



BÁCS-KISKUN MEGYEI KORMÁNYHIVATAL

Ikt. szám: BK/INT/08-3/2019.
Ügyintéző: dr. Nagy Andor
Telefon: 76/513-783
Melléklet: integritásjelentés

Miniszterelnökség

dr. Tuzson Bence
közszolgálatért felelős államtitkár

integritas@me.gov.hu

Tárgy: integritásjelentés 2018. évről

Tisztelt Államtitkár Úr!

Mellékelten megküldöm a **Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal 2018. évről szóló integritásjelentését** a Belügyminisztérium által kiadott módszertani útmutatóban foglalt szerinti kommunikációs csatornákon szíves felhasználásra.

Az integritásjelentés **a módszertani útmutatónak megfelelően** tartalmazza a szöveges értékelést az integritás helyzetéről, az intézkedési tervben vállalt feladatok értékelését, valamint az integritásmenedzsment értékelő lapot.

Tájékoztatom továbbá, hogy a Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatalnál közvetlenül érzékelhető és konkrét ügyben megjelenő korrupciós kockázat nem merült fel.

Jelen tájékoztatásomról **párhuzamosan értesül** az integritásirányítás fejlesztéssel kapcsolatos feladatokat ellátó Nemzeti Védelmi Szolgálat Korrupciómegelőzési Főosztálya a módszertani útmutatóban jelzett kmf@nvsz.police.hu e-mail cím útján.

Amennyiben a jelentéssel kapcsolatosan kérdése merülne fel, kérem, forduljon bizalommal dr. Nagy Andor (tel.: 76/513-783) integritás tanácsadóhoz.

Kecskemét, 2019. február 15.

Tisztelettel:

Kovács Ernő
kormány megbízott nevében és
megbízásából:

Dr. Zombor Attila
főigazgató

Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal
6000 Kecskemét, Deák Ferenc tér 3.

☎ 76/513-713, ☎ 76/998-346, ✉ kormanyhivatal@bacs.gov.hu



BÁCS-KISKUN MEGYEI KORMÁNYHIVATAL

Ügyiratszám: BK/INT/08-2/2019.

Mellékletek

- integritásirányítási rendszert értékelő lap
- intézkedésenkénti értékelés

I n t e g r i t á s j e l e n t é s

Az államigazgatási szervek integritásirányítási rendszeréről és az érdekérvényesítők fogadásának rendjéről szóló 50/2013. (II. 25.) Korm. rendelet 3. § (2) bekezdése alapján:

I. Az integritás helyzete a Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatalban

A 2018. évi korrupciómegelőzési intézkedési terv intézkedéseinek kiválasztásánál a 2014-ben megkezdett integritás fejlesztési munka folytatása volt a cél. Elmondható, hogy az integritással kapcsolatosan a kizárólag a Kormányhivatal intézkedését igénylő pontok megvalósultak, az elmúlt év a szisztematikus építkezés, a rendszer folyamatos fejlesztése/fejlődése jegyében telt. A Kormányhivatal nagy hangsúlyt fektet a tisztviselők érzékenyítésére, az integritástudatosság fokozására. Ennek a munkának három alappillére: az integritás-oktatások, az orientációs képzések, valamint a vezető tisztviselőkkel folytatott általános és eseti (pl. egyszerűsített honosítási kérelmet kezelő ügyfélszolgálati ügyintézők támogatása) jellegű konzultációk.

A Kormányhivatal személyi állományának egészével sikerült megismertetni az integritásirányítási rendszert. A munkatársak integritás tudatossága jelentős mértékben fokozódó tendenciát mutat - a Kormányhivatal vezetésének elvárásainak megfelelően. Jelentős eredmény az intézmény immunitása szempontjából, hogy szervezet tagjai már tudják, hogy mit kell tenniük egy ajándékozási helyzetben, vagy egyéb kockázati tényezőket jelentő gyakorlati élethelyzetben. Automatizmussá vált – különösen az ügyfélszolgálatok területén -, hogy a tisztviselők pontosan dokumentálják a korrupciós kísérletnek tűnő eseteket jegyzőkönyv vagy feljegyzés formájában. Az integritás tanácsadót rendszerint a szervezeti egység vezetője tájékoztatja a vonatkozó dokumentum megküldése útján. Kiemelendő, hogy az ajándékok visszautasítása során régi ügyféli beidegződéseket, a szokás alapú helyzeteket magabiztos kommunikációval párosítva hártják el a munkatársak. Ezt támasztja alá az a tény is, hogy az utóbbi időszak megbízhatósági vizsgálatai a Kormányhivatal munkatársaival kapcsolatosan egyetlen esetben sem fedtek fel bűncselekményre utaló jeleket.

2016-ban bevezetésre került, és a 2017-es, valamint a 2018-as évben is eredményesen került megtartásra az Orientációs képzések rendszere, mellyel nem titkolt szándéka a Kormányhivatalnak, hogy a frissen kinevezésre kerülő állami tisztviselőket megfelelő információkkal lássa el. A képzési nap integrált tematikája magába foglalja a hivatásetikai részen túlmenően az alapvető szervezeti és közszolgálati, a tűz- és munkavédelmi, valamint az információbiztonsági ismereteket is. A képzési nap különösen hatásos eszköz a dinamikus változó szervezeti környezet miatt - új hatáskörök integrálása esetén (pl. Agrár és

Vidéktámogatási Főosztály, Környezetvédelmi és Természetvédelmi Főosztály) segíti az átvett személyi állomány szervezeti kultúrába történő illeszkedését.

Kiemelendő, hogy az integritas@bacs.gov.hu e-mail cím - mint integritási és antikorrupciós bejelentő csatorna - mind a tisztviselők, mind a külső bejelentők számára egyaránt elérhető. A kormányhivatali munkatársak ismerik a csatornát, tudatában vannak annak, hogy bárminemű integritási/korrupciós kockázat vagy esemény bejelenthető. A személyi állomány felismerte azt is, hogy az integritás tanácsadóhoz fordulhatnak összeférhetetlenséggel, együttalkalmazási tilalommal kapcsolatos kérdésekben is. A Kormányhivatal szervezeti egységei erre a címre továbbítják azokat a bejelentéseket is, melyek közvetett/közvetlen formában korrupciós kockázatról szóló információt hordozhatnak. Az ilyen jellegű bejelentések kivizsgálása ennek megfelelően az integritás tanácsadó folyamatos tájékoztatása mellett valósul meg. Amennyiben az adott eset megköveteli, úgy az integritás tanácsadó a hivatali szervezet vezetőjének felhatalmazásával vizsgálati csoport alakít és a helyszínen is folytat vizsgálatot, amint erre az elmúlt évben is volt példa.

A fentiekén túlmenően a Kormányhivatalon belül a megfelelő információk eljuttatását segíti a Jogi, Humánpolitikai és Koordinációs Főosztály azáltal, hogy amennyiben a beérkező küldeményekben korrupcióval/integritással kapcsolatos információk vannak, úgy az integritás tanácsadó részére az ügy minden esetben továbbításra kerül.

A 2018. évi intézkedési tervbe foglalt intézkedések döntő többsége megvalósult, valamint elmondható, hogy a teljességbe nem ment pontok előkészítése megtörtént, így a 2019. évi intézkedési tervbe átemelésük indokolt.

II. Az intézkedési tervben vállalt feladatok értékelése

1. Egyéni integritási konzultáció a hivatali szervezet valamennyi – munkahelyi közösséget irányító - vezetőjével

A Kormányhivatal méreteiből adódóan valamennyi vezetővel történő konzultáció maradéktalanul nem valósult meg, ugyanakkor a 2018. évben – az eddigiekhez hasonlóan - a belső kontrollrendszer vonatkozásában a kontrollkörnyezet alakítása és az integrált kockázatkezelés intézményesítése kapcsán fontos kulcsfontosságú szerep hárult a vezetői karra. Ennek megfelelően a vezetőkkel történő konzultációnak folyamatosnak kell lennie, amint az a gyakorlatban is célkitűzésként szerepel.

2. Integritás oktatások

Az integritás oktatások intézményesülése már 2014-ben megkezdődött. 2015-ben, 2016-ban, 2017-ben és 2018-ban tovább folytatódott az Alkotmányvédelmi Hivatallal történő együttműködés, melynek keretein belül az integritás előadásokkal együtt - a befolyásmentes munkavégzés érdekében - Awareness előadások kerültek megtartásra. A teljes személyi állomány elérése 2017. év elejére fejeződött be. Az eddigiekben a teljes állományt megcélzó frontális előadások jó alapot nyújtanak az év során lezajlott, valamint a jövőben is tervezett tréningyszerű oktatások megtartásához.

3. Orientációs képzések

A kormányhivatalba felvételre kerülő új belépők személyi integritásának erősítését célzó Orientációs képzés a 2016. évben intézményesült, és azóta is folyamatosan megtartásra

kerül. A Kormányhivatal célja, hogy a frissen belépő munkatársakat alapvető szervezeti és közszolgálati, hivatásetikai és integritási, tűz- és munkavédelmi, valamint információbiztonsági ismeretekkel lássa el a prevenció jegyében, amely a visszajelzések alapján sikeresnek minősíthető.


4. Együttműködési megállapodás az Alkotmányvédelmi Hivatallal

Az aktualizált együttműködési megállapodás megkötése kezdeményezésre került, bár tényleges megkötésére még nem került sor. Az együttműködés tartalmi pontjai azonban a gyakorlatban megvalósulnak, a kapcsolattartás folyamatos.

Kecskemét, 2019. február 15.

Tisztelettel:

Kovács Ernő
kormány megbízott
névében és megbízásából



Dr. Zombor Attila
főigazgató

Az integritásirányítási rendszer működtetése - 2018.			
1	Az államigazgatási szervnél integritás tanácsadó kijelölése megtörtént. R. 5. § (1) bek.	2	0
2	Az integritás tanácsadó a hivatali szervezet vezetőjének közvetlen irányítása alatt áll. R. 5. § (2) bek.	2	0
3	Az integritás tanácsadó kijelölése a felettes szerv vezetőjének előzetes írásbeli egyetértése alapján történt. R. 5. § (3) bek.	2	0
4	Az integritás tanácsadó rendelkezik az előírt képesítési követelményekkel. R. 7. § (2) bek.*	2	0
5	A tanácsadó feladata ellátása során a rendeletben meghatározott feladatokon túl további feladatokat nem lát el. R. 5. §	2	0
6	Az államigazgatási szerv rendelkezik az integritási és korrupciós kockázatok aktuális felmérésével. R. 3. § (1) bek.	1	0
7	Az államigazgatási szerv rendelkezik aktuális integritási és korrupciós kockázatok kezelését szolgáló intézkedési tervvel. R. 3. § (1) bek.	1	0
8	Az államigazgatási szerv rendelkezik aktuális integritásjelentéssel. (tárgyév dec. 31. napjáig) R. 3. § (2) bek.	1	0
9	Az integritás tanácsadó közreműködött az integritási és korrupciós kockázatok felmérésében. R. 6. § (1) bek.	1	0
10	Az integritás tanácsadó közreműködött az intézkedési terv elkészítésében. R. 6. § (1) bek.	1	0
11	Az integritás tanácsadó közreműködött az integritás jelentés elkészítésében. R. 6. § (1) bek.	1	0
12	Az integritás tanácsadó neve és elérhetősége, valamint a feladatiról és tevékenységéről szóló tájékoztató a szervezet intranetes felületén hozzáférhető.	2	0
13	Az integritás tanácsadó neve és elérhetősége, valamint a feladatiról és tevékenységéről szóló tájékoztató a szervezet bárki számára elérhető internetes felületén hozzáférhető.	2	0
összesen:		20	16

*Megjegyzés: a szervnél az integritástanácsadói feladatokat 2017. október 04-ig olyan személy látta el, aki az előírt képesítési követelményekkel rendelkezett, azt követően a feladat ellátására – átmenetileg - átírányítás keretében került sor, a feladatot jogi végzettségű kolléga látja el.

A szervezet működtetése, működésének szabályai			
1	A szervezeti célok teljesítése érdekében elvégzendő alapvető feladatok és a szervezeti egységeknek a szerv fő feladataiból kiindulva meghatározott feladatait egy folyamatosan aktualizált és hatályos szervezeti és működési szabályzatban kerületek meghatározására.	4	0
2	A mindennapi munkavégzés során felmerült hiányosságok, illetve szabálytalansági gyanú jelentésének, a felmerült szabálytalanságok feltárásának, kivizsgálásának és kezelésének kereteit és szabályait részletes, a belső szabályzatok között kiemelten kezelt eljárásrend állapítja meg. A jelentett esetek alapos kivizsgálásáról pedig a felelős vezető minden esetben gondoskodik.	4	0
3	A szervezet rendelkezik jogszabályok által előírt belső szabályzatokkal.	4	0
4	A szervezetben külön szabályozás rendelkezik a külső szakértők alkalmazásának feltételeiről.	4	0
5	A szervezet biztosítja pénzügyeinek, vagyontárgyainak és eszközeinek megfelelő kezelését, gazdálkodására vonatkozó adatait nyilvánosan hozzáférhetővé teszi.	4	0
összesen:		20	12

Szervezeti stratégia, célkitűzések			
1	A szervezetnek van nyilvánosan közzétett, a szervezet minden tagja által teljes körűen megismerhető, rendszeresen felülvizsgált stratégiája, amely rögzíti a szervezet stratégiai és operatív célrendszerét.	4	0
2	A szervezeti stratégiában szerepel a következők közül valamelyik: szervezeti kultúra javítása, integritás fejlesztése, korrupció elleni fellépés témaköre.	4	0
3	A szervezet részt vett az Állami Számvevőszék integritás felmérésében, és csatlakozott az Integritás Támogatók Köréhez. (Amennyiben a válasz igenlő, abban az esetben az ÁSZ felmérését és jelentését kérjük mellékelni az integritás jelentéshez.)	4	0
4	A szervezet évközben is figyelemmel kíséri az intézkedési tervben foglaltak végrehajtását, dokumentáltan értékeli a tapasztalatokat.	4	0
5	A vezetés iránymutatást ad a szervezet számára integráns működésének kialakításával kapcsolatban. R. 3. § (1)-(3) bek.	4	0
	összesen:	20	20

Személyügyi menedzsment intézkedések			
1	A szervezet munkavállalói rendelkeznek aktualizált és hatályos munkaköri leírással.	2	0
2	A szervezet az új munkatársak számára az integritás témakörére is kiterjedően a beilleszkedés elősegítésére, valamint a szervezet működésének és szokásainak megismerésére előzetes felkészítést tart.	2	0
3	A munkaerő-kiválasztás során maximálisan figyelembe veszi a szervezet a meghirdetett pozícióval szemben támasztott képzettségi és egyéb megfelelőségi követelményeket, és a megfelelő kompetenciájú személyek kiválasztása érdekében biztosítja: (1) pozíció pályázat útján történő betöltését; (2) a kiválasztás eljárás során vizsga vagy tudáskészség felmérését; (3) a jelentkezők egyéni meghallgatására olyan bizottság előtt kerül sor, melynek tagja a szakmailag illetékes vezető, és a humán erőforrás gazdálkodásért felelős szervezeti egység munkatársa.	2	0
4	Az elmúlt egy évben a szervezet vezetői részt vettek korrupció elleni fellépéssel, etikus működéssel, vagy integritással kapcsolatos képzésen.	1	0
5	Az elmúlt 1 évben a szervezet munkatársainak legalább 10%-a vett részt korrupcióelleni fellépéssel, etikus működéssel, vagy integritással kapcsolatos képzésen.	1	0
6	Az elmúlt egy évben a szervezet munkatársainak legalább 20%-a vett részt korrupció elleni fellépéssel, etikus működéssel vagy integritással kapcsolatos képzésen.	1	0
7	Az elmúlt egy évben a szervezet munkatársainak legalább 30%-a vett részt korrupció elleni fellépéssel, etikus működéssel vagy integritással kapcsolatos képzésen.	1	0
	összesen:	10	9

Kockázatok elemzése és kezelése			
1	A szervezetben működik – a belső ellenőrzési feladatok megtervezésén túl – olyan írásban is rögzített integrált kockázatkezelési rendszer, melynek keretében sor kerül a kockázatok rendszerszerű elemzésére, az elemzés eredményeinek értékelésére, és az eredmények alapján konkrét kockázatkezelési tevékenységre.	2	0
2	Minden egyes beazonosított kockázat vonatkozásában meghatározásra kerül a bekövetkezésének valószínűsége, a szervezetre gyakorolt hatása, az egyes kockázatokhoz rendelt értékek pedig rögzítésre kerülnek írásos vagy elektronikus formában is.	2	0
3	Biztosított az egyes kockázati tényező csökkentése érdekében hozott intézkedések megvalósításának nyomon követése, a beazonosított kockázatok év közben legalább egyszeri felülvizsgálata, valamint a kockázatkezelési folyamat minden egyes elemének (felmérés, elemzés, kezelés) legalább évenkénti teljes felülvizsgálata, a feltárt hiányosságok mielőbbi kijavítása, illetve a hatékonyabb feladatellátást biztosító módszerek és eszközök lehetőség szerinti bevezetése.	2	0
4	A különböző kockázatfelmérésekről, kockázatkezelési eljárásokról, javaslatokról, intézkedésekről egységes összefoglaló készül(t) a szervezet vezetője részére.	2	0
5	A szervezet év közben is értékeli a kockázatkezelési tervekben foglalt intézkedések végrehajtását, az így kapott eredményeket dokumentáltan értékeli.	2	0
	összesen:	10	8

Belső ellenőrzés és kontrollmechanizmusok			
1	A szervezetnél működik a funkcionálisan is független, a nemzetközi belső ellenőrzési standardok, illetve a magyarországi államháztartási belső ellenőrzési standardok előírásaival összhangban lévő belső ellenőrzés.	2	0
2	A szervezet rendelkezik rendszeres kockázatelemzéssel megalapozott éves ellenőrzési tervvel és stratégiai ellenőrzési tervvel.	2	0
3	A szervezetnél a teljes működést lefedően meghatározásra kerültek a folyamatok, kijelölésre kerültek a folyamatgazdák és a szervezet rendelkezik a folyamatokhoz igazított naprakész, aktuális ellenőrzési nyomvonallal.	2	0
4	Biztosított, hogy az utalványozás, kötelezettségvállalás és ellenjegyzés feladatai közül ugyanaz a személy ne láthasson el egyszerre kettőt.	2	0
5	A szervezetnél érvényesül a folyamatba épített előzetes és utólagos vezetői ellenőrzési rendszer, értékeli és intézkedésekre kerül sor a hiányosságok kiküszöbölésére.	2	0
összesen:		10	10

Etikus és átlátható működés			
1	A szervezet rendelkezik egy olyan, minden vezető és munkatárs számára megismerhető etikai szabályzattal, amely pontosan körülhatárolja - többek között - az etikus magatartással és az integritással kapcsolatos elvárásokat.	2	0
2	A szervezet tagjai tisztában vannak azzal, hogy az integritás tanácsadóhoz fordulhatnak hivatásetikai kérdésekben.	2	0
3	Elérhetőek a szervezet tagjai számára a feldolgozott hivatásetikai dilemmák vagy esettanulmányok.	2	0
4	A szervezet a közérdekű adatok vonatkozásában a közzétételi kötelezettségeinek eleget tesz.	2	0
5	A szervezet rendelkezik az érdekvényesítők fogadására vonatkozó belső szabályzattal. R. 10. § (3) bek.	2	0
Összesen:		10	6

ÖSSZESÍTÉS			
1	Az integritásirányítási rendszer működtetése	20	16
2	A szervezet működtetése, működésének szabályai	20	12
3	Szervezeti stratégia, célkitűzések	20	20
4	Személyügyi menedzsment intézkedések	10	9
5	Kockázatok elemzése és kezelése	10	8
6	Belső ellenőrzések és kontrollmechanizmusok	10	10
7	Etikus és átlátható működés	10	6
Összesen:		100	81

Integritásjelentés 2018. - intézkedésenkénti értékelés

Államigazgatási szerv megnevezése:	Bács-Kiskun Megyei Kormányhivatal
Alapul szolgáló korrupciómegelőzési intézkedési terv időbeli hatálya, a terv száma:	2018. évi Korrupciómegelőzési intézkedési terv
Az intézkedés fenti terven belüli sorszáma:	1. Egyéni integritási konzultáció a hivatali szervezet valamennyi – munkahelyi közösséget irányító – vezetőjével
Az intézkedés megvalósulása (0-5)*	4
Milyen célkitűzést szolgált, elérte-e:	Szervezeti integritás erősítése. Az intézkedésnek a továbbiakban folyamatosnak kell lennie.
Mi volt a várható eredmény, megvalósult-e:	A megfelelő szervezeti információk begyűjtése.
Felelős személy, munkacsoport megnevezése:	integritás tanácsadó, vezetők
Megvalósítási határidő (betartva, módosítva, túllépve):	folyamatos
Közreműködő személyek száma:	Mindig az érintett szakterületi vezető.
Ellenőrzés módja, annak felelőse, tett megállapítások:	A tapasztalatok gyakorlatba történő folyamatos beépítése indokolt.
Tényleges költségigények, annak forrása:	-
Az intézkedés során felmerült nehézségek:	Az intézményi struktúra változása, új szervezeti egységek integrálása.
Intézkedés kifejtése, megvalósítás menete, hatása:	Az ügyintézők integritás tudatosságának felülről történő támogatására a vezetőkkel történő egyéni konzultációknak folyamatosnak kell lennie.
Felmerül-e a folytatás igénye, ha igen azt mi teszi szükségessé:	A folytatás igénye a folyamatos és pontos információáramlás érdekében felmerül.
Kiajánlható jó gyakorlat:	igen
A tervezett intézkedés mennyiben támogatta a szervezet integritását, s ez miben mutatkozik meg:	kevésbé-közepesen- <u>nagyon</u> A felülről is támogatott szervezeti egységeknél az integritástudatosság fokozása gyorsabb, eredményesebb.

* A szempontrendszerhez kapcsolódik egy értékelő táblázat, mely 0-5-ig terjedő skálán értékeli az egyes intézkedések megvalósulásának állapotát, mely értéket a táblázatban fel kell tüntetni. Ennek kitöltése a szöveges jelentés, valamint az egyes intézkedésekre reflektáló értékelés előterjesztését követően a tanácsadó, a hivatali szerv vezetőjének, valamint a szervezet vezetőjének közös felelőssége. Az intézkedéshez kapcsolódó magasabb pontszám relatíve azt jelenti, hogy a tervezés, a végrehajtás, a kitűzött cél szinkronban vannak egymással, és mindez pozitív hatással van a szervezet integritására.

Az intézkedés a tervben jelölt határidőben végrehajtásra került és a célzott hatás kiváltására alkalmas.	5
Az intézkedés a tervben foglaltak szerint alapvetően végrehajtásra került, egyes részfeladatok (az eredményességet döntően nem befolyásoló) azonban a kijelölt határidő után kerültek foganatosításra.	4
Az intézkedés végrehajtása megkezdődött, de a tervezett határidő módosítása vált szükségessé.	3
Az intézkedés végrehajtása megkezdődött, azonban határidőben nem fejeződött be, és annak módosítása nem lehetséges.	2
A tervezett intézkedés végrehajtása megkezdődött, azonban az ellenőrzés tapasztalatai alapján nem, vagy csak korlátozottan képes a célzott hatás kiváltására, így annak újraértelmezése szükséges.	1
A tervezett intézkedés végrehajtása nem kezdődött meg.	0

Az intézkedés fenti terven belüli sorszáma	2. Integritás oktatások
Az intézkedés megvalósulása (0-5)*	5
Milyen célkitűzést szolgált, elérte-e:	Személyes és ezen keresztül szervezeti integritás erősítése.
Mi volt a várható eredmény, megvalósult-e:	Az állomány személyes integritása erősödött.
Felelős személy, munkacsoport megnevezése:	integritás tanácsadó
Megvalósítási határidő (betartva, módosítva, túllépve):	folyamatos
Közreműködő személyek száma:	1-5 fő
Ellenőrzés módja, annak felelőse, tett megállapítások:	-
Tényleges költségigények, annak forrása:	-
Az intézkedés során felmerült nehézségek:	-
Intézkedés kifejtése, megvalósítás menete, hatása:	Az NKE Pro-bono rendszerében elismert belső képzésként került nyilvántartásra. A teljes személyi állomány leoktatása 2017. évben megtörtént.
Felmerül-e a folytatás igénye, ha igen azt mi teszi szükségessé:	Egyrészt az oktatások intézményesültek, az integritás hivatali közbeszédben történő fenntartása pedig folyamatosan indokolt.
Kiajánlható jó gyakorlat:	igen
A tervezett intézkedés mennyiben támogatta a szervezet integritását, s ez miben mutatkozik meg:	kevés-közepesen- <u>nagyon</u>

* A szempontrendszerhez kapcsolódik egy értékelő táblázat, mely 0-5-ig terjedő skálán értékeli az egyes intézkedések megvalósulásának állapotát, mely értéket a táblázatban fel kell tüntetni. Ennek kitöltése a szóveges jelentés, valamint az egyes intézkedésekre reflektáló értékelés előterjesztését követően a tanácsadó, a hivatali szerv vezetőjének, valamint a szervezet vezetőjének közös felelőssége. Az intézkedéshez kapcsolódó magasabb pontszám relatíve azt jelenti, hogy a tervezés, a végrehajtás, a kitűzött cél szinkronban vannak egymással, és mindez pozitív hatással van a szervezet integritására.

Az intézkedés a tervben jelölt határidőben végrehajtásra került és a célzott hatás kiváltására alkalmas.	5
Az intézkedés a tervben foglaltak szerint alapvetően végrehajtásra került, egyes részfeladatok (az eredményességet döntően nem befolyásoló) azonban a kijelölt határidő után kerültek fogantatásra.	4
Az intézkedés végrehajtása megkezdődött, de a tervezett határidő módosítása vált szükségessé.	3
Az intézkedés végrehajtása megkezdődött, azonban határidőben nem fejeződött be, és annak módosítása nem lehetséges.	2
A tervezett intézkedés végrehajtása megkezdődött, azonban az ellenőrzés tapasztalatai alapján nem, vagy csak korlátozottan képes a célzott hatás kiváltására, így annak újraértelmezése szükséges.	1
A tervezett intézkedés végrehajtása nem kezdődött meg.	0

Az intézkedés fenti terven belüli sorszáma:	3. Orientációs képzések
Az intézkedés megvalósulása (0-5)*	5
Milyen célkitűzést szolgált, elérte-e:	A belépő tisztviselői állomány személyi integritásának erősítése.
Mi volt a várható eredmény, megvalósult-e:	Az eredmény, hogy a belépő kormánytisztviselők tisztában legyenek az alapvető hivatásetikai normákkal és egyéb szervezeti sajátosságokkal már a jogviszony keletkezésétől kezdődően.
Felelős személy, munkacsoport megnevezése:	integritás tanácsadó
Megvalósítási határidő (betartva, módosítva, túllépve):	folyamatos
Közreműködő személyek száma:	5 fő
Ellenőrzés módja, annak felelőse, tett megállapítások:	folyamatos, integritás tanácsadó
Tényleges költségigények, annak forrása:	-
Az intézkedés során felmerült nehézségek:	A különböző szakterületeket képviselő előadók (integritás, közszolgálati jog, információbiztonság, tűz- és munkavédelem) és az új belépő kormánytisztviselők megyei szintű összeszervezése.
Intézkedés kifejtése, megvalósítás menete, hatása:	Orientációs képzési nap megtartása negyedévenként a Kormányhivatal székhelyén.
Felmerül-e a folytatás igénye, ha igen azt mi teszi szükségessé:	A folytatás igénye a prevenciók szempontok alapján merül fel.
Kiajánlható jó gyakorlat:	igen
A tervezett intézkedés mennyiben támogatta a szervezet integritását, s ez miben mutatkozik meg:	kevés-közepesen- <u>nagyon</u>

* A szempontrendszerhez kapcsolódik egy értékelő táblázat, mely 0-5-ig terjedő skálán értékeli az egyes intézkedések megvalósulásának állapotát, mely értéket a táblázatban fel kell tüntetni. Ennek kitöltése a szöveges jelentés, valamint az egyes intézkedésekre reflektáló értékelés előterjesztését követően a tanácsadó, a hivatali szerv vezetőjének, valamint a szervezet vezetőjének közös felelőssége. Az intézkedéshez kapcsolódó magasabb pontszám relatíve azt jelenti, hogy a tervezés, a végrehajtás, a kitűzött cél szinkronban vannak egymással, és mindez pozitív hatással van a szervezet integritására.

Az intézkedés a tervben jelölt határidőben végrehajtásra került és a célzott hatás kiváltására alkalmas.	5
Az intézkedés a tervben foglaltak szerint alapvetően végrehajtásra került, egyes részfeladatok (az eredményességet döntően nem befolyásoló) azonban a kijelölt határidő után kerültek foganatosításra.	4
Az intézkedés végrehajtása megkezdődött, de a tervezett határidő módosítása vált szükségessé.	3
Az intézkedés végrehajtása megkezdődött, azonban határidőben nem fejeződött be, és annak módosítása nem lehetséges.	2
A tervezett intézkedés végrehajtása megkezdődött, azonban az ellenőrzés tapasztalatai alapján nem, vagy csak korlátozottan képes a célzott hatás kiváltására, így annak újraértelmezése szükséges.	1
A tervezett intézkedés végrehajtása nem kezdődött meg.	0

Az intézkedés fenti terven belüli sorszáma:	4. Együttműködési megállapodás megkötése az Alkotmányvédelmi Hivatallal
Az intézkedés megvalósulása (0-5)*	3
Milyen célkitűzést szolgált, elérte-e:	Korrupció elleni fellépés megelőző jelleggel.
Mi volt a várható eredmény, megvalósult-e:	Együttműködés fokozásával a szervezet integritását gyengítő hatások kialakulásának megelőzése.
Felelős személy, munkacsoport megnevezése:	Integritás tanácsadó
Megvalósítási határidő (betartva, módosítva, túllépve):	folyamatos
Közreműködő személyek száma:	1 fő
Ellenőrzés módja, annak felelőse, tett megállapítások:	-
Tényleges költségigények, annak forrása:	-
Az intézkedés során felmerült nehézségek:	-
Intézkedés kifejtése, megvalósítás menete, hatása:	Az eddigi együttműködés gyakorlati tapasztalatainak beépítése az együttműködési megállapodásba.
Felmerül-e a folytatás igénye, ha igen azt mi teszi szükségessé:	A megállapodás aktualizálása megtörtént, az aláírás 2019. évben várható.
Kiajánlható jó gyakorlat:	Igen
A tervezett intézkedés mennyiben támogatta a szervezet integritását, s ez miben mutatkozik meg:	kevésbé- <u>közepesen</u> - nagyon

* A szempontrendszerhez kapcsolódik egy értékelő táblázat, mely 0-5-ig terjedő skálán értékeli az egyes intézkedések megvalósulásának állapotát, mely értéket a táblázatban fel kell tüntetni. Ennek kitöltése a szöveges jelentés, valamint az egyes intézkedésekre reflektáló értékelés előterjesztését követően a tanácsadó, a hivatali szerv vezetőjének, valamint a szervezet vezetőjének közös felelőssége. Az intézkedéshez kapcsolódó magasabb pontszám relatíve azt jelenti, hogy a tervezés, a végrehajtás, a kitűzött cél szinkronban vannak egymással, és mindez pozitív hatással van a szervezet integritására.

Az intézkedés a tervben jelölt határidőben végrehajtásra került és a célzott hatás kiváltására alkalmas.	5
Az intézkedés a tervben foglaltak szerint alapvetően végrehajtásra került, egyes részfeladatok (az eredményességet döntően nem befolyásoló) azonban a kijelölt határidő után kerültek foganatosításra.	4
Az intézkedés végrehajtása megkezdődött, de a tervezett határidő módosítása vált szükségessé.	3
Az intézkedés végrehajtása megkezdődött, azonban határidőben nem fejeződött be, és annak módosítása nem lehetséges.	2
A tervezett intézkedés végrehajtása megkezdődött, azonban az ellenőrzés tapasztalatai alapján nem, vagy csak korlátozottan képes a célzott hatás kiváltására, így annak újraértelmezése szükséges.	1
A tervezett intézkedés végrehajtása nem kezdődött meg.	0