yeni bir model olması nedeniyle alternatif geri ödeme sözleşmesi için teklif vermesi muhtemel firmaların (tıbbi malzeme tedarik eden firmalar) konuya mesafeli yaklaşma ihtimalinin olması</p> <p>Döviz kurunda meydana gelebilecek artışlar</p>	<p>Alternatif geri ödeme yöntemleri geliştirme ve uygulama, firmalar açısından külfetli olabilmekte ve ürünlerine Kurumca ödenecek toplam tutarlar düşebilmektedir. Bu nedenle firmalar genellikle tercih etmemektedirler.</p> <p>Döviz kurunda meydana gelebilecek artışlar, ilaç fiyatlarının belirlenmesinde kullanılan sabit kurun yükseltilmesi yönünde sektör tarafında beklenti oluşturmaktadır.</p>	<p>Kurumsal fayda nedeniyle alternatif geri ödeme yöntemiyle geri ödeme kapsamına alınması uygun olan ilaçlar bu alana yönlendirilecektir.</p> <p>Döviz kuruna ilişkin Kurumca uygulanabilecek bir kontrol faaliyeti bulunmamaktadır.</p>
--	---	---	---

<p><b>Hedef 4.1. Tescil işlemlerini hızlandırmak ve kolaylaştırmak</b></p>	<p>Hatalı hizmet kayıtlarının temizlenmesine esas olarak hazırlanacak program aracılığıyla düzeltilmeyecek nitelikte kayıtların bulunması</p> <p>Tescile esas kurum ve kuruluşlarca entegre bir şekilde çalışmaması</p> <p>Tescil işlemlerindeki eksiklik ve hataların kişilerin sigortalılık haklarını etkilemesi (Örneğin yersiz sağlık hizmeti almaları)</p>	<p>Hatalı hizmet kayıtlarına ilişkin bilgilerde bir takım doğrulayıcı bilgi ve verilerin olamaması nedeniyle bu tür kayıtların program aracılığıyla düzeltilmeyecek şekilde olması risk oluşturmaktadır.</p> <p>Tescile esas kurum ve kuruluşlarla koordineli bir şekilde çalışmaması ve bunların, gerekli yükümlülüklerini eksiksiz ve zamanında yerine getirememesi durumu hedefe ulaşılmasında bir risk unsuru olarak ortaya çıkmaktadır.</p> <p>4/1-(c) tescil işlemleri 5510 sayılı Kanun gereği İPC'ye tabi olmadığından gecikmeler yaşanmaktadır</p>	<p>Manuel kontrol işlemi yapılması sağlanacaktır.</p> <p>İlgili kurum/kuruluşlarla işbirliği sağlanacaktır.</p> <p>4/1-(c) tescil işlemlerindeki gecikmelerin önlenmesine yönelik program çalışması yapılacaktır.</p>
--	---	---	---

<p><b>Hedef 4.2. Emeklilik hizmetlerini etkinleştirmek</b></p>	<p>Kamu görevlilerinin emeklilik haklarına yönelik (ek gösterge, ikramiye vb.) yasal düzenleme yapılması</p> <p>Personel dağılımında emeklilik hakkını kazanmış personelin önemli bir yüzdesi olması nedeniyle söz konusu personelin emekliye ayrılması</p> <p>HİTAP'a kamu kurum ve kuruluşlarının, çalışanların hizmet durumu ve emeklilik bilgi ve belgelerinin tam aktarımaması, bu konuda bilgi ve eğitim eksikliğinin olması</p> <p>4/1-(a) ve 4/1-(b) kapsamındaki sigortalı ve hak sahiplerine aylık bağlanmasına yönelik yasal düzenleme yapılması</p> <p>Tescil ve hizmet programlarındaki kayıtlarda hata olması</p>	<p>Bazı unvanlarda bulunan kamu görevlilerinin ek göstergelerinin yükseltilmesine ilişkin yasal düzenleme yapılacağı Cumhurbaşkanlığı Eylem Planı kapsamında kamuoyuna duyurulmuş olup, söz konusu düzenlemenin yasalaşması halinde daha önce bu unvanlardan emekliye ayrılanların da aylıklarında güncelleme yapılacağından, aylık bağlama süreleri üzerinde olumsuz bir etki yaratabilecektir. Diğer taraftan, gerek Anayasa Mahkemesi bireysel başvuru kararları ve Kamu Denetçiliği Kurumu tavsiye kararları, gerekse toplumdaki gelen talepler kapsamında kamu görevlilerinin emekli ikramiyesi vb. haklarına ilişkin yasal düzenleme yapılması halinde de iş yükünün artması nedeniyle aylık bağlama süreleri olumsuz yönde etkilenebilecektir.</p> <p>Emeklilik hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu EHGM'nin mevcut personel dağılımında emeklilik hakkını kazanmış personel, toplam personelin önemli bir kısmını oluşturduğundan, söz konusu tecrübeli personelin emekliye ayrılması durumunda personel başına iş yükünde artış yaşanacaktır. Bu durum, hedefe ulaşılmasında bir risk unsuru olarak ortaya çıkmaktadır.</p> <p>HİTAP programına veri girişlerinin tam ve doğru yapılması emeklilik işlemlerinde bu kayıtların esas alınmamasına, hâlihazırda olduğu gibi dosya üzerinden işlem yapılmaya devam edilmesine ve bu nedenle işlem sürelerinin daha uzun olmasına sebep olmaktadır.</p> <p>Emeklilik haklarının iyileştirilmesine yönelik kamuoyundan gelen talepler</p>	<p>Yasal düzenleme yapılması Yasama ve Yürütme organlarının yetki alanında bulunduğundan kontrol faaliyeti kapsamında herhangi bir eylem bulunmamaktadır.</p> <p>Personel alımının sağlanarak eğitim verilmesi planlanmaktadır.</p> <p>HİTAP konusunda kurumlara eğitim verilecektir.</p> <p>Yasal düzenleme yapılması, Yasama ve Yürütme organlarının yetki alanında bulunduğundan kontrol faaliyeti kapsamında herhangi bir eylem bulunmamaktadır.</p> <p>Tescil ve hizmet programındaki hatalı ve eksik kayıtların düzeltilmesi yönünde gerekli denetimin ve programsal revizelerin gerçekleştirilmesi sağlanacaktır.</p>
--	---	--	--

		<p>kapsamında 4/1-(a) ve 4/1-(b) kapsamındaki sigortalı ve hak sahiplerine aylık bağlanmasına yönelik yasal düzenleme yapılması durumunda iş yükünün artması nedeniyle aylık bağlama süreleri olumsuz yönde etkilenebilecektir.</p> <p>Sigortalıların tescil ve hizmet programındaki hatalı, eksik kayıtlarının bulunması, aylık bağlama süreçlerinde gecikmelere neden olacağından hedefin gerçekleştirilmesinde bir risk unsuru olarak ortaya çıkmaktadır.</p>	
<b>Hedef 4.3. Yurt dışı iş ve işlemlerini iyileştirmek</b>	<p>Yurt dışında yaşayan vatandaşlarımızın bulunduğu ülkelerde politik, ekonomik ve sosyokültürel değişimlerin olması</p>	<p>Yabancı ülkelerle ilişkilerin siyasi vb. nedenlerden etkilenmesi</p>	<p>Ülkeler arasındaki ilişkilerin bozulabileceği dönemlerde bile ülkeler arasındaki iş birliğinin sürdürülmesi sağlanacaktır.</p>
<b>Hedef 4.4. Kısa vadeli sigorta hizmetlerini geliştirmek</b>	<p>İşverenler ile Kurum arasında geçici iş göremezlik ödeneği mahsuplaşma protokolü yapılmasının isteğe bağlı olması ve kanuni bir zorunluluğa dayanmaması nedeniyle işverenlerin isteksiz davranması</p>	<p>5510 sayılı Kanun'un 18'inci maddesinin altıncı fıkrasında toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile kamu idarelerinin işverenlerinin ihtiyari olarak mahsuplaşma işleminden yararlanabilecekleri hüküm altına alınmıştır. Ancak bu hususun zorunlu tutulması, programın yaygınlaştırılmasını engellemektedir. Kanun değişikliği ile söz konusu işverenler için mahsuplaşmanın zorunlu hale getirilmesiyle hedeflenen sayıya ulaşılması sağlanacaktır.</p>	<p>Yasal düzenleme gerekmektedir.</p> <p>Programın tanıtım faaliyetlerinin sürdürülmesi gerekmektedir.</p>

<p><b>Hedef 5.1. Taşınmazları etkin yönetmek</b></p>	<p>Açık ihale usulü ile yapılan satışlara gerekli katılımın sağlanamaması</p> <p>Yenileme/onarım işini alan yüklenici firmadan kaynaklanan sorunlar</p>	<p>Kurum gayrimenkullerinin imar durumlarının (Resmî Kurum Alanı, Sağlık Tesis Alanı vb.) olması</p> <p>İhalelerin açık ihale olarak yapılması sebebiyle yeterli niteliğe (ekonomik güç, teknik personel, donanım ve malzeme temini v.b.) sahip olmayan firmaların ihaleleri alması.</p> <p>Firmanın plansız olarak çalışması dolayısıyla piyasa şartlarını öngörememesi sebebiyle iflas etmesi</p> <p>İhalelerde yüklenicilerin yüksek oranda tenzilatla ihaleleri kazanması</p>	<p>Kuruma imar değişikliği yetkisi verilmesi durumunda sorunun ortadan kalkacağı düşünülmektedir.</p> <p>Yapısal mevzuat çerçevesinde (4734 sayılı Kamu İhale Kanunu (4734 sayılı Kanun), 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu (4735 sayılı Kanun) ve yapım işleri genel şartnamesi) kontrol faaliyetleri yürütülmekte olup, yüklenici firmalara yapılacak yaptırımlar, ilgili kanunlar çerçevesinde düzenlenmektedir. Söz konusu kontrol faaliyetleri ve yaptırımlar yasal düzenlemeler ile daha etkin hale getirilebilir.</p>
<p><b>Hedef 5.2. Kurumun personel yönetim kapasitesini geliştirmek</b></p>	<p>Yazılımların istenilen sürede tamamlanamaması</p> <p>Taşraya devredilen personel işlemlerinde hatalı uygulamalar yapılması</p>	<p>Yazılımcı personel eksikliği, teknik alt yapı yetersizliği, yazılımlara ait iş kurallarının net belirlenmemesi vb. nedenlerle yazılımların istenilen sürede tamamlanamaması ihtimali bulunmaktadır</p> <p>Taşra birimlerine devredilen personel işlemlerinde yazılımdan kaynaklı hatalı uygulamalar yapılması</p>	<p>Yazılımların istenilen sürede tamamlanabilmesi için yazılım ekibi ile birlikte ortak iş planlaması yapılacak ve tüm işlemler belirlenen plan dâhilinde yürütülecektir.</p> <p>Taşra birimlerine devredilecek personel işlemlerinde hatalı uygulamaları engellemek için yapılan yazılımlar, öncelikle belirlenen pilot bölgelerde test edilecektir. Testler başarılı bir şekilde tamamlandıktan sonra mevzuatsal düzenlemeler ve verilen eğitimler ile birimler bilgilendirildikten sonra devir işlemleri tamamlanacaktır.</p>

<p><b>Hedef 5.3. Çalışanların eğitim memnuniyetini artırmak</b></p>	<p>Personel yetersizliği ve iş yoğunluğu nedeniyle eğitimlere katılımın beklenen düzeyde olmaması</p> <p>Tasarruf tedbirleri nedeniyle eğitimlerin planlanan yer ve zamanda yapılamaması</p> <p>Bazı birimlerin planlı hizmet içi eğitimler için iptal talebinde bulunması</p>	<p>Çok sık değişen, anlaşılması güç mevzuat olması</p> <p>Çalışan memnuniyeti ve motivasyonunun istenen seviyede olmaması</p>	<p>Etkili ve nitelikli hizmet içi eğitimler verilecektir.</p> <p>Etkin bir izleme sistemi ile personel ve yönetici eğitim memnuniyet durumları izlenerek olası aksaklıklar tespit edilmek suretiyle gerekli önlemler alınacaktır.</p> <p>Çalışan ve Kurum ihtiyaçları gözetilerek eğitim planlaması yapılacaktır.</p>
<p><b>Hedef 5.4. Hukuk hizmetlerini etkili bir şekilde gerçekleştirmek</b></p>	<p>Sürekli değişen mevzuatın uygulamayı olumsuz etkilemesi</p> <p>Mevzuat eksikliğinden dolayı yargısal ve idari sorunların yaşanması</p>	<p>Dağınık olan sosyal güvenlik sisteminin 5510 sayılı Kanun'la bütünlüğe kavuşturulması</p> <p>Günün gereksinimlerine yönelik mevzuatların hızlı ve doğru oluşturulması ve ilgili kesimlere ilan edilmesi</p>	<p>Hukuk hizmetlerinde Kurum genelinde uygulama birliği sağlanacaktır.</p> <p>Etkin bir izleme ve değerlendirme faaliyeti yürüterek ortak savunma stratejileri oluşturulacaktır.</p> <p>Hukuk hizmetlerinin verilmesinde ve koordinasyonunda bilgi teknolojilerinden en üst seviyede yararlanılacaktır.</p>



<p><b>Hedef 5.5. Dış ilişkileri ve dış mali kaynaklardan yararlanma imkânlarını geliştirmek</b></p>	<p>Ülkelerle birlikte çalışma ortamı sağlayacak ortak bir zeminde uzlaşamaması</p> <p>AB - Türkiye ilişkilerinde belirsizlik yaşanması, fon kaynağının kısıtlanması veya iptal edilmesi</p> <p>Proje başvuru konusunun fon sağlayıcı kuruluş tarafından öncelikli olarak değerlendirilmemesi</p>	<p>Ülkelerin küresel dünyada etkinliği ve başarısının, kurumlarının uluslararası kuruluşlar ve diğer ülke kurumları ile olan ilişkilerindeki başarıyla doğru orantılı olması</p> <p>Uluslararası kuruluşlar ve yabancı sosyal güvenlik kurumları ile işbirliği düzeyinin istenilen seviyede olmaması</p> <p>Yabancı ülke sosyal güvenlik kurumları ile ilişkilerin geliştirilmesinin, yurt dışında yaşayan Türk vatandaşlarının ve Türkiye’de yaşayan yabancı ülke vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının daha iyi korunmasını sağlaması ve sosyal güvenlik hak kayıplarını minimize etmesi</p> <p>AB tarafından ayrılan fon bütçesinin yeterince kullanılamaması</p> <p>AB projelerinin uygulanmasının, AB’ye adaylık sürecinde olan Türkiye’nin AB’ye uyumunu hızlandırması ve üyeliğe hazır hale getirmesiyle fonlarından yararlanmayı sağlayacak kadınlara, gençlere, dezavantajlı gruplara ve kayıt dışı istihdama ilişkin projeler yapmaya uygunluğu</p>	<p>Uluslararası ve bölgesel örgütler ile işbirliği geliştirilecek ve güçlendirilecektir.</p> <p>Başta bölge ülkeleri olmak üzere, diğer ülkelerle sosyal güvenlik alanındaki ilişkiler geliştirilecektir.</p> <p>Dış kaynaklı projeler geliştirilecek ve yürütülecektir.</p>
---	--	--	--

<p><b>Hedef 6.1. Bilgi teknolojisi sistemlerini geliştirmek</b></p>	<p>Projelerin planlanan takvim dâhilinde tamamlanamaması</p> <p>Projeye ilgili birimler tarafından yeterince destek verilmemesi ve beklenmedik değişikliklere mevcut kapasitenin yanıt verememesi, yetersiz bütçeleme, planlama, projelendirme hatalarının olması, proje maliyetlerinde öngörülemeyen artışların ortaya çıkması</p> <p>Kurumsal kültür ve hafızanın yeterince oluşturulamaması ve stratejik yönetim araçlarının yeterince benimsenememesi</p>	<p>Paydaşlardan gelen taleplerin nicel ve nitel belirsizliği</p> <p>Proje gereksinimindeki beklenmedik değişikliklere mevcut kapasitenin yanıt verememe durumu</p> <p>Projeye üst yönetim ve ilgili birimler tarafından yeterince destek verilmemesi</p> <p>Projelerin planlanan takvim dâhilinde tamamlanamaması</p> <p>Yetersiz bütçeleme, planlama, projelendirme hataları olması</p> <p>Tedarikçi firma ile muhtelif sorunlar çıkması</p> <p>Proje maliyetlerinde öngörülemeyen artışların olması</p>	<p>Talep yönetiminin gözden geçirilmesi sağlanacaktır. Kapasite planlama ile ilgili en kötü durum analizi yapılacaktır.</p> <p>Proje planlarının sürekli güncel durumda tutulması sağlanacaktır.</p> <p>Tedarikçiler ile yapılan sözleşmelerde yaptırımlar olacaktır.</p>
<p><b>Hedef 6.2. Bilgi teknolojisi uygulamalarını geliştirmek</b></p>	<p>Projelerin planlanan takvim dâhilinde tamamlanamaması</p> <p>Projeye ilgili birimler tarafından yeterince destek verilmemesi ve beklenmedik değişikliklere mevcut kapasitenin yanıt verememesi</p> <p>Yetersiz bütçeleme, planlama, projelendirme hatalarının olması, proje maliyetlerinde öngörülemeyen artışların ortaya çıkması</p>	<p>Teknolojik gelişmeleri takip ederek/kullanarak kurumsal hizmetlerin daha geniş kesimlere ulaştırılması ve hizmet kalitesinin artırılması</p>	<p>e-Devlet üzerinden sunulan hizmetlerin sayısı artırılacaktır.</p> <p>Kurum web sitesi geliştirilerek, web tabanlı uygulamaların tanıtımı çeşitli yöntemlerle yapılacaktır.</p> <p>ALO 170 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi daha etkin ve karar destek sistemine katkı sağlayacak hale dönüştürülecek, SMS ve diğer bilgilendirme sisteminin kapsamı geliştirilecektir.</p>

<p><b>Hedef 6.3. Kurumsal izleme sistemini güçlendirmek</b></p>	<p>Projelerin planlanan takvim dâhilinde tamamlanamaması, proje maliyetlerinde öngörülemeyen artışların ortaya çıkması</p> <p>Tedarikçi firma ile muhtelif sorunlar çıkması, mevzuat değişiklikleri nedeniyle veri paylaşımının sınırlandırılması, yasal düzenlemelere ilişkin ikincil mevzuat çalışmalarının program yapım süresini geciktirmesi</p> <p>Veri/risk analizi konusunda uzman personelin sayısının az olması</p>	<p>Raporlamada ve suiistimal, kayıp-kaçak tespitine yönelik; kurum içi paydaşlar ile analiz çalışmalarında belirlenecek kuralların net olmaması ve değişmesi</p> <p>Mevzuat değişiklikleri nedeniyle veri paylaşımının sınırlandırılması</p>	<p>Kurum içi teknik iletişim için standartların ve kuralların gözden geçirilmesi sağlanacaktır.</p>
<p><b>Hedef 6.4. Bilgi teknolojisi çerçevesinde analizler yürütmek</b></p>	<p>Kurum içi paydaşlar ile analiz çalışmalarında belirlenecek kuralların net olmaması ve değişmesi</p> <p>Paydaşlardan gelen taleplerin nicel ve nitel olarak belirsiz olması</p>	<p>Kayıp-kaçakların, usulsüzlüklerin daha hızlı tespiti, ileriye dönük daha doğru projeksiyonlar geliştirilmesi için veri madenciliği modelleri oluşturularak mevcut veri ambarı ve iş zekası sistemi ile entegre edilmesi</p> <p>Yeni rapor türlerinin eklenmesi</p>	<p>Yapısal olmayan veriler farklı teknolojik yaklaşımlarla analiz edilecek ve raporlanacaktır.</p>
<p><b>Hedef 6.5. İletişim kanallarını çeşitlendirmek ve geliştirmek</b></p>	<p>Yasal düzenlemelere ilişkin ikincil mevzuat çalışmalarının program yapım süresini geciktirmesi</p>	<p>SGK TV bünyesindeki programların ve içeriklerin paydaşların tümüne ulaştırılmaması</p> <p>Web sayfasının güncellenmesine ihtiyaç duyulması</p>	<p>SGK TV bünyesinde yapılan program sayısı artırılacak ve içeriği geliştirilecektir.</p> <p>Kurum web sitesi geliştirilecek, web tabanlı uygulamaların tanıtımı çeşitli yöntemlerle yapılacaktır.</p>

V. HEDEFLERDEN SORUMLU VE İŞBİRLİĞİ YAPILACAK BİRİMLER

Hedefler	Harcama Birimleri														Diğer Kurum/Kuruluşlar								
	SPGM	EHGM	GSSGM	HSGM	RTB	AFYDB	SGB	HMÜŞ	İDBB	BHİMÜŞ	PDB	İEDB	DHDB	EAGMB	SGİM	T.C. Sağlık Bakanlığı	Tıbbi Malzeme ve İlaç Tedarikçileri	Sağlık Hizmeti Sunucuları	Sivil Toplum Kuruluşları	Üniversiteler	Belediyeler	İç ve Dış Paydaşlar	
Hedef 1.1	S																						
Hedef 1.2	S			İ						İ					İ				İ				
Hedef 1.3				İ		S																	
Hedef 1.4 SPGM (PG1.4.1- PG1.4.3) RTB (PG1.4.4)	S			İ	S					İ					İ								
Hedef 1.5 SPGM (PG1.5.1- PG1.5.2) RTB (PG1.5.3- PG1.5.4)	S			İ	S					İ					İ								
Hedef 2.1	S	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ									
Hedef 2.2 SPGM (PG2.2.1) BHİMÜŞ (PG2.2.2- PG2.2.4)	S	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	S	İ	İ	İ	İ									
Hedef 2.3	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	S	İ	İ	İ	İ									
Hedef 3.1			S																İ	İ	İ		
Hedef 3.2			S							İ													
Hedef 3.3 GSSGM (PG 3.3.1- PG 3.3.4); RTB (PG 3.3.5)			S	İ	S	İ									İ		İ		İ				
Hedef 3.4			S												İ	İ							
Hedef 4.1		S		İ																			
Hedef 4.2	İ	S		İ										İ									
Hedef 4.3		S					İ																
Hedef 4.4		S		İ																			
Hedef 5.1							İ			İ		S			İ								
Hedef 5.2 PDB (P.G.5.2.1- P.G.5.2.3) RTB (P.G.5.2.4)				İ	S						S												

Hedef 5.3														S									
Hedef 5.4				İ				S							İ	İ							
Hedef 5.5		İ	İ	İ	İ	İ	S	İ			İ	İ											
Hedef 6.1		İ	İ	İ	S	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ								
Hedef 6.2		İ	İ	İ	S	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ								
Hedef 6.3															İ								
HSGM (P.G.6.3.1-P.G.6.3.4)		İ	İ	İ	S	S	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ									
RTB (P.G.6.3.5)																							
Hedef 6.4		İ	İ	İ	S	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ								İ
Hedef 6.5		İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	İ	S	İ	İ	İ	İ	İ								

S: Sorumlu Birim  
 O: İlgili/İlişkili Birim

## VI. MALİYETLENDİRME

Amaç-Hedefler	2019	2020	2021	2022	2023	Toplam Maliyet
<b>Amaç 1</b>	<b>274.066.397</b>	<b>280.498.016</b>	<b>287.143.986</b>	<b>294.021.123</b>	<b>301.140.861</b>	<b>1.436.870.383</b>
Hedef 1.1	449.824	494.807	544.288	598.716	658.588	2.746.223
Hedef 1.2	38.180.560	40.547.755	43.061.716	45.731.542	48.566.897	216.088.470
Hedef 1.3	164.782	184.612	199.535	215.665	233.098	997.692
Hedef 1.4	129.399.177	131.598.963	133.836.146	136.111.360	138.425.253	669.370.899
Hedef 1.5	105.872.054	107.671.879	109.502.301	111.363.840	113.257.025	547.667.099
<b>Amaç 2</b>	<b>50.209.816</b>	<b>50.229.900</b>	<b>50.249.991</b>	<b>50.270.092</b>	<b>50.290.201</b>	<b>251.250.000</b>
Hedef 2.1	22.594.417	22.603.455	22.612.496	22.621.542	22.630.590	113.062.500
Hedef 2.2	17.573.436	17.580.465	17.587.497	17.594.532	17.601.570	87.937.500
Hedef 2.3	10.041.963	10.045.980	10.049.998	10.054.018	10.058.041	50.250.000
<b>Amaç 3</b>	<b>32.627.950</b>	<b>39.778.420</b>	<b>39.343.040</b>	<b>43.453.693</b>	<b>47.995.164</b>	<b>203.198.267</b>
Hedef 3.1	2.269.250	2.786.300	2.735.600	3.022.365	3.339.191	14.152.706
Hedef 3.2	2.723.100	3.343.560	3.282.720	3.626.838	4.007.029	16.983.247
Hedef 3.3	14.927.800	18.045.280	18.005.360	19.879.245	21.949.472	92.807.157
Hedef 3.4	12.707.800	15.603.280	15.319.360	16.925.245	18.699.472	79.255.157
<b>Amaç 4</b>	<b>14.826.900</b>	<b>16.576.475</b>	<b>17.604.216</b>	<b>18.695.677</b>	<b>19.854.827</b>	<b>87.558.095</b>
Hedef 4.1	1.235.575	1.381.373	1.467.018	1.557.973	1.654.567	7.296.506
Hedef 4.2	8.154.795	9.117.061	9.682.319	10.282.623	10.920.164	48.156.962
Hedef 4.3	3.706.725	4.144.119	4.401.054	4.673.919	4.963.702	21.889.519
Hedef 4.4	1.729.805	1.933.922	2.053.825	2.181.162	2.316.394	10.215.108
<b>Amaç 5</b>	<b>144.024.079</b>	<b>190.921.707</b>	<b>109.032.266</b>	<b>161.490.950</b>	<b>179.113.405</b>	<b>784.582.407</b>
Hedef 5.1	112.839.000	145.770.000	61.718.000	135.120.000	150.125.000	605.572.000

Hedef 5.2	12.402.774	13.643.052	15.007.356	16.508.092	18.158.901	<b>75.720.175</b>
Hedef 5.3	5.315.475	5.847.022	6.431.724	7.074.897	7.782.386	<b>32.451.504</b>
Hedef 5.4	220.000	259.000	306.000	361.000	426.000	<b>1.572.000</b>
Hedef 5.5	13.246.830	25.402.633	25.569.186	2.426.961	2.621.118	<b>69.266.728</b>
<b>Amaç 6</b>	<b>79.312.709</b>	<b>85.657.725</b>	<b>92.510.343</b>	<b>99.911.171</b>	<b>107.904.064</b>	<b>823.296.000</b>
Hedef 6.1	56.804.613	61.348.983	66.256.901	71.557.453	77.282.050	<b>333.250.000</b>
Hedef 6.2	29.514.535	31.875.698	34.425.754	37.179.814	40.154.199	<b>173.150.000</b>
Hedef 6.3	27.693.037	29.908.480	32.301.159	34.885.252	37.676.072	<b>162.464.000</b>
Hedef 6.4	26.312.852	28.417.880	30.691.310	33.146.615	35.798.344	<b>154.367.000</b>
Hedef 6.5	11.080	11.966	12.923	13.957	15.074	<b>65.000</b>
<b>Genel Yönetim Giderleri</b>	<b>3.630.949.700</b>	<b>3.995.666.070</b>	<b>4.270.860.355</b>	<b>4.535.653.697</b>	<b>4.816.864.226</b>	<b>21.249.994.048</b>

Not: İlk yıl tahmini birimlerce hedeflere ilişkin maliyetlendirme çalışmalarında girilen oranlara göre belirlenmiştir. Takip eden iki yılın tahmini 2019-2021 dönemi bütçe taslağında yer alan artış oranında, son iki yılın bütçesi ise OVP de 2021 yılı için öngörülen oran (6,20) kadar artırılarak oluşturulmuştur.

## VII. TAŞRA TEŞKİLATLARININ ROLÜ

Merkez teşkilatı tarafından bazı hedefler için hazırlanan hedef kartlarında, hedefin gerçekleşmesi ve taşra birimlerinin de aktif katılımını sağlamak amacıyla ilgili birim olarak SGİM'lere de yer verilmiştir. SGİM'lerin ilgili birim olarak belirlendiği hedefler Tablo 18'de gösterilmektedir.

**Tablo 18. Hedeflerden Sorumlu Taşra Teşkilatları**

Amaç ve Hedefler	A.1 Prim gelirlerini artırmak			A.5 Kurumsal yönetim sistemini geliştirmek	
	H1.2	H1.4	H1.5	H5.1	H5.4
SGİM	×	×	×	×	×

×: SGİM'in belirtilen hedeflerin gerçekleşmesinde ilgili birim olduğunu göstermektedir.



## VIII. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Stratejik yönetimin önemli noktalarından biri olan 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 önerilerin 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 ulaşılabilmişinin izlenebilmesi için izleme değerlendirme sisteminin oluşturulması gerekmektedir.

2019-2023 plan döneminde amaç ve hedeflerdeki ilerlemeyi takip etmek amacıyla uygulama öncesi ve uygulama sırasında sürekli ve sistematik olarak nicel ve nitel veriler toplanarak ve analizler yapılarak izlemeler yapılacaktır. Devam eden ya da tamamlanmış faaliyetlerin amaç ve hedeflere ulaşmayı ne ölçüde sağladığı ve karar alma sürecine ne ölçüde katkıda bulunduğunu belirlemek amacıyla değerlendirmeler yapılacaktır. Değerlendirme ile stratejik planda yer alan amaç, hedef ve performans göstergelerinin ilgililik, etkililik, etkinlik ve sürdürülebilirliği analiz edilecektir. Altı aylık dönemlerle performans göstergeleri aracılığıyla amaç ve hedeflerin gerçekleşme sonuçları izlenecek ve stratejik plan izleme raporu hazırlanacaktır. Yıllık olarak stratejik plan değerlendirme raporu hazırlanarak değerlendirme toplantıları yapılacaktır. İzleme ve değerlendirme yapılırken kılavuzda belirtilen hususlar dikkate alınarak ilgili tablolar kullanılacaktır.

2019-2023 Stratejik Planında Kurumun 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 dış 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 sağlanması da ilgili birimlerin sorumluluğunda olacaktır. Dolayısıyla izleme 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 Kurumda 2012 yılında “Bütçe Yönetimi ve Mali Karar Destek Projesi” kapsamında Kurumun 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.

Belirtilen proje ile plan bütçe ve analiz modülü geliştirilmiştir. Bu kapsamda bütçe hazırlık, bütçe uygulama, performans programı ve bütçenin yıl içindeki durumunu görüntülemeye imkan sağlayacak bütçe raporları bölümleri MOSİP sistemine entegre edilmiştir.

Bütçe hazırlık bölümünde; yılı ve izleyen iki yılın gelir ve gider bütçe tahminlerini içeren Kurum bütçesinin, temel politika belgelerine uygun olarak hazırlanmasının elektronik ortamda yapılması sağlanmıştır.

Bütçe uygulama bölümünde; bütçe ilke ve esasları çerçevesinde bütçenin uygulanması kapsamında gerçekleştirilen ödenek talebi, ödenek gönderme ve ödenek tenkisi gibi iş ve işlemlerin elektronik ortamda yapılması sağlanmıştır.

Bütçe Raporları bölümünde; Kurum bütçe işlemlerinin sonuçlarının MOSİP sisteminde görüntülenmesi sağlanmıştır.

Performans Programı bölümü kapsamında MOSİP sistemine Performans Programı Hazırlık ve İzleme Değerlendirme modülleri eklenmiştir. Hazırlık modülünde birimlerce program döneminde yer alacak olan sorumlu olunan performans göstergelerine ilişkin açıklama girişleri ile belirlenen faaliyetlere ilişkin maliyetlendirme işlemleri yapılmakta, ayrıca faaliyet kapsamında birimlerce yapılacak iş ve işlemlere ilişkin açıklama girişleri yapılmaktadır. Bütçe ile irtibat sağlanabilen sistemde tüm süreç tamamlandığında sistem üzerinden performans programı oluşturulabilmektedir. İzleme modülünde ise yıl içerisinde sorumlu olunan göstergelere ilişkin üçer aylık veya yıllık gerçekleşme takipleri, birimler tarafından MOSİP sistemi üzerinden yapılan gösterge gerçekleşme girişleri aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. İzlemeye ilişkin raporlar sistem üzerinden alınabilmektedir.

Ayrıca e-İmza modülü ile MOSİP sistemi içerisinde üretilen harcama talimatı, muhasebe işlem fişi, ödenek gönderme belgesi, tenkis belgesi ve ödeme emri belgesi ve eklerinin sistem içerisine eklenerek elektronik olarak imzalanması, daha sonra imzaların doğrulanması, dokümanların dijital ortamda saklanması ve sorgu ekranlarıyla yetkili kişilere gösterilmesi sağlanmıştır.

Stratejik planın izlenmesi ve değerlendirilmesi, planın başarılı bir şekilde hayata geçirilmesi ve gelecek dönemler için doğru stratejilerin geliştirilmesi açısından önem taşıyacaktır. Planın uygulanma sürecinde bir aksama olup olmadığı tespit edilerek varsa bunların düzeltilmesine yönelik tedbirlerin alınması ile performans hedeflerine ulaşma konusunda ortaya çıkabilecek sorunların en aza indirilebileceği öngörülmektedir.