



ÇİVRİL
BELEDİYESİ

2025

**PERFORMANS
PROGRAMI**



T.C.
ÇİVRİL BELEDİYESİ



[civril_belediyesi](https://www.instagram.com/civril_belediyesi)



[civrilbelediyesi20](https://www.facebook.com/civrilbelediyesi20)



[civril_belediye](https://www.twitter.com/civril_belediye)

0 (258) 713 10 08

İçindekiler;

ÜST YÖNETİCİ SUNUŞU	1
GENEL BİLGİLER	2
Coğrafi Bilgiler.....	2
Görev, Yetki ve Sorumluluklar.....	3
BELEDİYE HAKKINDA	6
Misyon, Vizyon ve İlkelerimiz.....	6
Belediye Teşkilat Yapısı	7
FİZİKSEL KAYNAKLAR.....	8
İnsan Kaynakları Analizi.....	8
Kurum Kültürü Analizi.....	10
Fiziki Kaynak Analizi Taşınmazları.....	12
Teknoloji ve Bilişim Altyapısı.....	13
Ağ ve Sistem Güvenliği.....	15
Mali Kaynak Analizi.....	16
AMAÇ VE HEDEF.....	18
PERFORMANS HEDEF VE GÖSTERGELERİ İLE FAALİYETLERİ.....	19
TOPLAM KAYNAK İHTİYACI TABLOSU	20



Değerli Meclis Üyelerimiz,

Sevgili Çivrilili Hemşehrilerim ve Kıymetli Mesai Arkadaşlarım

İlçemizin geleceğini şekillendirmek, toplumsal refahı artırmak ve hizmetlerimizi sizlere daha etkili, adil ve şeffaf bir şekilde sunmak amacıyla hazırlamış olduğumuz 2025-2029 Stratejik Planı'nı sizlerle paylaşmaktan büyük bir mutluluk duyuyorum. Çivril'in yarınlarına uzanan bir yol haritası olan bu plan, ilçemizin her bir köşesini kalkındırma ve sizlere daha yaşanabilir bir çevre sunma amacımızın önemli bir göstergesidir.

Çivril için belirlediğimiz bu stratejik hedefleri oluştururken, katılımcı ve şeffaf belediyeçilik anlayışımızı esas aldık. Stratejik planımızın her aşamasında, halkımızın, sivil toplum kuruluşlarımızın, muhtarlarımızın ve belediyemizin değerli çalışanlarının görüşlerini aldık. İlçemizin mevcut durumunu ve gelecekte karşılaşılabileceği zorlukları titizlikle değerlendirerek, sürdürülebilir kalkınma ilkelerine uygun hedefler belirledik.

Çivril'in potansiyelini açığa çıkaracak, halkımızın beklentilerine uygun, somut ve uygulanabilir hedefler içeren 2025-2029 Stratejik Planımız ile kentimizi daha yaşanabilir, sosyal, kültürel ve ekonomik açıdan güçlü bir ilçe haline getirmeyi amaçlıyoruz. Bu doğrultuda, belediyemizin kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak her vatandaşımıza eşit hizmet sunma ilkemizden taviz vermeden çalışacağız.

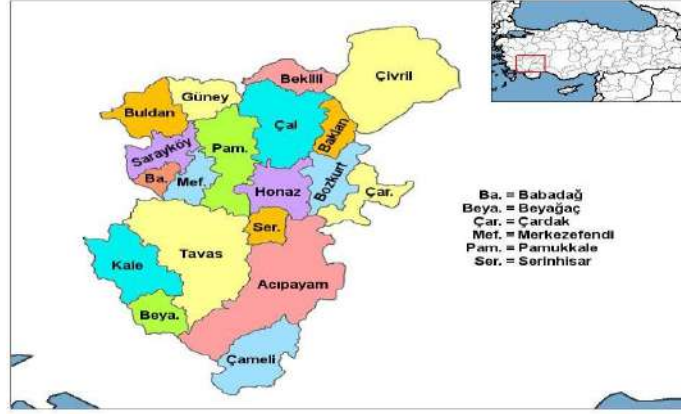
Bu süreçte bize ışık tutan değerli görüşleriyle katkı sağlayan tüm hemşehrilerime, mesai arkadaşlarıma ve tüm diğer paydaşlarımıza teşekkür ediyorum. Bize rehberlik edecek olan 2025 Performans Programımız Çivril için hayırlı olmasını diliyor, birlikte daha güçlü bir Çivril için çalışacağımıza olan inancımı paylaşarak ilçemizin her alanında sürdürülebilir bir gelişim sağlamasını temenni ediyorum.

Saygılarımla,

Semih DERE
Belediye Başkanı

GENEL BİLGİLER

Coğrafi Bilgiler



Çivril adına tarihte ilk kez Myriokephalon savaşını anlatan Bizans Belgelerinde rastlıyoruz. 12. yüzyıldan kalma bu belgelerde Çivril adı Rum yazımı ile "Tribritzi" ve Latin yazılımı ile "Cyybrilcimanı" diye geçiyor. İl merkezinin kuzey doğusunda bulunan Çivril'in kuzeyinde Sivash, Kuzey batısında Karahallı, Kuzeydoğusunda Sandıklı. Güney doğusunda Dinar, Güneyinde Dazkırı ve Evciler ilçeleri bulunmaktadır. Güney batısında ise Bekilli, Çal ve Baklan ilçeleri yer alır. İlçenin deniz seviyesinden ortalama yükseltisi 900 metre, ilçe merkezinin ise 832 metredir. Çivril Ege Bölgesinde görülen Akdeniz iklimi ile İç Anadolu'da görülen karasal iklim arasında geçip tipi bir iklime sahiptir buna göre yazlar sıcak ve kurak, kışlar soğuk ve yağışlı geçmektedir. Belediye bünyesinde bulunan tüm personelin, yönetici kadronun hatta halkın ortak sevdası olan Çivril'in aydınlık yarınlarını, el ele, gönül gönüle inşa etme yolunda kararlı ve azimli adımlarla yürümeye devam etmektedir. Geleceğe sahip çıkma ve yarının teminatları olan genç ve çocuklar ile daha iyi bir geleceğe miras bırakma yolunda, hemşerilerimiz ve çalışanlarla beraber, kapsamlı, özverili, öngörülü ve istişare ile çalışmanın sonucu adım adım Çivril'imizi daha güzel yarınlara taşıma yolunda devam edilmektedir.

Halkın verdiği güçle, eşitlik ve güvenle birlikte belediyecilik hizmeti olarak tüm Çivril'e taşımak hedef çerçevesindedir. Çivril yaşanabilir, sağlıklı, güvenli ve çağdaş bir kent haline getirmeye çalışılmaktadır. En önemli kaynak olan çalışanların katkısı, dinamizmi ve çalışma heyecanının artmasında çok önemli rol oynayan tüm halk ile birlikte destek vererek bütün planları gerçekleştirme doğrultusunda çalışmalar yapıp, Çivril'i daha ileriye taşımak için uğraşmaktadır.

Görev, Yetki ve Sorumluluklar

➤ 5393 SAYILI BELEDİYE KANUNU;

Madde 15- Belediyenin yetkileri ve imtiyazları şunlardır:

- ✓ Belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla her türlü faaliyet ve girişimde bulunmak.
- ✓ Kanunların belediyeye verdiği yetki çerçevesinde yönetmelik çıkarmak, belediye yasakları koymak ve uygulamak, kanunlarda belirtilen cezaları vermek.
- ✓ Gerçek ve tüzel kişilerin faaliyetleri ile ilgili olarak kanunlarda belirtilen izin veya ruhsatı vermek.
- ✓ Özel kanunları gereğince belediyeye ait vergi, resim, harç, katkı ve katılma paylarının tarh, tahakkuk ve tahsilini yapmak; vergi, resim ve harç dışındaki özel hukuk hükümlerine göre tahsili gereken doğal gaz, su, atık su ve hizmet karşılığı alacakların tahsilini yapmak veya yaptırmak.
- ✓ Müktesep haklar saklı kalmak üzere; içme, kullanma ve endüstri suyu sağlamak; atık su ve yağmur suyunun uzaklaştırılmasını sağlamak; bunlar için gerekli tesisleri kurmak, kurdurmak, işletmek ve işletletmek; kaynak sularını işletmek veya işletletmek.
- ✓ Toplu taşıma yapmak; bu amaçla otobüs, deniz ve su ulaşım araçları, tünel, raylı sistem dâhil her türlü toplu taşıma sistemlerini kurmak, kurdurmak, işletmek ve işletletmek.
- ✓ Katı atıkların toplanması, taşınması, ayrıştırılması, geri kazanımı, ortadan kaldırılması ve depolanması ile ilgili bütün hizmetleri yapmak ve yaptırmak.
- ✓ Mahallî müşterek nitelikteki hizmetlerin yerine getirilmesi amacıyla, belediye ve mücavir alan sınırları içerisinde taşınmaz almak, kamulaştırmak, satmak, kiralamak veya kiraya vermek, trampa etmek, tahsis etmek, bunlar üzerinde sınırlı aynî hak tesis etmek.
- ✓ Borç almak, bağış kabul etmek.
- ✓ Toptancı ve perakendeci hâlleri, otobüs terminali, fuar alanı, mezbaha, ilgili mevzuata göre yat limanı ve iskele kurmak, kurdurmak, işletmek, işletletmek veya bu yerlerin gerçek ve tüzel kişilerce açılmasına izin vermek.
- ✓ Vergi, resim ve harçlar dışında kalan dava konusu uyuşmazlıkların anlaşmayla tasfiyesine karar vermek.
- ✓ Gayrisihhî müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini ruhsatlandırmak ve denetlemek.
- ✓ Beldede ekonomi ve ticaretin geliştirilmesi ve kayıt altına alınması amacıyla izinsiz satış yapan seyyar satıcıları faaliyetten men etmek, izinsiz satış yapan seyyar satıcıların faaliyetten men edilmesi sonucu, cezası ödenmeyerek iki gün içinde geri alınmayan gıda maddelerini gıda bankalarına, cezası ödenmeyerek 30 gün içinde geri alınmayan gıda dışı malları yoksullara vermek.

⁶ 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 1 inci maddesiyle, bu fıkra da yer alan “özürlü” ibaresi “engelli” şeklinde değiştirilmiştir.

- ✓ Reklam panoları ve tanıtıcı tabelalar konusunda standartlar getirmek.

- ✓ Gayrisihhî işyerlerini, eğlence yerlerini, halk sağlığına ve çevreye etkisi olan diğer işyerlerini kentin belirli yerlerinde toplamak; hafriyat toprağı ve moloz döküm alanlarını; sıvılaştırılmış petrol gazı depolama sahalarını; inşaat malzemeleri, odun, kömür ve hurda depolama alanları ve satış yerlerini belirlemek; bu alan ve yerler ile taşımalarda çevre kirliliğı oluşmaması için gereken tedbirleri almak.
- ✓ Kara, deniz, su ve demiryolu üzerinde işletilen her türlü servis ve toplu taşıma araçları ile taksi sayılarını, bilet ücret ve tarifelerini, zaman ve güzergâhlarını belirlemek; durak yerleri ile karayolu, yol, cadde, sokak, meydan ve benzeri yerler üzerinde araç park yerlerini tespit etmek ve işletmek, işlettirmek veya kiraya vermek; kanunların belediyelere verdiği trafik düzenlemesinin gerektirdiğı bütün işleri yürütmek.
- ✓ (Ek: 12/11/2012-6360/18 md.) Belediye mücavir alan sınırları içerisinde 5/11/2008 tarihli ve 5809 sayılı Elektronik Haberleşme Kanunu, 26/9/2011 tarihli ve 655 sayılı Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ve ilgili diğer mevzuata göre kuruluş izni verilen alanda tesis edilecek elektronik haberleşme istasyonlarına kent ve yapı estetiğı ile elektronik haberleşme hizmetinin gerekleri dikkate alınarak ücret karşılığında yer seçim belgesi vermek, (Ek fıkra: 12/11/2012-6360/18 md.) (r) bendine göre verilecek yer seçim belgesi karşılığında alınacak ücret Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığınca belirlenir. Ücreti yatırılmasına rağmen yirmi gün içerisinde verilmeyen yer seçim belgesi verilmiş sayılır. Büyükşehir sınırları içerisinde yer seçim belgesi vermeye ve ücretini almaya büyükşehir belediyeleri yetkilidir.
- ✓ Belirtilen gayrisihhî müesseselerden birinci sınıf olanların ruhsatlandırılması ve denetlenmesi, büyükşehir ve il merkez belediyeleri dışındaki yerlerde il özel idaresi tarafından yapılır.
- ✓ Belediye, (e), (f) ve (g) bentlerinde belirtilen hizmetleri Danıştayın görüşü ve İçişleri Bak. kararıyla süresi 49 yılı geçmemek üzere imtiyaz yoluyla devredebilir; toplu taşıma hizmetlerini imtiyaz veya tekel oluşturmayacak şekilde ruhsat vermek suretiyle yerine getirebileceğı gibi toplu taşıma hatlarını kiraya verme veya 67. maddedeki esaslara göre hizmet satın alma yoluyla yerine getirebilir.
- ✓ İl sınırları içinde büyükşehir belediyeleri, belediye ve mücavir alan sınırları içinde il belediyeleri ile nüfusu 10.000'i geçen belediyeler, meclis kararıyla; turizm, sağlık, sanayi ve ticaret yatırımlarının ve eğitim kurumlarının su, termal su, kanalizasyon, doğal gaz, yol ve aydınlatma gibi alt yapı çalışmalarını faiz almaksızın on yıla kadar geri ödemeli veya ücretsiz olarak yapabilir veya yaptırabilir, bunun karşılığında yapılan tesislere ortak olabilir;
- ✓ Sağlık, eğitim, sosyal hizmet ve turizmi geliştirecek projelere İçişleri Bakanlığının onayı ile ücretsiz veya düşük bir bedelle amacı dışında kullanılmamak kaydıyla taşınmaz tahsis edebilir.
- ✓ (Ek:12/11/2012-6360/18 md.) Belediye ve bağılı idareler, meclis kararıyla mabetlere indirimli bedelle ya da ücretsiz olarak içme ve kullanma suyu verebilirler⁷.

⁷ 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun 121 inci maddesiyle; bu fıkranın birinci cümlesinde yer alan "arsa" ibaresi "taşınmaz" olarak değiştirilmiştir.

- ✓ Belediye, belde sakinlerinin belediye hizmetleriyle ilgili görüş ve düşüncelerini tespit etmek amacıyla kamuoyu yoklaması ve araştırması yapabilir.
- ✓ Belediye mallarına karşı suç işleyenler Devlet malına karşı suç işlemiş sayılır.
- ✓ 2886 sayılı Devlet İhale Kanununun 75. md. hükümleri belediye taşınmazları hakkında da uygulanır.
- ✓ Belediyenin proje karşılığı borçlanma yoluyla elde ettiği gelirleri, şartlı bağışlar ve kamu hizmetlerinde fiilen kullanılan malları ile belediye tarafından tahsil edilen vergi, resim ve harç gelirleri haczedilemez. İcra dairesince haciz kararı alınmadan önce belediyeden borca yeter miktarda haczedilebilecek mal gösterilmesi istenir ve haciz işlemi sadece gösterilen bu mal üzerine uygulanır. On gün içinde yeterli mal beyan edilmemesi durumunda yapılacak haciz işlemi, alacak miktarını aşacak veya kamu hizmetlerini aksatacak şekilde yapılamaz.
- ✓ *Belediyeye tanınan muafiyetler:* Madde 16- Belediyenin kamu hizmetine ayrılan veya kamunun yararlanmasına açık, gelir getirmeyen taşınmazları ile bunların inşa ve kullanımları katma değer vergisi ile özel tüketim vergisi hariç her türlü vergi, resim, harç, katılma ve katkı paylarından muaftır⁸.
- ✓ **Belediyelere Görev Veren Diğer Kanunlar:** Belediye Kanunu'nun 14. Maddesinde sayılan görev ve yetkiler haricinde diğer mevzuatın belediyelere tevdi ettiği görevlerde vardır. Bu görevler Belediye Kanunu'na ek yapmaktan daha çok ilgili kanunlarda ayrıca düzenlenmiştir. Örnek vermek gerekirse; 5199 sayılı Hayvanları koruma Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 3194 sayılı İmar Kanunu, 2872 sayılı Çevre Kanunu, 775 sayılı Gecekondu Kanunu, 3621 sayılı Kıyı Koruma Kanunu, 2863 sayılı Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma Kanunu, 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı kanunu, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 3572 sayılı İş yeri açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun, 3998 sayılı Mezarlıkların Korunması Hakkındaki Kanun gibi birçok kanun belediyelere görev verilmiştir.

BELEDİYE HAKKINDA

BİR BAKIŞTA STRATEJİK PLAN

Çivril Belediyesinin Misyonu

“Çevreye duyarlı, insan odaklı ve yenilikçi yaklaşımlar ile vatandaşlarımıza eşit ve adil hizmet sunarak, Çivril’in sosyal, ekonomik ve kültürel gelişimini desteklemek”tir.

Çivril Belediyesinin Vizyonu

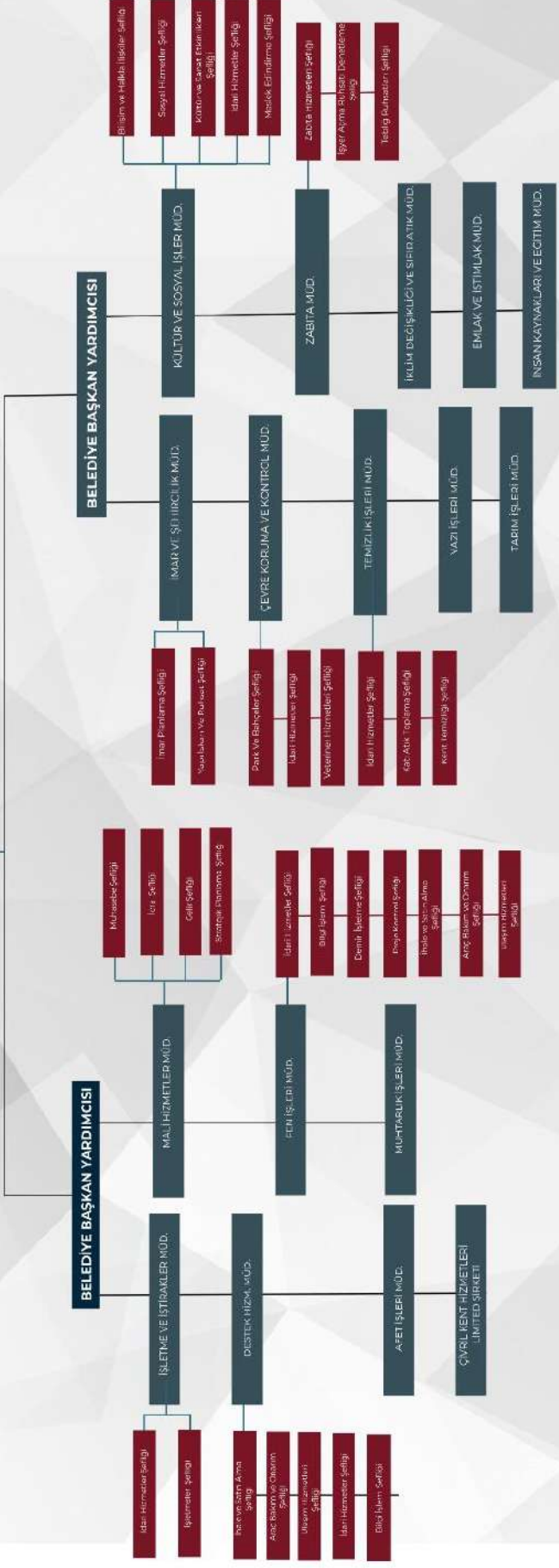
“Mutlu bir gelecek için her kalbe dokunan belediye...”

Temel Değerler

- **Şeffaflık:** Tüm hizmet ve karar süreçlerinde açık, hesap verebilir ve erişilebilir olmak.
- **Adalet ve Eşitlik:** Tüm vatandaşlara eşit ve adil hizmet sunmak, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek.
- **Katılımcılık:** Vatandaşların ve paydaşların karar alma süreçlerine katılımını teşvik etmek.
- **Çevreye Duyarlılık:** Doğayı koruyan, sürdürülebilir ve çevre dostu uygulamaları hayata geçirmek.
- **Yenilikçilik:** Yenilikçi yaklaşımlarla hizmet kalitesini artırmak ve teknolojiye entegre olmak.
- **Verimlilik:** Kaynakları etkin ve verimli bir şekilde kullanarak, hizmet sunumunda en yüksek performansı sağlamak.
- **Güvenilirlik:** Vatandaşların güvenini kazanarak, dürüst ve tutarlı bir yönetim anlayışı sergilemek.
- **Toplumsal Sorumluluk:** Sosyal hizmetlerde hassas gruplara öncelik vererek, toplumsal dayanışmayı desteklemek.
- **İşbirliği:** Diğer kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve özel sektörle işbirliği içinde çalışarak ortak çözümler üretmek.
- **Kalite:** Hizmet sunumunda yüksek standartları koruyarak, sürekli iyileştirme, sürdürülebilirlik ve gelişim odaklı çalışmak.

ORGANİZASYON ŞEMASI

ÇİVRİL BELEDİYE BAŞKANI



FİZİKSEL KAYNAKLAR

İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi

Çivril Belediyesi'nin insan kaynakları yetkinlik analizi kapsamında mevcut personel durumu, eğitim seviyeleri, yaş dağılımı ve cinsiyet dağılımı gibi faktörler incelenmiştir. Bu analiz, belediyemizin hedefleriyle uyumlu, kurumsal ve bireysel performans için kritik olan bilgi, beceri ve tutumların değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Kadro Durumu ve Nitelik Analizi: Belediyemizin kadro durumu Tablo X'te sunulmuştur. Tablo X'teki veriler incelendiğinde, toplamda 169 norm kadro bulunduğu, bu kadrolardan 61'inin dolu olduğu ve 108 kadronun boş olduğu görülmektedir. En fazla boş kadro, 89 norm kadro ile "Genel İdare Hizmetleri" sınıfında yer almaktadır. Bu durum, idari hizmetlerde ciddi bir insan kaynağı ihtiyacının olduğuna ve Belediyemizin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmesinin zorlaşabileceğine işaret etmektedir. "Teknik Hizmetler" sınıfında ise 28 norm kadrodan 23'ü dolu olup, sadece 5 kadro boştur. Bu husus, teknik personelin büyük ölçüde ihtiyacı karşıladığını göstermektedir. Ancak "Sağlık Hizmetleri" ve "Avukatlık Hizmetleri" gibi kritik alanlarda ciddi kadro boşlukları bulunmaktadır. Özellikle sağlık alanında 10 norm kadrodan sadece 3'ü dolu olup, 7 kadro boştur. Bu da sağlık hizmetlerinde bir güçlendirme ihtiyacı olduğunu göstermektedir.

Tablo X – Memur - Sözleşmeli Personel Kadro Durumu

Hizmet Sınıfı	Norm Kadro Sayısı	Çalışan Personel Sayısı	Boş Kadro Sayısı	Norm Dışı Personel Sayısı
Genel İdare Hizmetleri	122	33	89	0
Teknik Hizmetler	28	23	5	0
Sağlık Hizmetleri	10	3	7	0
Avukatlık Hizmetleri	1	1	0	0
Yardımcı Hizmetler	8	1	7	0
Toplam	169	61	108	0

Cinsiyet Dağılımı: Tablo Y'deki personelin cinsiyet dağılımı incelendiğinde, çalışanların büyük bir çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Toplam 280 çalışanın 261'i erkek, sadece 19'u kadındır. Bu durum, belediyede ciddi bir cinsiyet dengesizliğine işaret etmektedir. Özellikle memur kadrosunda 51 personelden yalnızca 3'ü kadın iken, sözleşmeli personel arasında 10 çalışandan 3'ü, işçi kadrosunda 34 personelden sadece 1'i kadındır. Taşeron işçiler arasında ise 185 çalışandan 12'si kadındır. Bu tablo, belediyenin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha fazla çaba göstermesi gerektiğini ve kadın çalışan sayısını artırmaya yönelik stratejik adımlar atılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo Y – Personel Cinsiyet Dağılımı

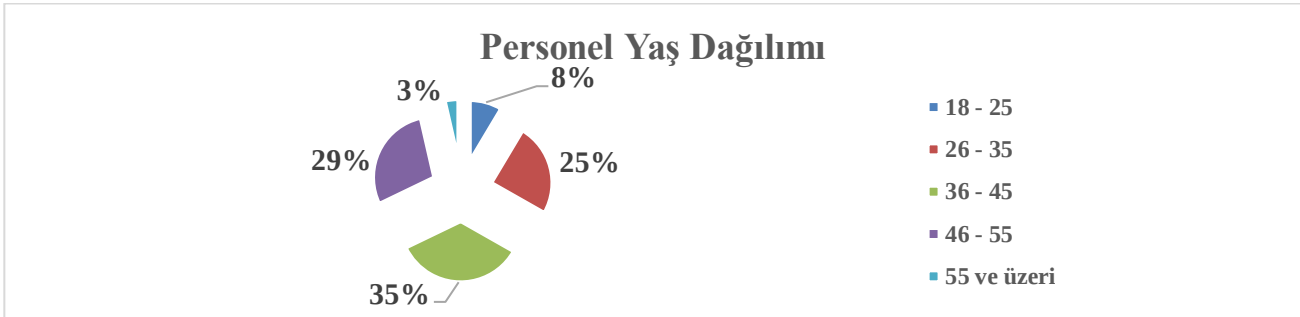
Çalışma Statüsü	Kadın	Erkek	Toplam
Memur	3	48	51
Sözleşmeli Personel	3	7	10
İşçi	1	33	34
Taşeron İşçi	12	173	185
Toplam	19	261	280

Yaş Dağılımı: Tablo Z'deki personelin yaş dağılımı incelendiğinde, çalışanların büyük bir kısmının 36-45 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu yaş grubunda 97 çalışan bulunmakta olup, bu durum personelin

önemli bir bölümünün kariyerlerinin olgunluk döneminde olduğunu göstermektedir. 46-55 yaş aralığında ise 80 çalışan yer almakta olup, bu husus da personelin emekli olma sürecine yaklaştığını işaret etmektedir. Genç çalışan sayısının ise nispeten düşük olduğu (18-25 yaş aralığında sadece 24 çalışan) gözlemlenmektedir. Bu durum, gelecekte personel yenilenmesi ve dinamik bir iş gücüne duyulan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Ayrıca, bu yaş dağılımı, belediyemizin uzun vadede kurumsal hafızasını korumak adına yeni personel alımlarını planlaması gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo Z – Personel Yaş Dağılımı

Yaş Grupları	Memur	Sözleşmeli Personel	İşçi	Taşeron İşçi	TOPLAM
18 – 25	3	1	0	20	24
26 – 35	14	7	0	48	69
36 – 45	11	2	7	77	97
46 – 55	19	0	23	38	80
55 ve üzeri	4	0	4	2	10
TOPLAM		10	34	185	280



Öğrenim Durumu: Tablo P'deki öğrenim durumu analizinde, belediye personelinin eğitim düzeylerinin geniş bir yelpazeye yayıldığı görülmektedir. 280 personelin 33'ü lisans mezunu olup, bu personelin büyük bir kısmı memur kadrosunda yer almaktadır. Bu durum belediyemizin eğitilmiş personel istihdam ettiğini göstermektedir. Ancak, özellikle işçi ve taşeron işçi kadrolarında düşük eğitim seviyelerinin baskın olduğu dikkat çekmektedir; 75 personel ilköğretim mezunu, 54 personel ise ortaokul mezunudur. Ayrıca, yüksek lisans ve doktora seviyesinde personel bulunmamaktadır. Bu durum, belediyemizin akademik bilgi ve uzmanlık gerektiren konularda dışarıdan destek alma ihtiyacını artırmakta ve personelin eğitim seviyesini yükseltmeye yönelik stratejilere ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo P – Personel Öğrenim Durumu

Öğrenim Durumu	İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Memur	0	3	13	14	21	0	0	51
Sözleşmeli	0	0	1	3	6	0	0	10
İşçi	15	6	7	3	3	0	0	34
Taşeron İşçi	60	45	64	13	3	0	0	185
Toplam	75	54	85	33	33	0	0	280

Yapılan analizler doğrultusunda, Çivril Belediyesi'nde insan kaynağının çeşitli alanlarda güçlendirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Boş kadroların doldurulması, eğitim seviyesinin artırılması, cinsiyet dengesinin sağlanması ve genç çalışan sayısının artırılması öncelikli hedefler olarak belirlenmelidir. 2025 yılı içerisinde yapılması planlanan iş analizi faaliyetleri ve pozisyon gereksinimlerinin belirlenmesi, bu alanlarda atılacak adımların temelini oluşturacaktır. Belediyemizin stratejik hedeflerine ulaşması için gerekli olan bilgi, beceri ve tutumların geliştirilmesi, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ile yetkinlik açığının kapatılması kritik öneme sahiptir. Bu doğrultuda hazırlanacak eğitim/gelişim ihtiyaç raporları, personelin yetkinliklerinin geliştirilmesi için yol haritası sunacaktır.

Kurum Kültürü Analizi

Belediyemizin çalışanları tarafından benimsenen ve paylaşılan değerler bütünü olan kurum kültürünün analiz edilmesi amacıyla, kurum çalışanlarına anket uygulanmıştır (Ek-2). Belediyemizde gerçekleştirilen kurum kültürü anketi sonuçlarına göre, çalışanların kurum kültürüne yönelik algıları, mevcut durumun güçlü yönlerini ve iyileştirilmesi gereken alanları açıkça ortaya koymaktadır. Anket sonuçları, kurum kültürünün nasıl olması gerektiğine dair üst yönetimin ve çalışanların beklentilerini şekillendirmek için önemli ipuçları sunmaktadır. Bu bağlamda, kurumun mevcut kültürü ile gelecekteki hedefler arasındaki farkları analiz ederek, yapılması gerekenler belirlenmiş ve bu iyileştirmeler önceliklendirilmiştir.

Mevcut Durumun Analizi

Anket sonuçları, çalışanların büyük bir kısmının kurum içi iletişim, işbirliği, liyakat, eğitim, sosyal etkinlikler ve ödüllendirme sistemleri gibi kritik alanlarda iyileştirmeler beklediğini göstermektedir. Özellikle çalışanların; daha etkin bir ödüllendirme ve ceza sistemi, daha adil bir görev dağılımı, bilgi paylaşımı ve şeffaflık, eğitim ve gelişim fırsatlarının artırılması, teknolojik gelişmelere uyum sağlanması gibi konularda eksiklikler hissettiği anlaşılmaktadır.

Bunun yanı sıra, çalışanların vatandaşlarla ilişkilerde güler yüzlü, hoşgörülü ve profesyonel bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiğini vurguladıkları görülmektedir. Ayrıca, ast-üst ilişkilerinde saygı ve güven temelli bir iletişim ortamının güçlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Gelecek Öngörüsü ve İstenilen Personel Yapısı

Gelecekte, Çivril Belediyesi'nin hedeflediği kurum kültürü, daha katılımcı, adil, şeffaf ve yenilikçi bir yapı üzerine inşa edilmelidir. Üst yönetimden beklenen; çalışanlarına değer veren, onların fikirlerini ve katılımlarını teşvik eden, gelişimlerini destekleyen ve bu süreçte liderlik eden bir yaklaşım sergilemeleridir. Kurum, çalışanlarının sorumluluk almasını, inisiyatif kullanmasını ve ekip çalışmasını teşvik eden bir kültürü benimsemelidir.

Çalışanlardan ise değişime açık, liyakat temelli bir yapıda görevlerini en iyi şekilde yerine getirmeleri, vatandaşlara karşı duyarlı ve hizmet odaklı bir anlayış benimsemeleri beklenmektedir. Eğitim ve gelişim fırsatlarına erişim sağlanarak, personelin yetkinliklerinin artırılması, bu hedeflere ulaşılmasında kritik bir rol oynayacaktır.

Mevcut Durum ile Gelecek Öngörüsü Arasındaki Fark

Mevcut kurum kültürü ile gelecekte hedeflenen kültür arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Mevcut durumda iletişim eksiklikleri, ödüllendirme ve cezalandırma süreçlerindeki adaletsizlik algıları, işbirliği ve işleyişteki sorunlar gibi unsurlar, gelecekte hedeflenen daha kapsayıcı ve yenilikçi kültür yapısına ulaşılmasının önünde engel teşkil etmektedir.

Bu farkların giderilmesi için şu adımların atılması gerekmektedir:

1. **İletişim ve Bilgi Paylaşımı:** Şeffaf, katılımcı ve açık bir iletişim ortamı oluşturulmalıdır. Bilgi paylaşımı mekanizmaları geliştirilmeli ve tüm çalışanların bu süreçlere aktif olarak dahil olması sağlanmalıdır.
2. **Eğitim ve Gelişim:** Tüm çalışanların gelişimlerine katkı sağlayacak eğitim programları düzenlenmeli, bu eğitimlerin düzenli ve yaygın bir şekilde uygulanması sağlanmalıdır.
3. **Liyakat ve Adalet:** Görev dağılımı ve terfi süreçlerinde liyakat esas alınmalı, ödüllendirme ve cezalandırma mekanizmaları kurgulanarak adil bir şekilde işletilmelidir.
4. **Teknolojik Gelişmeler ve Yenilikçilik:** Teknolojik yeniliklere hızlı adapte olabilen bir yapının oluşturulması ve bu süreçte tüm çalışanların bilgilendirilmesi sağlanmalıdır.
5. **Vatandaş İlişkileri:** Vatandaşlara sunulan hizmetlerde hoşgörü, nezaket ve profesyonellik standart hale getirilmelidir. Bu süreçte, çalışanların vatandaş taleplerine karşı daha duyarlı ve hizmet odaklı olmaları teşvik edilmelidir.

Yapılması Gerekenler ve Önceliklendirme

Yukarıda belirtilen iyileştirme alanları, kurumun genel performansını artırmak ve gelecekteki hedeflere ulaşmak için önceliklendirilmelidir. Bu kapsamda:

- Öncelikli olarak, **iletişim ve bilgi paylaşımı** süreçlerinin iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu, diğer tüm süreçlerin daha sağlıklı işlemesine zemin hazırlayacaktır.
- Ardından, **eğitim ve gelişim fırsatlarının** yaygınlaştırılması ve tüm çalışanlara erişilebilir hale getirilmesi sağlanmalıdır.
- **Liyakat temelli yönetim anlayışının** kurumsallaştırılması, çalışan motivasyonunu artıracak ve iş süreçlerini iyileştirecektir.
- Teknolojik altyapının güçlendirilmesi ve yenilikçi çözümlerin uygulanması, kurumsal verimliliği artırmak adına önemli bir adım olacaktır.
- Son olarak, vatandaşlarla daha etkin ve profesyonel bir ilişki yönetimi sağlanmalıdır.

Bu süreçler, kurum kültürünün olumlu yönde gelişmesini sağlayacak ve Belediyemizin gelecekteki hedeflerine ulaşmasında kritik bir rol oynayacaktır.

Fiziki Kaynak Analizi

Taşınmazlar

SIRA NO	TAŞINMAZ CİNSİ	ADET
1	Hizmet Binaları	5
1.1	Merkez Bina	1
1.2	Kum Eleme Tesisi	1
1.3	Zabıta Müdürlüğü	1
1.4	Fen İşleri Elektrik Birimi	1
1.5	Park Bahçe Birimi	1
2	Mahallerdeki Ek Hizmet Bina Sayısı	8
2.1	Kapanan Belediyeler Ek Hizmet Binası	8
3	Kiraya Verilen İşyeri Sayısı	296
4	Kiraya Verilmeyen İşyeri Sayısı	72
5	Arsa/Arazi Sayısı	2036
6	Akaryakıt İstasyonu	1
7	Lojman Sayısı	4
8	Sosyal Tesis Sayısı	2
8	Kültür Tesisleri	17
9	Spor Tesisleri	26
10	Kapalı Pazar Yeri	15

Araçlar

SIRA NO	ARAÇ CİNSİ	ADET
1	Binek Otomobil	11
2	Panelvan	7
3	Otobüs	4
4	Minibüs	3
5	Pick-up	4
6	Yükleyici	2
7	Kamyon	27
8	Yükleyici	8
9	Traktör	13
10	Greyder	3
11	Silindir	1
12	Ekskavatör	1
13	Tır	1

14	Arazöz (sulama aracı)	2
15	Yol süpürme	1
16	Yarı Römork	2
17	Römork	1
18	Kamyonet	13
19	Yakıt Tankeri	1
20	Kaldırım Süpürme	1

Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi

Donanım Durumu

Belediyemiz teknolojik alt yapısı ve donanımları tablo halinde listelenmiştir (Tablo X). Belediyemizin ağ bağlantısı, hizmet binasında Metro Switch ağı ve güvenlik duvarı ile gerçekleşmektedir. Belediyemizde tek sunucu bulunmakta olup bu sunucu içerisinde iki adet sanal sunucu yer almaktadır. Tüm sunucuların sistemsel yedeklemeleri otomatik olarak alınmaktadır. Ayrıca diğer hizmet binalarımız ve tesislerimizde ADSL internet bağlantısı mevcuttur.

Tablo X. Belediyemizin mevcut Donanımları

Türü	Adet	Özellikleri	Yeri
Masaüstü Bilgisayar	71	Core2Duo, i3, i5 i7	Hizmet Binaları
Dizüstü Bilgisayar	5	Core2Duo, i3, i5	Hizmet Binası
Sunucu	1	IBM	Sistem Odası
Yazıcı	47	Lazer, çok fonksiyonlu, Nokta vuruşlu, Mürekkep Püskürtmeli	Hizmet Binaları
Fotokopi Makinesi	6		Hizmet Binası
Tarayıcı	12		Hizmet Binası
Ağ Güvenlik Cihazları	1	Firewall	Sistem Odası
Switch 24/16	5		Sistem Odası ve Katlar
Santral	1		Hizmet Binası
Telefon Hattı	50		Hizmet Binası
Kesintisiz Güç Kaynağı	1		Sistem Odası
Güvenlik Kamerası	53		Hizmet Binaları

Gelecek hedefler doğrultusunda, belediyemizdeki donanım altyapısının daha ileri seviyede olmasını sağlamak için Sunucu ve Veri Yönetimi, Bilgisayar Sistemleri ve Ağ ve İletişim Cihazları konularında bazı adımlar planlanmalıdır. Sunucu ve Veri Yönetimi kapsamında mevcut tek sunucu yerine, daha yüksek kapasiteli ve güvenilir bir veri merkezi altyapısı kurulmalıdır. Yedekleme sistemleri de daha gelişmiş yöntemlerle, veri kaybı riskini minimize edecek şekilde yeniden yapılandırılmalıdır. Bilgisayar Sistemleri bakımından masaüstü ve dizüstü bilgisayarların donanım kapasitesi artırılmalı, tüm birimlerde daha yüksek işlem gücüne sahip cihazlar kullanılmalıdır. Bu durum aynı zamanda personelin verimliliğini artıracak ve yeni teknolojilere entegrasyonunu kolaylaştıracaktır. Ağ ve İletişim Cihazları içinse switch ve güvenlik cihazlarının yenilenmesi, ağın güvenliği ve kapasitesinin artırılması hedeflenmelidir. Metro Ethernet bağlantısı, diğer hizmet binalarına da genişletilerek bu binalarda da yüksek hızlı ve güvenli internet erişimi sağlanmalıdır.

Yazılım Durumu

Belediyemiz birimlerinde kullanılan yazılımlar tablo halinde sunulmuştur (Tablo Y). Müdürlüklerin kendi birimleriyle ilgili işlemleri OLGU Belediye Otomasyon Yazılımı ile gerçekleştirilmektedir. İmar müdürlüğümüz bünyesinde Şehir bölge planlama gibi işlerde NETCAD yazılımı kullanılmaktadır. Bunların dışında Hakediş, Evlendirme gibi müdürlüklerimizin kullandığı farklı yazılımlar mevcuttur.

Belediyemiz Elektronik Belge Yönetim Sistemini (EBYS) İçişleri Bakanlığının sunmuş olduğu E-Belediye sistemini kullanmaktadır. Birimler gelen-giden yazı ve dilekçe işlemlerini bu sistem üzerinden gerçekleştirmektedir.

Tablo Y. Belediyemiz birimlerinde kullanılan yazılım modülleri

Sıra No	Kullanılan Modül	Program
1	Maaş Modülü	OLGU
2	Personel Modülü	OLGU
3	Analitik Bütçe Modülü	OLGU
4	Muhasebe Modülü	OLGU
5	Gelir Modülü	OLGU
6	Satın Alma Modülü	OLGU
7	Ruhsat Modülü	OLGU
8	Taşınır Mal Yönetmeliği Modülü	OLGU
9	Taşınmaz Modülü	OLGU
10	Demirbaş Takip Modülü	OLGU
11	Encümen / Meclis Kararları Modülü	OLGU
12	Sosyal yardım Modülü	OLGU
13	Zabıta Modülü	OLGU
14	Bilgi Edinme Modülü	OLGU
15	Müdürlük İstek Programı Modülü	OLGU
16	Toplantı Takip Modülü	OLGU
17	Dijital Evrak Modülü	E-Belediye
18	Mernis / Nikah Modülü	E belediye – LES
19	Netcad	NETCAD
20	Hakediş Programı	OSKA

Belediyemizin dijital dönüşüm hedefleri doğrultusunda yazılım altyapısının Entegrasyon ve Otomasyon, Kullanıcı Deneyimi ve Eğitim ve Gelişmiş EBYS alanlarında geliştirilmesi son derece önemlidir. OLGU Belediye Otomasyon Yazılımı, daha fazla modülle genişletilmeli ve diğer kamu kurumlarıyla tam entegre çalışacak şekilde yapılandırılmalıdır. Özellikle veri paylaşımı ve ortak projelerdeki işbirliği süreçleri hızlandırılmalıdır. Yazılım modüllerinin kullanıcı dostu haline getirilmesi ve personelin bu modülleri etkin kullanabilmesi için düzenli eğitimler planlanmalıdır. Ayrıca, mevcut yazılım sistemlerinin mobil cihazlarla uyumlu hale getirilmesi ve erişilebilirliğin artırılması hedeflenmelidir. Bunların yanı sıra EBYS sadece belge yönetimi için değil; süreç yönetimi ve iş akışı optimizasyonu için de kullanılacak şekilde geliştirilmeli ve daha geniş bir kullanıcı kitlesine yaygınlaştırılmalıdır.

Ağ ve Sistem Güvenliği

Belediyemiz hizmet binasında 50Mbps hızında Fiber Optik Metro Ethernet bağlantısı mevcuttur. Belediyemize ait diğer hizmet binalarında ADSL internet alt yapısı mevcuttur. Diğer hizmet binalarındaki kullanıcılar uzaktan güvenli bir şekilde otomasyon sistemine bağlantı kurmaktadır.

Belediyemiz ağ ve sistem güvenliği sağlanması için bir adet güvenlik duvarı (firewall) cihazı mevcuttur. Güvenlik duvarı içerisinde personelin internet erişimi kısıtlanabilmekte ve internetten gelen saldırılar engellenmektedir.

Stratejik Plan dönemlerinde, belediyemizin ağ ve sistem güvenliğini artırmak için güvenlik altyapısının geliştirilmesi ve personelin siber güvenlik konusunda eğitimler alması sağlanmalıdır. Bu amaçla mevcut güvenlik duvarı sistemleri güncellenmeli ve çok katmanlı bir güvenlik yapısı oluşturulmalıdır. Ayrıca, çalışanların internet erişimini daha esnek ve güvenli hale getirmek için kullanıcı bazlı güvenlik politikaları uygulanmalıdır. Personelin siber güvenlik konusunda bilinçlendirilmesi için düzenli eğitim programları oluşturulmalıdır. Bunlara ek olarak, siber tehditleri anlık olarak tespit edip yanıt verebilecek bir güvenlik izleme sistemi kurulmalıdır. İnternet Sitesi ve Dijital Hizmetler

Belediyemiz resmî internet sitesi içeriği daima güncellenmektedir. İnternet sitemizde belediyemiz ile ilgili haberler, duyurular, ihaleler, faaliyetler, projeler, etkinlikler, meclis kararları ve fotoğraflar düzenli olarak kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Aynı zamanda çevrimiçi borç öğrenme, borç ödeme ve çeşitli sorgulamalar yapılabilmektedir.

Belediyemizin internet sitesi ve dijital hizmetler alanında, daha geniş bir kullanıcı kitlesine hitap edebilmesi için bazı hedefler belirlenmelidir. Bu kapsamda kullanıcı deneyimi ve erişim konusunda internet sitesi, kullanıcı dostu bir arayüzle yeniden tasarlanmalı ve tüm vatandaşların kolayca erişebileceği şekilde düzenlenmelidir. Ayrıca, mobil cihazlardan erişim ve kullanım kolaylığı sağlanmalıdır. Dijital hizmetlerin gelişimi hususunda ise çevrimiçi borç ödeme, başvuru takibi gibi dijital hizmetlerin kapsamı genişletilmeli ve yeni dijital hizmetler eklenmelidir. Vatandaşların belediyemiz hizmetlerinden daha etkin yararlanabilmesi için dijital etkileşim artırılmalıdır.

Mali Kaynak Analizi

Çivril Belediyesi'nin 2025-2029 yıllarını kapsayan Stratejik Plan Dönemi boyunca toplam **5.236.085.937,50 TL** kaynak elde etmesi öngörülmektedir. Kaynakların türü ve yıllara göre dağılımı Tablo X'te yer almaktadır.

Tablo X. Tahmini Kaynaklar

KAYNAKLAR	Planın 1. Yılı	Planın 2. Yılı	Planın 3. Yılı	Planın 4. Yılı	Planın 5. Yılı	Toplam Kaynak
Vergi Gelirleri	77.462.000,00	96.827.500,00	121.034.375,00	151.292.968,75	189.116.210,94	635.733.054,69
Teşebbüs ve Mülkiyet Gelirleri	146.105.000,00	182.631.250,00	228.289.062,50	285.361.328,13	356.701.660,16	1.199.088.300,78
Alınan Bağış ve Yardımlar ile Özel Gelirler	63.948.000,00	79.935.000,00	99.918.750,00	124.898.437,50	156.123.046,88	524.823.234,38
Diğer Gelirler	317.575.000,00	396.968.750,00	496.210.937,50	620.263.671,88	775.329.589,84	2.606.347.949,22
Sermaye Gelirleri	32.910.000,00	41.137.500,00	51.421.875,00	64.277.343,75	80.346.679,69	270.093.398,44
Alacaklardan Tahsilat						
Red ve İadeler (-)						
Diğer (kaynak belirtilecek)						
Toplam	638.000.000,00	797.500.000,00	996.875.000,00	1.246.093.750,00	1.557.617.187,50	5.236.085.937,50

Tahmini kaynaklar irdelendiğinde, vergi gelirlerinin stratejik plan dönemi boyunca artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu artışın devamlılığının sağlanması için vergi mükelleflerinin bilinçlendirilmesi ve vergi ödeme süreçlerinin kolaylaştırılması için yeni bilgilendirme kampanyaları düzenlenmesi planlanacaktır. Bu durum mükelleflerin vergi ödeme motivasyonunu artıracaktır. Bunun yanı sıra vergi tahsilat sistemlerinin dijitalleştirilmesi ve süreçlerin hızlandırılması için belediyemizde yeni bir yazılım altyapısının kurulması planlanmaktadır.

Belediyemizin sahip olduğu taşınmazlar ve işletmelerden elde edilen gelirleri kapsayan teşebbüs ve mülkiyet gelirlerinin arttırılması amacıyla taşınmazların daha etkin bir şekilde yönetilmesi için mülkiyet yönetim stratejisi geliştirilmesi önemlidir. Özellikle atıl durumda olan taşınmazların ekonomiye kazandırılması bu kapsamda hedeflenebilir. Ayrıca belediyemiz mülklerinin kira sözleşmeleri gözden geçirilecek ve piyasa koşullarına uygun şekilde güncellenmesi sağlanacaktır.

Belediyemizin finansman ihtiyaçlarını karşılamak için önemli bir kaynak oluşturan bağış ve yardımların arttırılması için özel sektör ve sivil toplum kuruluşları ile daha fazla iş birliği yapılacak, bu iş birlikleri kapsamında bağış ve yardımların arttırılması sağlanacaktır. Belediyenin yürüttüğü projeler için ulusal ve uluslararası fon kaynaklarından faydalanma oranı arttırılacaktır.

Belediyemizin çeşitli faaliyetlerinden elde edilen gelirleri kapsayan diğer gelirlerin arttırılmasına yönelik

belediyemiz tarafından sunulması planlanan dijital hizmetlerin kapsamı genişletilecek ve bu hizmetlerden elde edilen gelirlerin artırılması hedeflenecektir. Belediyemiz tarafından sunulan hizmetlerin ücretlendirilmesi yeniden gözden geçirilecek ve ekonomik koşullara uygun şekilde güncellenmesi sağlanacaktır.

Yatırım projelerinden elde edilen gelirleri temsil eden sermaye gelirlerini arttırmak için kentsel dönüşüm, altyapı iyileştirme ve çevre düzenleme projelerine daha fazla yatırımlar yapılabilir. Bunların yanı sıra Belediyemiz yatırımları için ulusal ve uluslararası yatırım teşviklerinden faydalanma stratejileri geliştirilecektir.

2025 YILI GİDER BÜTÇESİ					
	KURUMSAL			BİRİMLER	GİDER BÜTÇESİ
46	20	16	04	Destek Hizmetleri Müdürlüğü	
46	20	16	05	İnsan Kaynakları Müdürlüğü	
46	20	16	18	Yazı İşleri Müdürlüğü	
46	20	16	23	Mali Hizmetler Müdürlüğü	
46	20	16	25	Muhtarlık İşleri Müdürlüğü	
46	20	16	30	Emlak ve İstimlak Müdürlüğü	
46	20	16	32	Çevre Koruma ve Kontrol Müdürlüğü	
46	20	16	35	Fen İşleri Müdürlüğü	
46	20	16	39	Tarımsal Hizmetler Müdürlüğü	
46	20	16	40	İmar ve Şehircilik Müdürlüğü	
46	20	16	41	İşletme ve İştirakler Müdürlüğü	
46	20	16	66	Zabıta Müdürlüğü	
46	20	16	89	Kültür Sosyal İşler Müdürlüğü	
46	20	16	90	İklim Değişikliği ve Sıfır Atık Müdürlüğü	
46	20	16		TOPLAM	

Tablo 1. Amaçlar ve Hedefler

Tema	Amaç Kodu	Amaç	Hedef Kodu	Hedef
Yeşil Gelecek: Çevre Dostu Çivril	A1	Çevresel Sürdürülebilirliği ve Yeşil Dönüşümü Sağlamak	H1	Plan dönemi sonuna kadar düzenlenen yeşil alanları %20 artırmak
			H2	Çevre bilincini artırmak
			H3	Çevre dostu projeler geliştirmek
Güçlü Kurum, Etkin Yönetim	A2	Kurumsal Yapıyı Güçlendirmek ve Kaynak Verimliliğini Artırmak	H1	Personelin eğitim ve işgücü performansını iyileştirerek kurumsal gelişime katkı sağlamak
			H2	Sürdürülebilir bir yönetim sistemi kurmak
			H3	Personelin kurumsal aidiyet ve memnuniyetini artırmak
			H4	Taşınmazların kaynak sağlama verimliliğini artırmak
			H5	Bütçe verimliliğini artırmak
Herkes İçin Eşit Hizmet	A3	Sosyal Hizmetlerin Kalitesini Artırarak Erişimini Genişletmek	H1	Sosyal hizmetlerden faydalanan kişi sayısını her yıl %5 artırmak
			H2	Belediyenin sosyal yardım gerçekleştirme bütçesinin toplam gerçekleştirme bütçesindeki payını artırmak
			H3	Yaşam boyu spor kültürünün artırılması
Modern Şehir, Güçlü Altyapı	A4	Kentsel Altyapıyı ve Hizmetleri İyileştirmek	H1	Kentsel altyapıyı iyileştirmek
			H2	Şehir içi ulaşım ağlarını geliştirmek
			H3	Hizmet altyapısını geliştirmek
Güçlü Ekonomi, Yerel İstihdam	A5	Ekonomik Kalkınmayı ve Yerel İstihdamı Desteklemek	H1	Yerel istihdam oranını artırmak
			H2	Yerel girişimcilik ekosistemini güçlendirmek
			H3	Tarıma dayalı ekonominin canlandırılması
			H4	Ekoturizm faaliyetleri ile kentin cazibe merkezi haline getirilmesi
Akıllı Çivril: Dijital Gelecek	A6	Dijital Dönüşüm ve Akıllı Şehir Uygulamaları Altyapısını Geliştirmek	H1	Akıllı şehir uygulamaları geliştirmek
			H2	Belediyenin dijital altyapısını güçlendirmek ve siber güvenliği artırmak
			H3	Belediyenin dijital altyapısını güçlendirmek ve siber güvenliği artırmak
Güvenli Gelecek, Dirençli Şehir	A7	Afetlere Karşı Dirençliliği Artırmak	H1	Plan dönemi sonuna kadar, afet bilinci eğitimlerinden yararlanan kişi sayısını artırmak
			H2	Afet müdahale faaliyetlerinin etkinliğini arttırmak
Bilgi ve Kültürle Güçlenen Çivril	A8	Eğitim ve Kültürel Faaliyetleri Desteklemek	H1	Eğitim faaliyetlerinin artırılması
			H2	Kültür sanat faaliyetlerinin artırılması
			H3	Gençler için kariyer gelişim faaliyetlerinin artırılması

Temel Performans Göstergeleri

Hedef kartlarında yer alan performans göstergelerinden kurumumuzun faaliyet alanına ilişkin 24 adet temel performans göstergesi aşağıda sıralanmıştır.

Tablo 2. Temel Performans Göstergeleri

Temel Performans Göstergesi	Plan Başlangıç Dönemi Değeri (2024)	2025 Yılı Performans Hedefi	Performans Hedefi (2029)
1. Düzenlenen yeşil alan miktarı (m ²)	506.000	516.240	607.200
2. Yeşil alanların bakım ve sürdürülebilirlik performansı (bakımlar arası ortalama süre, gün)	25	22	14
3. Belediyenin sahip olduğu yeşil enerji kaynaklarından üretilen yeşil enerjinin toplam enerji tüketimine oranı	0,45	0,45	0,90
4. Personel başına düşen eğitim saati (saat)	7,07	10,50	11,50
5. Eğitimlerden memnuniyet düzeyi (%)	60	65	85
6. Yürürlükte olan güncel çalışma yönetmeliği sayısı	2	12	22
7. Toplam geribildirim sayısı	0	20	100
8. Sosyal hizmetlerden yararlanan kişi sayısı	178	187	229
9. Sağlanan sosyal hizmetlerden memnuniyet oranı (%)	80	82	100
10. Sosyal hizmetlere ortalama erişim süresi (gün)	15	15	10
11. Yeni yapılan yol ve kaldırım miktarı (m ²)	14,417	100.000	125.000
12. Kentsel altyapı projeleri için gerçekleştirme bütçesinin toplam gerçekleştirme bütçesine oranı	0,04	0,05	0,06
13. Altyapı iyileştirme projelerinin zamanında tamamlanma oranı	0,80	0,85	0,95
14. İstihdam masasına başvuran kişi sayısı	0	400	1000
15. İstihdam masası aracılığıyla işe yerleştirilen kişi sayısı	0	100	400

16. Girişimcilik destek programlarından faydalanan girişimci sayısı	0	10	30
17. Hayata geçirilen akıllı şehir projelerinin sayısı	0	2	12
18. Dijitalleştirilen hizmet süreçlerinin sayısı (Vatandaşların hizmetine sunulan e-hizmet modülü sayısı)	1	2	4
19. Dijital hizmetlerinden yararlanan kullanıcı sayısı (e-hizmetlerden yararlanan kullanıcı sayısı)	1.300	1500	2.500
20. Düzenlenen afet bilinci etkinliği sayısı	0	10	35
21. Afet yönetim planının tamamlanma oranı	0	30	0
22. Düzenlenen eğitim programlarının sayısı	31	32	35
23. Eğitim faaliyetlerinden memnuniyet oranı	90	90	100
24. Kültür sanat faaliyetlerinden memnuniyet oranı	0	70	90

TOPLAM KAYNAK İHTİYACI TABLOSU

2025 YILI GİDER KALEMLERİ

AÇIKLAMA	TUTAR
Personel Giderleri	111.458.000
Sosyal Güvenlik Kurumlarına Devlet Primi Giderleri	13.488.900
Mal ve Hizmet Alım Giderleri	230.731.500
Faiz Giderleri	20.001.000
Cari Transferler	18.192.000
Sermaye Giderleri	216.128.600
Borç Verme	2.000.000
Yedek Ödenekler	67.000.000
TOPLAM	679.000.000