



KAMU İÇ KONTROL STANDARTLARI BAĞLAMINDA HASSAS GÖREV (POZİSYON) ANALİZİ¹

Ali KAYIM
İç Denetçi
Hazine Müsteşarlığı

¹ Bu çalışmada yazarın, Mali Hizmetler Uzmanları Derneği Mesleki Eğitim Programı kapsamında 10-11 Mart 2009 tarihlerinde Antalya'da vermiş olduğu "Kamu Yönetimde İç Kontrol ve İç Kontrol Eylem Planlarının Hazırlanması" eğitim notlarından yararlanılmıştır.

Giriş:

Her kamu kurum ve kuruluşu gerek kurum içinden gerekse kurum dışından kaynaklanan pek çok riskle karşı karşıyadır. Kurum içi risklerin önemli bir kısmı çalışanların fiil ve davranışlarından kaynaklanır. Bu kapsamda, kurum faaliyet ve süreçlerinden bazıları, yapılan işin doğası gereği, işi yapan kişi ya da kişilerin kötüye kullanımına göreceli olarak daha fazla maruz kalma riskini taşır ve bu durum, söz konusu faaliyet ve işlemleri yürüten pozisyonlara yönelik risk analizi çerçevesinde gerekli tedbirlerin hayata geçirilmesini zorunlu kılar.

Kamu iç kontrol standartlarında ve (taslak) iç kontrol rehberinde "hassas görevler" olarak belirten söz konusu pozisyonların tanımlanması, analizi ve alınacak tedbirlerin belirlenmesi konusunda uygulamada sıkıntılarla karşılaşıldığı ve hassas görev analizinin genel olarak yanlış anlaşıldığı gözlenmektedir.

Bu çerçevede, bu çalışmada, uygulayıcılara yardımcı olmak amacıyla öncelikle hassas görevlerden (pozisyon) ne anlaşılması gerektiği, hassas pozisyon analizine niçin ihtiyaç duyulduğu, hassas pozisyon analizi kapsamında kullanılabilir risk faktörlerinin neler olabileceği ve hassas pozisyon analizinin aşamaları ile uygulamada karşılaşılan sorunlara değinilecektir.

Hassas Pozisyonun¹ Tanımı

Hassas pozisyon, kurumun kaynaklarının, sahip olunan makamın/pozisyonun ya da elde edilen bilgilerin kötüye kullanılma olasılığının yüksek olduğu pozisyonlar olarak tanımlanabilir. ²Burada görevin hassasi-

- ¹ Hassas görev analizinin görev tanımı kapsamında yapılan işlerden yola çıkarak görev unvanı/pozisyon bazında yapılması gerekmektedir. Bu nedenle, analizin pozisyon bazında yapılması ve bu kapsamda tedbirlerin alınmasına vurgu yapmak için bu çalışmada hassas pozisyon ibaresi tercih edilmiştir.
- ² Hassas görevlerle ilgili genel bilgi için bkz: **Sensitive posts, CFCU Policy Paper**, www.cfcu.gov.tr/.../A-9%20Sensitive%20P.

yetini belirleyen temel unsur, görevin şahsi bir menfaat için (maddi ya da maddi olmayan menfaatler) kötüye kullanılma olasılığının diğer pozisyonlara oranla daha fazla olmasıdır. Görevin hassasiyetini, görevdeki kişinin kendi şahsi özellikleri değil, görevin doğası ya da üçüncü kişiler için taşıdığı önem belirler. Şöyle ki, görevde bulunan şahsa geniş bir takdir yetkisinin tanındığı ya da görevin aşırı teknik uzmanlık gerektirmesi nedeniyle görev yapanın çok geniş bir hareket alanının olduğu görevler ya da devlete ya da kuruma, personele ait gizli bilgileri bünyesinde barındıran bir pozisyon, hassas pozisyon olarak değerlendirilir. Aynı şekilde, doğal olarak, işin mali boyutu da pozisyonun hassasiyetini etkileyen bir unsurdur. Yapılan işin mali büyüklüğü arttıkça, özellikle de idareye gerek harcarma gerekse tahsilat konusunda kısmi de olsa takdir yetkisinin tanınmış olması durmunda, sahip olunan pozisyonun hassasiyeti de artacaktır.

Hassas pozisyon analizi neden önemli?

Riskinizin farkında değilseniz, onu kontrol edemezsiniz. Dolayısıyla, her bir kurumda doğası gereği kötüye kullanılabilir pozisyonların belirlenmesi ve risk analizine tabi tutulması, hassas pozisyonlara ilişkin mevcut durumun tesbitini ve ilave tedbirlere ihtiyaç olup olmadığının belirlenmesine yardımcı olacaktır. Çünkü, hassas pozisyonlara ilişkin riskler yönetilmezse, pek çok kamu kurumunda görüldüğü gibi, sahip olunan makam ya da pozisyon dolayısıyla rüşvet alınması, yakınlarla menfaat temini, gizli bilgilerin satılması vb. hile ve yolsuzluk olayları sonucunda kamu zararına neden olunacak ya da kurum/kamu güvenliğinin zaafiyete uğratılması söz konusu olabilecektir. İşte bu nedendir ki Avrupa Birliği, hem AB Komisyonu düzeyinde hem de üye ülkelerde Avrupa Birliği fonlarının yönetiminde kötüye kullanımı engellemek için, iç kontrole ilişkin düzenlemelerde, diğer uluslararası standartlardan farklı olarak hassas pozisyonların önemine vurgu yapmış³ ve AB fonlarının kulla-

3 Avrupa Birliği Komisyonu tarafından Aralık 2000 yılında kabul edilen ilk versiyonunda hassas görevler ayrı bir standart olarak yer almışken sadeleştirilmiş olan 2007 versiyonunda (**The Revised Internal Control Standards For Effective Management**) operasyonel yapı standardı altında düzenlenmiş ve hassas fonksiyonlarla ilgili risklerin uygun tedbirlerle ve rotasyon uygulamalarıyla minimize edilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Bkz: http://ec.europa.eu/budget/library/biblio/documents/control/sec_2007_1341_annexes_en.pdf

nabilme kapasitesinin değerlendirildiği akreditasyon sürecinde de, aday ülkelerin AB fonlarının kullanımından sorumlu kuruluşların hassas pozisyon analizi yapmasını ve gerekli tedbirleri almasını bir ön şart olarak ortaya koymuştur.⁴

"Hassas pozisyon, kurumun kaynaklarının, sahip olunan makamın/pozisyonun ya da elde edilen bilgilerin kötüye kullanılma olasılığının yüksek olduğu pozisyonlar olarak tanımlanabilir. "

Hassas Pozisyon Risk Faktörleri

Hassas pozisyonlar yürütülen görev ve faaliyetlere bağlı olarak kurumdan kuruma değişiklik arzeder. Bu kapsamda, her bir idare aşağıda belirtilen kriterler çerçevesinde risk analizini yapacak ve hassas pozisyonlarını belirleyecektir. Ancak doğal olarak büyük yatırımcı kuruluşlar, vatandaşa doğrudan hizmet sunan, özellikle bir hak ya da menfaat tahsisatı yapan ya da gelir tahsil eden kurum ve kuruluşlar ile sağlık ve güvenlik kuruluşlarındaki görevlerin hassasiyeti diğer kurum ve kuruluşlara göre daha büyük önem arz edecektir.

Avrupa Birliği fonu kullanan kurumların akreditasyonu sürecinde hassas pozisyon analizinde genel olarak 4-5 kriter kullanılmakta olup, söz konusu kriterler ve risk değerlendirmesinde esas alınabilecek değerlendirme ölçütleri aşağıda verilmiştir:⁵

4 Katılım öncesi yardım aracını (IPA) oluşturan 1085/2006 sayılı Konsey Tüzüğü'nün Uygulanmasına İlişkin 12 Haziran 2007 tarihli ve 718/2007 sayılı KOMİSYON TÜZÜĞÜ ekindeki akreditasyon kriterlerinde hassas pozisyonlar konusu ayrıca ele alınmış ve hassas pozisyonlara ilişkin gerekli tedbirlerin alınması hususuna aday ülkelerle yapılan anlaşmalarda yer verilmiştir. Örn; Kırsal Kalkınma Bileşeni olan 5. Bileşene ilişkin sektörel anlaşma ekinde insan kaynakları standardı içinde hassas pozisyonlar konusu bir akreditasyon kriteri olarak yer almıştır. Bkz: <http://www.tkd.gov.tr/files/SektorelAnlasma-Ingilizce.pdf>

5 Bu matrisin geliştirilmesinde Todor Yankulov, **Sensitive posts management-irregularities**, IPA Bölgesel Rekabet Edebilirlik Operasyonel Programı Teknik yardım Projesi, Aralık 2011, <http://ipa.sanayi.gov.tr/tr/document/risk-management-sensitive-post/164>'dan yararlanılmıştır.



Kriter	Yüksek Risk	Orta Risk	Düşük Risk
1. Bağımsız karar alma kapasitesi	Almış olduğu kararın icrası için bir üst makamın onayına gerek yoktur. Nihai karar alma yetkisine sahiptir.	Almış olduğu kararın bir üst mercii tarafından onaylanması gerekir.	Karar alma yetkisi yoktur.
2. Karar alma mercilerini etkileme gücü	Görevi gereği sahip olunan yetki çerçevesinde nihai karar alma mercii etkileyebilir:Örn; Müst. Yrd, genel md yrd vb.	Yetki sebebiyle değil de sahip olduğu bilgi ve beceri dolayısıyla nihai karar alma mercii etkileyebilir:Örn; Bakan danışmanlığı vb.	Alt düzeyde yetki ve görev sahibi olduğu için karar alma makamlarını etkileme gücü çok düşüktür.
3. Özellikle mali işler başta olmak üzere üçüncü taraflarla (diğer kurumlar, müteahhitler, vatandaşlar vb.) potansiyel menfaat ilişkisi olasılığı	Üçüncü kişilerle doğrudan temas edebilir ve sahip olduğu gizli bilgileri (örn:yaklaşık maliyet) kötüye kullanabilir.	Üçüncü kişilerle doğrudan temas edebilmekle birlikte menfaat sağlayabileceği bilgilere erişim hakkı yoktur.	Üçüncü kişilerle doğrudan imkanı yoktur.
4. Gizli bilgilere erişim derecesi	Gizli bilgilere doğrudan erişebilme ve aynı zamanda onları değiştirebilme imkanı vardır.	Gizli bilgilere doğrudan erişebilme imkanı vardır ancak onları değiştirebilme imkanı yoktur.	Gizli bilgilere doğrudan erişebilme imkanı yoktur.
5. Görevin teknik uzmanlık gerektirmesi	İleri teknik uzmanlığı nedeniyle alanında tektir, ikamesi ve çapraz kontrollere tabi tutulması mümkün değildir.	Teknik uzmanlığı yüksek bir görevi yürütmektedir ancak ikamesi mümkündür ve üçüncü kişilerce yaptığı işin denetlenmesi mümkündür.	Pozisyon, üst düzey teknik bir uzmanlık gerektirmemektedir.

Hassas pozisyon analizinin aşamaları

Hassas pozisyon analizi, görev ünvanlarının görev tanımları kapsamında yapılan iş ve işlemlerden yola çıkarak bir risk analizine tabi tutulmasını ve bu analiz çerçevesinde hassasiyet derecesinin belirlenerek gerekirse o pozisyon için ilave kontrollerin tesis edilmesini ve uygulanmasını içerir. Aşağıda söz konusu analizin aşamaları verilmiştir:

1. Kurumda her bir birim düzeyinde görev ünvanlarının envanterini çıkartın ve karşılıklarına görev tanımları çerçevesinde yapılan işleri yazın.
2. Hassas görev kriterlerine göre söz konusu pozisyonların hassasiyetini puanlayın
3. Hassas olarak seçtiğiniz pozisyonların esas alınan risk kriterleri çerçevesinde taşıdığı riskleri sıralayın
4. Hassas pozisyonun taşımış olduğu risklere karşı mevcut kontrollerin yeterliliğini ve etkililiğini değerlendirin
5. Değerlendirme sonucuna göre gerekirse ilave tedbirler belirleyin

Bu metodolojiye göre yapılan bir analiz örneği EK-1 de verilmiştir.

Hassas Pozisyonlara Örnekler

Daha önce ifade edildiği gibi hassas pozisyonlar, kurumdan kuruma farklılık arz edecektir. Her bir idarede üst yöneticilik ve birim amirliği pozisyonları, sahip oldukları takdir yetkilerinin boyutu, harcama yetkililiği ve gizli bilgilere erişim vb. nedenlerle öncelikle hassas olarak kabul edilmelidir. Destek pozisyonları olarak ifade edebileceğimiz satın alma, insan kaynakları, mali işler, bilgi işlem vb. fonksiyonlara ilişkin pozisyonlar, tüm kurumlarda karşılaşılabileceğimiz ve hassas pozisyon olarak değerlendirilebilecek ortak pozisyonlardır.

Farklı kamu kurum ve kuruluşlarından hassas pozisyon olarak değerlendirilebilecek pozisyonlara örnekler verecek olursak;

Belediyelerde imar müdürlükleri, yapılan işin doğası gereği (imar planının hazırlanması, imar değişiklikleri vb.) potansiyel olarak hassas bir pozisyonudur. Aynı şekilde iş yeri ruhsat işlemleri ve denetimlerini yapan ruhsat denetim müdürlüğü de, işin gereği olarak mükellefle yoğun ilişki içerisinde olunması ve gerek ruhsat verilmesi gerekse denetimler sırasında takdir yetkisinin kötüye kullanımı riskini barındırdığından

potansiyel olarak hassas bir pozisyon olarak değerlendirilebilir.

Benzer şekilde piyasa denetimi yapan denetim elemanlıkları da (vergi müfettişliği, sosyal güvenlik ve iş müfettişlikleri vb.) denetimlerin planlanmasında takdir yetkileri bulunmamakla birlikte⁶ denetimin yürütülmesi sırasında denetimin kapsamının ve denetimde uygulanacak testlerin belirlenmesinde ve uygulanacak müeyyidelerin tespitinde takdir yetkilerinin bulunması ve subjektif davranabilme risklerinin mevcut olması nedeniyle hassas pozisyonlar olarak tespit edilebilir.⁷

Hassas Pozisyonlar için Alınabilecek Tedbirler

Hassas pozisyonlar için alınabilecek tedbirler her bir hassas pozisyon tarafından yerine getirilen iş ve işlemlere göre farklılık gösterecektir. Ancak özellikle, genel olarak, hassas pozisyona yapılacak atamadan/görevlendirmeden başlayarak alınabilecek tedbirlerle ilgili aşağıda örnekler verilmiştir.

Hassas Pozisyon Analizinde Hatalı Uygulamalar

Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının internetten erişim sağlanabilen hassas görev analizleri incelendiğinde, gerek hassas pozisyonların tanımlanması gerekse analiz sonrası alınabilecek tedbirlerin belirlenmesi noktasında bir takım hatalı uygulamalar gözlenmiş olup, tespitlerimiz ve önerilerimiz aşağıda paylaşılmıştır:

1. Hassas görevler yanlış tanımlanmaktadır: Hassas görevden genelde idarenin hassasiyet arz eden iş ve işlemleri anlaşılmaktadır. Bu kapsamda pozisyon/görev ünvanı bazında yapılması gereken hassas görev analizi, kritik süreç analiziyle

karıştırılmaktadır.⁸Yukarıda daha detaylı açıklandığı şekilde, hassas görev analizi, hassas pozisyonun yetki, görev ve sorumluluğundaki iş ve işlemler dikkate alınarak görev ünvanları bazında yapılmalıdır.

"Kamu kurum ve kuruluşlarında yolsuzluk ve usulsüzlüğün önlenmesinde en önemli unsur, risk analizine dayalı etkin bir iç kontrol sisteminin tesisi ve işletilmesidir."

2. Risk analizi eksik yapılmaktadır: Hassas görev analizi yapılırken hangi kriterlere göre analiz yapıldığı belirtilmemekte ve analiz edilen pozisyonun risk durumuyla ilgili bir tespit yapılmamaktadır. Bu çerçevede, doğal olarak hassas görevle ilgili uygulanan mevcut tedbirlerin ne olduğu ortaya konulmamakta ve hassas görevlerle ilgili riskleri kontrol etmek için hangi önlemlerin alınacağı belirlenmemektedir. Hassas görev analizinin amacı idare için yapısal olarak risk teşkil eden görev ünvanlarının tespiti ve mevcut tedbirlerin

8 Kritik süreçler, her hangi bir idarenin temel amaç ve hedeflerinin yerine getirilmesi açısından vaz geçilmez nitelikte olan, işleyişindeki sorunlar nedeniyle kurumun hizmet sunumunu aksatabilecek ve önemli mali, hukuki ve itibari riskler doğurabilecek süreçler olarak tanımlanabilir. Kritik süreçlerin tanımlanması sırasında, söz konusu sürecin kurumun stratejik amaçları için taşıdığı önem derecesi, sürecin kaç birim/kişi tarafından yerine getirildiği, sürecin işlememesi ya da aksaması durumunda ortaya çıkacak itibar riskinin büyüklüğü ve bu kapsamda karşılaşılabilecek mali kayıpların, ceza ve müeyyidelerin boyutu, sürecin başarılı bir şekilde işlemesinden etkilenen diğer süreçlerin varlığı vb. kriterler dikkate alınmaktadır. (Bkz: <http://www2.agilityrecovery.com/assets/SBA/criticalbusfuncsba.pdf> ve www.mm.anadolu.edu.tr/mmweb/.../Muh-Mim+Fak.+Surecler.ppt.) Bu itibarla, kritik süreç analizinde odak noktası, kurum hedeflerine ulaşma ve faaliyet/hizmetlerin sürekliliğinin sağlanması açısından ilgili sürecin ne derece önemli olduğudur. Öte yandan, hassas pozisyon analizinde, sahip olunan yetki, bilgi ve uzmanlığın kötüye kullanılabildiği faaliyet ve süreçlere odaklanma vardır. Bu açıdan, kritik süreç analizinden yola çıkılarak hassas pozisyonların tespiti de bir dereceye kadar mümkün olmakla birlikte, yukarıda belirtilen risk faktörlerinin kullanılmaması ve pozisyon/görev ünvanı çerçevesinde bir analiz yapılmaması, hassas olarak değerlendirilen pozisyonların taşıdığı risklerin yönetilmesi açısından sakıncalar doğuracaktır.

6 Bu çerçevede, gerek denetlenecek birimlerin/firmaların ve gerekse denetleyecek denetim elemanlarının seçilmesinde ve raporların değerlendirilmesi ve işleme konulmasındaki yetkileri nedeniyle söz konusu birimlerin başkanlıkları da hassas bir pozisyon olarak karşımıza çıkmaktadır.

7 Bu kapsamda, vergi müfettişleri için uygulanan rotasyon,, hassas pozisyondan kaynaklanan risklerin yönetilebilmesi için önemli bir kontrol önlemi olmakla birlikte söz konusu tedbirlerin tüm müfettişleri kapsamaması nedeniyle, kapsama dahil olmayanların hassasiyet derecesi de artmaktadır.



yeterliliğinin değerlendirilerek ilave önlemlerin alınmasıdır. Aksi halde hassas pozisyonun tespit edilmesi tek başına bir anlam ifade etmemektedir.

Sonuç:

Kamu kurum ve kuruluşlarında yolsuzluk ve usulsüzlüğün önlenmesinde en önemli unsur, risk analizine dayalı etkin bir iç kontrol sisteminin tesisi ve işletilmesidir. Bu çerçevede, kurumlarda görev ve yetkilerinin kapsamı gereği, kötüye kullanıma göreceli olarak daha fazla maruz kalma riskiyle karşı karşıya olan pozisyonların analizi ve bu analize göre gerekli tedbirlerin hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. Bu nedenle, Avrupa Birliği iç kontrol standartlarında yer verilen hassas pozisyon analizine, ülkemizde de kamu iç kontrol standartlarında yer verilmiş ve her bir kurumun hassas görevleri analiz etmesi hüküm altına alınmıştır.

Ancak uygulamada hassas görevin ne anlama geldiği ve nasıl analiz edileceği hususu tam olarak anlaşılabilmiş ve bu nedenle hatalı uygulamalar ortaya çıkmıştır. Özellikle hassas görevler, kritik faaliyet ve süreçlerle karıştırılmakta ve ayrıca, yapılan analizlerde hassas pozisyonları tanımlamada kullanılan risk faktörlerine ve analiz sonuçlarına göre, hassas pozisyonlardan kaynaklanan risklerin yönetimi için ilave ne tür prosedürlerin uygulanacağı hususuna yer verilmemektedir.

Bu çerçevede, öncelikle hassas görevden belirtilen risk faktörlerine riskli iş ve işlemleri barındıran görev unvanları/pozisyonları anlaşılmalı ve yapılacak analizlerde hassas pozisyon olarak tespit edilenlere yönelik mevcut tedbirlerin yeterliliği irdelenmeli ve gerektiğinde ilave kontroller öngörülmesi ve uygulanmalıdır.

Kaynaklar:

CFCU, *Sensitive Posts-Policy Paper*, www.cfcu.gov.tr/.../A-9%20Sensitive%20P.

EU Comission, 2007 SEC(2007)1341, *The Revised Internal Control Standards For Effective Management*, Brussels, 16 October, http://ec.europa.eu/budget/library/biblio/documents/control/sec_2007_1341_annexes_en.pdf

EU Comission, Regulation (EC) No 718/2007 of 12 June 2007 implementing Council Regulation (EC) No 1085/2006 establishing an instrument for pre-accession assistance (IPA), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=C ELEX:32007R0718:EN:NOT..>

KAYIM, Ali, *Avrupa Birliği İç Kontrol Standartları*, İç Denetim Dergisi, TİDE, Yaz 2006, Sayı:15, s..28-62

KAYIM, Ali, *Kamu Yönetimde İç Kontrol ve İç Kontrol Eylem Planlarının Hazırlanması*, Mali Hizmetler Uzmanları Derneği Mesleki Eğitim Programı, 10-11 Mart 2009, Antalya.

TARIM VE KIRSAL KALKINMAYI DESTEKLEME KURUMU, *Kırsal Kalkınma Bileşeni Sektörel Anlaşma eki Akreditasyon Kriterleri* <http://www.tkdk.gov.tr/files/SektorelAnlasmaNgilizce.pdf>,

YANKULOV Todor, *Sensitive Posts Management and Irregularities*, IPA Bölgesel Rekabet Edebilirlik Operasyonel Programı Teknik Yardım Projesi Eğitim Notları, Aralık 2011, <http://ipa.sanayi.gov.tr/tr/document/risk-management-sensitive-post/164>

EK: Hassas Pozisyon Analizi Örneği Uygulama

Pozisyon	Görev Tanımı	Hassas Pozisyon Risk Düzeyi: Yüksek	Görev Tanımı Riskleri	Mevcut Tedbirler ve Değerlendirme	İlave tedbirler*
Mali İşler Başkanı/ Destek H. Müd vb.	<ul style="list-style-type: none"> Birim ve idarenin genel ihtiyaçları ilgili olarak harcama/ihale onayının verilmesi ihale kararının onaylanması Lojman tahsisatına ilişkin işlemlerin yürütülmesi Kurum taşınmazlarının kiralamaya işlemlerinin yürütülmesi Satın alım türüne göre firmalarla müzakere/pazarlık yapılması Arşiv dosyalarının imhası işlemlerine başkanlık edilmesi Personel işlemleri (terfi, performans değerlendirme, disiplin vb.) ... 	<p>Bağımsız K. Alma Kap: Yüksek</p> <p>Karar alma mercilerini etkileme gücü : Yüksek</p> <p>Gizli Bilgilere Erişim Y: Orta</p> <p>Aşırı Teknik Uzmanlık : Orta</p> <p>3. Kişilerle mali ilişkiler : Yüksek</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gerçekten ihtiyaç olmayan mal/hizmet almına karar verilmesi yoluyla kurumun zarara uğratılması Lojman tahsisatında ayrımcılık yapılması nedeniyle çalışanların hak kaybına uğraması Kurum taşınmazlarının düşük bedelle kiralanması yoluyla şahsi menfaat temini ve kamu zararının doğması Kritik bilgileri içeren imha süresi gelmemiş evrak ve dosyaların imhası yoluyla hesap verebilirliğin önlenmesi Personel işlemlerinde ayrımcılık yapılması nedeniyle hak kaybı Erişim sağlanan gizli/kritik bilgilerin firma/personel bilgilerinin şahsi menfaatler için kullanılması vb. 	<ul style="list-style-type: none"> Doğrudan temin yoluyla mal ve hizmet alınmasına ilişkin herhangi bir analiz yapılmamakta ve Başkan tarafından belirlenen firmalardan fiyat teklifi alınarak ihtiyaçlar karşılanmaktadır. Tüm satın alımlar Sayıştay denetimine tabidir. Ancak kurum teftiş ya da iç denetim birimi tarafından son 5 yılda her hangi bir denetim yapılmamıştır. Mal ve hizmet alımlarında personelin nitelik yönünden yetersiz olması nedeniyle, Mali İşler yöneticisi ihalelerin her sürecine müdahil olmaktadır. Lojman tahsisatına ilişkin işlemler Konut Yönetmeliğine göre yapılmakta ancak kriterlerin doğru kullanılıp kullanılmadığına ilişkin her hangi bir denetim yapılmamaktadır. Mali İşler Daire Başkanının atanmasında aranılan niteliklere ilişkin DMK hükümleri dışında her hangi bir kriter bulunmamaktadır. Mali İşler Daire Başkanının görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin yazılı bir görev tanımı bulunmamaktadır. Arşiv ve dosyalamaya ilişkin herhangi bir düzenleme yoktur. 	<ul style="list-style-type: none"> Taşınır ve stok kayıtları ve personel hareketleri vb. dikkate alınarak mal ve hizmet alımlarında ihtiyacın yerindeliğine ilişkin ön analiz yapılması İdari mali işler tarafından yapılan satın alım işlemlerinin periyodik olarak iç denetim/teftişinin yapılması Mevcut satın alma personelinin eğitilmesinin sağlanması ve/veya nitelikli personel takviyesi Lojman tahsisatında dikkate alınacak kriterlerin açık ve net olarak belirlenmesi ve güncel lojman puan durumlarının intranette yayımlanması Dosya ve yazışmaların gizliliğine ilişkin sınıflandırma yapılarak dosya ve arşivlere erişime ilişkin esas ve usullerin belirlenmesi Vb...

* Yer darlığı nedeniyle burada yer verilmemesinde rağmen alınması gereken ilave tedbirlerle ilgili olarak eylemin kim tarafından ve ne zaman, hangi aralıklarla gerçekleştirileceği de belirtilmelidir.