|  |
| --- |
| **SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI****İÇ KONTROL SİSTEMİ DEĞERLENDİRME RAPORU****2019 YILI** |
| **İÇİNDEKİLER** |
| **I- GİRİŞ** |
| **A.** Misyon ve Vizyon |
| **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, güçlü ve saygın bir Kurum olmak. |
| **B.** Organizasyon Yapısı |
|  Sosyal Güvenlik Kurumu, Bakanın ve ya görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında oluşturulan **Genel Kurul**, Kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşıyan **Yönetim Kurulu** ile merkez ve taşra teşkilatından meydana gelen **Başkanlık** olmak üzere üç organdan oluşur.  |
| **II. İÇ KONTROL SİSTEMİ SORU FORMU SONUÇLARI** |
|  Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü (SPGM), Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EHGM), Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü (GSSGM), Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü (HSGM), Strateji Geliştirme Başkanlığı (SGB) ile Hukuk Müşavirliği (HM) birim amirleri, ilgili daire başkanları ve ilgili şube müdürü/grup sorumlusu tarafından cevaplandırılarak konsolide edilen İç Kontrol Sistemi Soru Formları sonuçlarına göre;  İç kontrol sisteminin gelişimi EHGM (% 94,3)’de en yüksek, SPGM (% 83,6)’de yüksek, GSSGM (% 86,4)’de yüksek, HSGM (% 96,5)’de en yüksek, SGB (% 94,3)’de en yüksek ve HM (% 79,3)’de yüksek seviyededir. Birimlerdeki iç kontrol sistemi gelişim yüzdelerinin aritmetik ortalaması alındığında Kurumsal düzeyde iç kontrol sisteminin gelişimi % 89,1 ile yüksek seviyededir. Buna göre birimlerde iç kontrol mekanizmalarının iyi şekilde uygulandığı görülmekle birlikte, uygulamanın biraz daha geliştirilmesi için neler yapılabileceğinin değerlendirilmesi uygun olacaktır. İç kontrol standartlarına ilişkin birim bazında verilere aşağıda ayrıntılı olarak yer verilmiştir. |
| **II.1.Kontrol Ortamı** |  İç kontrol sistemi soru formlarına göre kontrol ortamına ilişkin olarak iç kontrol sisteminin gelişimi EHGM (% 100) ve SGB (% 95,8), HSGM’de (% 93,8)’de en yüksek, HM (% 85,4), SPGM (% 79,2) ve GSSGM (% 77,1)’de yüksek seviyededir.  İç Kontrol Sistemi Soru Formlarında Kontrol Ortamı Standardına esas teşkil eden hususlara ilişkin, birim bazında olumsuz olarak yapılan değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur. **SPGM*** Birimin tüm iş ve işlemleriyle ilgili çıktılara personelin ve yetkili mercilerin erişimlerinin sağlanmadığı,
* Birim yöneticilerinin personelin yeterliliği ve performansı ile ilgili olarak yaptıkları değerlendirmeleri ilgili personelle paylaşmadığı,
* Birimde performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmadığı,
* Birimde yüksek performans gösteren personel için geliştirilmiş ve uygulanan ödüllendirme mekanizmalarının bulunmadığı,
* Birimde yetki devredilen personelin, yetkinin kullanımına ilişkin olarak belli dönemlerde yetki devredene rapor vermesine ilişkin düzenlemenin bulunmadığı,

Şeklinde cevap verilmiştir. **GSSGM*** Birimde her düzeydeki yönetici ve personelin, etik davranış ilkeleri ve bu ilkelere ilişkin sorumlulukları hakkında bilgilendirilmediği,
* Birim yöneticilerinin personelin yeterliliği ve performansı ile ilgili olarak yaptıkları değerlendirmeleri ilgili personelle paylaşmadığı,
* Birimde performans değerlendirmesine göre performansı yetersiz bulunan personelin performansını geliştirmeye yönelik önlemler alınmadığı,
* Birimde yüksek performans gösteren personel için geliştirilmiş ve uygulanan ödüllendirme mekanizmalarının bulunmadığı,

Şeklinde cevap verilmiştir. **HM*** Birimde yüksek performans gösteren personel için geliştirilmiş ve uygulanan ödüllendirme mekanizmalarının bulunmadığı,

Şeklinde cevap verilmiştir.  |
| **II.2.Risk Değerlendirme** |  İç kontrol sistemi soru formlarına göre risk değerlendirmeye ilişkin olarak iç kontrol sisteminin gelişimi SPGM (% 100), HSGM (% 100), GSSGM (% 96,9) ve EHGM (% 93,75)’de en yüksek, SGB (% 90,6)’de yüksek ve HM (% 62,5)’de orta seviyededir.  İç Kontrol Sistemi Soru Formlarında Risk Değerlendirme Standardına esas teşkil eden hususlara ilişkin birim bazında olumsuz olarak yapılan değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur. **EHGM*** Birimde tespit edilen risklere verilecek cevap yöntemi belirlenirken fayda-maliyet analizi yapılmadığı,

Şeklinde cevap verilmiştir.  |
| **II.3.Kontrol Faaliyetleri** |  İç kontrol sistemi soru formlarına göre kontrol faaliyetlerine ilişkin olarak iç kontrol sisteminin gelişimi HSGM (% 95,8) ve SGB (% 95,8)’de en yüksek, GSSGM (% 87,5), HM (% 79,2) ve EHGM (% 79,1)’de yüksek ve SPGM (% 62,5)’de orta seviyededir. İç Kontrol Sistemi Soru Formlarında Kontrol Faaliyetleri Standardına esas teşkil eden hususlara ilişkin, birim bazında olumsuz olarak yapılan değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur. **SPGM*** Birimde kontrol faaliyetleri tespit edilirken fayda – maliyet analizinin yapılmadığı,
* Birimde uygulanan kontrol faaliyetlerinin etkililiğinin düzenli olarak gözden geçirilmediği,
* Birimde personel yetersizliği, geçici veya sürekli olarak görevden ayrılma, yeni bilgi sistemlerine geçiş, yöntem veya mevzuat değişiklikleri ile olağanüstü durumlar gibi faaliyetlerin sürekliliğini etkileyen nedenlere karşı önlemler alınmadığı,
* Birimde görevinden ayrılan personelin, yürüttüğü iş ve işlemlerin durumuna ilişkin olarak yeni görevlendirilen personele rapor vermediği,

Şeklinde cevap verilmiştir.  |
| **II.4.Bilgi ve İletişim** |  İç kontrol sistemi soru formlarına göre bilgi ve iletişime ilişkin olarak iç kontrol sisteminin gelişimi EHGM (% 100), SPGM (% 100), GSSGM (% 100), HSGM (% 100), SGB (% 95,5) ve HM (% 90,9)’de en yüksek seviyededir.   |
| **II.5.İzleme** |  İç kontrol sistemi soru formlarına göre izlemeye ilişkin olarak iç kontrol sisteminin gelişimi HSGM (% 92,9), SGB (% 92,9) ve EHGM (% 92,8)’de en yüksek, HM (% 78,6)’de yüksek, SPGM (% 71,4) ve GSSGM (% 71,4)’de orta seviyededir.  İç Kontrol Sistemi Soru Formlarında İzleme Standardına esas teşkil eden hususlara ilişkin birim bazında olumsuz olarak yapılan değerlendirmeler aşağıda sunulmuştur. **SPGM*** Birimde iç kontrolün etkili bir şekilde işleyip işlemediği konusunda yöneticilere geri bildirimde bulunmaya olanak sağlayacak toplantılar düzenlenmediği,
* Birimde iç kontrol sisteminin, yılda en az bir kez değerlendirilmediği,

**HM*** Birimde iç kontrolün etkili bir şekilde işleyip işlemediği konusunda yöneticilere geri bildirimde bulunmaya olanak sağlayacak toplantılar düzenlenmediği,

Şeklinde cevap verilmiştir. |
| **III. DİĞER BİLGİLER** |
| **III.1. İç Denetim Sonuçları** |  İç Denetim Birimi Başkanlığı tarafından Kurum genelini kapsayan iç kontrol sistemi uygulamalarına yönelik bir denetim programı yapılmamıştır. İç Denetim Birimi Başkanlığından 2020 yılı çalışma programına, Kurum genelini kapsayan iç kontrol sistemi uygulamalarına yönelik bir denetimin dahil edilmesi talep edilmiştir. |
| **III.2.Dış Denetim Sonuçları** |  Sayıştay Başkanlığı tarafından yayınlanan 2018 Yılı Düzenlilik Raporu’nda Kurumumuzun iç kontrol standartlarına uyum için gerekli olan şartları büyük ölçüde karşıladığı tespit edilmiştir. |

|  |  |
| --- | --- |
| **III.3.Diğer Bilgi Kaynakları** |  |
| **Ön Mali Kontrole İlişkin Veriler** |  Sosyal Güvenlik Kurumu Ön Mali Kontrol İşlemleri Yönergesi gereği Taahhüt Evrakı ve Sözleşme Tasarıları, Seyahat Kartı Listeleri, Sözleşmeli Personel Sayı ve Sözleşmeleri ile Yan Ödeme ve Kadro Dağılım Cetvellerinin ön mali kontrolü yapılmaktadır. 2018 yılında Kurumumuzda toplam 235.676.965,55 TL değerinde 53 adet Taahhüt Evrakı ve Sözleşme Tasarısının ön mali kontrolü yapılmış ve uygun görüş verilmiştir. Ayrıca 44 adet ödenek aktarma, 27 adet sözleşmeli personel sayı ve sözleşmeleri, 8 adet seyahat kartı listesi ve 1 adet yan ödeme cetvelinin ön mali kontrolü yapılmıştır.  |
| **Kişi ve/veya İdarelerin Talep ve Şikâyetleri** |  Kişi ve/ veya idarelerin iç kontrol sistemine yönelik talep ve şikâyeti kayıtlarımızda bulunmamaktadır. |
| **Diğer Bilgiler** |  |
| **IV. İÇ KONTROL SİSTEMİNİN GELİŞİMİ** |
|  İç Kontrol Sistemi Değerlendirme Raporu ilk defa düzenlenmekte olup düzenlenecek olan bir sonraki raporda iç kontrol sisteminin gelişimi değerlendirilecektir.  |
| **V. SONUÇ VE ÖNERİLER** |
| **Kontrol Ortamı Standardına ilişkin olarak;** -SGB tarafından iç kontrol standartları konusunda hazırlanan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu Kapsamında;* Görevliler ve Sorumlulukları El Kitabı,
* 2017/23 sayılı Genelge Sosyal Güvenlik Kurumu Unvan Bazında İş Görev Tanımları Kitabı,
* Mali mevzuata İlişkin Verilen Görüşler Kitabı,

 Kurum internet sayfasında yayımlanmış ve birimlere duyurulmuş olan söz konusu çalışmaların personele duyurulması,  -“Kurum Etik Kuralları ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” konusunun Hizmet İçi Eğitim Planına dahil edilmesi, -Yetki devirlerinde; 27/04/2012 tarihli ve 424 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı İmza Yetkileri Yönergesi, SBG tarafından düzenlenen, Kurum internet adresinde yayımlanan ve ayrıca birimlere duyurusu yapılan 2017/23 sayılı Genelge eki Unvan Bazında İş Görev Tanımları Kitabında yer alan İş Görev Tanım Formu (Tablo 3), İş Görev Devir Belgesi (Tablo 4) ile 5/7/2017 tarihli ve 3604243 sayılı Genel Yazı eki Harcama Yetkisi Devir Belgesi ve Gerçekleştirme Görevlisi Görevlendirme Belgesi gibi standart belgelerin kullanılması, -Personelin performans değerlendirmesine ilişkin standartların belirlenmesi,  -Yönetici ile personel arasında performansa ilişkin değerlendirmenin objektif olarak yapılmasının sağlanması,**Risk Değerlendirme Standardına ilişkin olarak;** -SGB tarafından 26/03/2018 tarihli ve 1864996 sayılı Başkanlık Makamı Oluru ile yürürlüğe giren İç Kontrol Yönergesi ekinde düzenlenen Risk Strateji Belgesinin personele duyurulması,**Kontrol Faaliyetleri Standardına ilişkin olarak;** -Birimlerce tespit edilen riskler için kontrol yöntem ve stratejilerinin belirlenmesi,  -Birimlerin faaliyetleri ile ilgili tespit edilen mali karar ve işlemlerine ilişkin yazılı prosedürlerin belirlenmesi, bu çerçevede yöneticiler tarafından, prosedürlerin etkili ve sürekli bir şekilde uygulanması için gerekli kontrollerin yapılaması, -Bazı birimlerde görevinden ayrılan personelin yürüttüğü iş ve işlemlerin durumuna ilişkin olarak yeni görevlendirilen personele rapor verilmesi aşamasında 2017/23 sayılı Genelge eki Unvan Bazında İş Görev Tanımları Kitabında yer alan İş Görev Devir Belgesinin (Tablo 4) kullanılması,**Bilgi ve İletişim Standardına ilişkin olarak,** -Personelin görev ve sorumlulukları ile birimin misyon ve hedefleri kapsamında kendisinden neler beklendiği yöneticiler tarafından yazılı olarak belirlenip ilgili personele bildirilmesi,  -Kurum içinden ve Kurum dışından yapılacak ihbar ve şikâyetlere yönelik prosedürler hakkında personelin bilgi sahibi olmasının sağlanması, -Bilgi ve iletişim standardı konusunda farkındalığın artırılması, bildirimlerin yazılı hale getirilmesi, -İhbar sisteminin, bildirimde bulunan personelin güvenliğini sağlayıcı (haksız ve ayırımcı bir muameleye tabi tutulmama gibi) prosedürler içermesi, **İzleme Standardına ilişkin olarak;** -İç kontrol sistemine ilişkin Kurum genelini kapsayan düzenlenmiş olan bir iç denetim raporu bulunmaması nedeniyle, İç Kontrol Sistemi Değerlendirme Raporunda, iç denetim raporuna yer verilmemiş olup, 2020 yılı için İç Denetim Birimi Başkanlığına iç kontrol sisteminin değerlendirilmesi hususunun denetim programına alınması, Hususlarının birimlerce gözden geçirilmesi ve var olan düzenlemelerle ilgili gerekli özenin gösterilerek uygulanması gerektiği değerlendirilmiştir. |
| **V.1. Güçlü Yönler** |  -Kontrol ortamı standardına ilişkin çalışmaların büyük ölçüde tamamlanmış olması. -Performans Programı ve performans esaslı bütçe uygulamalarının etkin bir şekilde yürütülmesi. -Birimlerde yürütülen faaliyetlerin performans programı ile belirlenen amaç ve hedeflere uyumlu olması. -Risk tanımlama ve değerlendirme çalışmalarının personelin katılımıyla tamamlanmış olması. -Dikey ve yatay iletişim kanallarının açık olması. -Paydaşların görüş ve önerilerinin alındığı bir sistemin olması. -İç kontrol sisteminin etkinliğinin periyodik olarak risk belirleme ve eylem planları çalışmaları ile gözden geçirilmesidir.İç kontrol sisteminin etkinliğinin periyodik olarak risk belirleme ve eylem planları çalışmaları ile gözden geçirilmesi |
| **V.2. İyileştirmeye Açık****Alanlar** |  -İç kontrol standartlarının hayata geçirilebilmesi amacıyla düzenlenen uygulamaların eksiksiz olarak uygulamaya geçirilmesinin sağlanması. -Etik kurallar ilişkin kurum personelinde farkındalığın arttırılması, -Personelin performans değerlendirmesine ilişkin standartların belirlenmesi. -Yönetici ile personel arasında performansa ilişkin değerlendirmelerde objektif kriterlerin belirlenmesi. -Kontrol faaliyetlerine ilişkin çalışmaların tamamlanmasıdır. |
| **V.3. Eylem İçin Öneriler** |  V.2. İyileştirmeye Açık Alanlar başlığı altında yer alan eylemlerin hayata geçirilmesi hususunda gerekli çalışmaların yapılması önem arzetmektedir. |