



**CSONGRÁD MEGYEI
KORMÁNYHIVATAL**

Ügyiratszám: CSB/01/513-4/2017

CSONGRÁD MEGYEI KORMÁNYHIVATAL

2016. évi

INTEGRITÁS JELENTÉSE

Készítette:

dr. Juhász Tünde
kormány megbízott



Szeged, 2017. január

☰ 6741 Szeged, Rákóczi tér 1. 6701 Szeged, Pf. 1096

☎ +36 (62) 562-662

☎ +36 (62) 562-601

🌐 www.csmkh.hu

✉ vezeto@csongrad.gov.hu

Jelentés
a Csongrád Megyei Kormányhivatal 2016. évi korrupció-megelőzési intézkedési tervének végrehajtásáról és az elért eredményekről, továbbá a hivatal integritás helyzetének értékeléséről

A Kormányhivatal 2016. évi integritás jelentése az államigazgatási szervek integritásirányítási rendszeréről és az érdekérvényesítők fogadásának rendjéről szóló 50/2013. (II. 25.) Korm. rendelet 3. § (2) bekezdése alapján (a továbbiakban: Intr.), valamint a Belügyminisztérium által kiadott módszertani útmutatóban (a továbbiakban: Útmutató.)¹ meghatározottak figyelembe vételével készül el.

Az Útmutató alapján az integritás jelentés tartalmazza:

- a Kormányhivatal integritás helyzetének általános értékelését;
- az adott évre vonatkozó intézkedési terv végrehajtását és annak eredményeinek értékelését;
- a Kormányhivatal integritás menedzsmentjének bemutatását (integritás menedzsment értékelő lap).

A Kormányhivatal integritás helyzetének általános értékelése

A Kormányhivatal integritás alapú kultúrája kialakításának, megerősítésének és működésének alapköve, annak kiinduló alapja a jogszabályokon alapuló belső kontrollrendszer kialakítása, és megfelelő működtetése.

Továbbá a korrupció megelőzése, mint Kormányhivatal stratégiai céljának érvényesítése nélkülözhetetlenné teszi, annak megvalósításához szükséges folyamatok, feladatok, felelősségi szintek és beszámolási kötelezettségek egymásra épülő, belső szabályzatokban való rögzítését, és e szabályzatok rendszeres felülvizsgálatát.

A korrupció megelőzése szempontjából azonban nem csupán a belső szabályozottságnak és az integritás szemlélet kiterjesztéséhez szükséges speciális felkészítéseknek, képzéseknek van jelentősége, hanem a korrupcióval kapcsolatos külső és belső bejelentő, a közérdekű panaszokat kezelő rendszerek kiépítésének és működtetésének, valamint a szervezeten belüli bejelentők védelme biztosításának is.

A fentebb leírtak alapján és figyelemmel a prioritási sorrendre a 2016. évi korrupció megelőzési intézkedési tervben az alábbi feladatok kerültek meghatározásra:

- Átfogó Szervezeti Stratégia elkészítése és véghezvitele (2);
- Belső képzési rendszer kialakítása/ Szakmai Fórumok létrehozása (5);
- Felvételi/beléptetési és kiléptetési eljárásrend kialakítása (4);
- Integritás szabályzat felülvizsgálata, Integritás tanácsadó intézményének szervezeten belüli megszilárdítása (2);
- Szabálytalanságkezelési szabályzat felülvizsgálata (5).

Az intézkedési tervben szereplő feladatokat önértékelés módszerével - figyelemmel az intézkedéssel elérni kívánt cél megvalósulására és annak eredményére - egy 0-5-ig terjedő skálán kell értékelni, amely az egyes intézkedések megvalósulásának állapotát tükrözi.

¹ Módszertani útmutató az integritási és korrupciós kockázatok felmérésének, valamint az intézkedési terv és az integritásjelentés elkészítésének támogatására, 2016. október

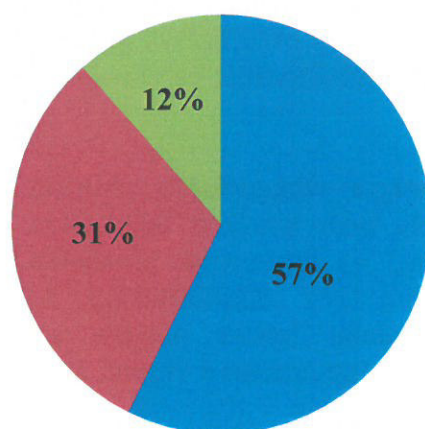
Az intézkedéshez kapcsolódó magasabb pontszám relatíve azt jelenti, hogy a tervezés, a végrehajtás, a kitűzött cél szinkronban vannak egymással, és mindez pozitív hatással van a Kormányhivatal integritására. Az egyes célkitűzések megvalósulásának részletesebb kifejtése „a 2016. évi intézkedési terv végrehajtásának és annak eredményeinek értékelése” címszó alatt található.

Az „**Átfogó Szervezeti Stratégia elkészítése**”, tekintettel a jogszabályi és szervezeti változásokra, valamint az előre nem tervezett feladatokra nem készült el. A rövidtávú célkitűzéseket a Kormányhivatal az Intézményi Munkatervbe rögzíti. Az egyes szakmai területek rendelkeznek hosszabb távú célkitűzésekkel, de ezen nem kerültek egységes szerkezetbe foglalásra. A fentebb leírtak alapján a stratégiai és operatív célok megfogalmazása és végrehajtói szintre jutatása a vezetői munkakört betöltő állami tisztviselők révén valósul meg.

A „**Szakmai fórumok létrehozása**” és rendszeressé tétele 2016-ban megtörtént. Ezen szakmai fórumok kiemelt célja, hogy az érintett szervezeti egységek, állami tisztviselők tevékeny részvételével a jogszabályi változások és annak értelmezésének, gyakorlatba történő átültetésének leegyeztetése, biztosítva ez által az egységes jogalkalmazást az adott terület vonatkozásában. Mindezek mellett az adott területtel foglalkozók és javaslatot tehetnek a szakmai fórum napirendjére, biztosítva ez által a sarkalatos/időszerű kérdések megvitatását. A fórumokról emlékeztető készül, biztosítva ez által a nyomon követhetőséget, illetve az elért eredmények minél szélesebb terjesztést.

A „**Belső képzési rendszer kialakítása**” című intézkedés keretében az új belépők számára egy tájékoztató anyag került összeállításra és közzétételre a honlapon, amelyben a Kormányhivatal működésével kapcsolatos általános alapismereteket és a betöltendő munkakörhöz ellátásához szükséges szakmai ismereteket foglaltuk össze. Az összeállított anyag segítik az új munkavállaló beilleszkedését, elkötelezettségét és integritástudatosságát, megadva számára a megfelelő szintű munkavégzéshez szükséges nélkülözhetetlen alapismereteket. Az összeállított anyag bármely dolgozó számára hozzáférhető, bármikor elsajátítható, nemcsak az új belépők számára. Az új belépőnek az elsajátított általános és szakmai ismeretekről számot kell adni, választásától függően írásban vagy szóban. Mindezek mellett az új belépő számára adott humánpolitikai tájékoztató is rendelkezik a hivatásetikai alapelvekről, a magatartási szabályokról, illetve az integritásról.

A képzési rendszerhez szervesen kapcsolódik az integritás képzések, az integritástudatosság fejlesztése. 2015 júliusában megtartott integritás előadássorozaton a Kormányhivatal közel 1000 munkatársa vett részt, amely elsődlegesen a korrupciómentes, etikus munkavégzés tudatosítására irányult. Az integritáshoz kapcsolódó képzések 2016-ban folytatódtak, így ennek megfelelően „Szakmai készségek és kompetenciák a közszolgálatban” cím képzésen a Kormányhivatal munkatársainak 12%-a vett részt. A ProBono nyilvántartásba vett „Integritás, közigazgatási hivatás-etika, antikorrupció” képzésen a személyi állomány 31%-a vett részt, ahogy a lentebbi ábra is szemlélteti.



■ Nem vett részt képzésen ■ Integritás képzés ■ Szakmai készségek fejlesztése

A pozitív visszajelzések rámutattak arra a tényre, hogy indokolt rendszeres képzések tartása az integritás és korrupció megelőzése témaköréből, mintegy drillezve, elmélyítve ezen ismereteket. A rendszeres képzések hozzájárulnak az integritástudatosság kialakulásához, elmélyítve a helyes munkavégzést, magatartást és annak jelentőségét.

2016-ban a Kormányhivatal vezetői állománya részére - beleértve a főosztályvezetőket, járási hivatalvezetőket és osztályvezetőket – a Nemzeti Védelmi Szolgálat Korrupciómegelőzési Főosztálya tevékenységéről és lefolytatott megbízhatósági ellenőrzések eredményeiről, azok tanulságairól tartottak módszertani előadást, amelyen bemutatásra kerültek az egyes megbízhatósági ellenőrzések lefolytatásáról készült felvételek is. Sajnálatos módon, az előadás tartalmi elemei között szerepelt a „földhivatali adatszolgáltatás”, a „szerepcserés honosítási eljárás” mellett a Kormányhivatal érintő „röszkei eset” is, amelyben 6 kormánytisztviselő volt érintett.

A hasonló jellegű felkészítések, módszertani előadások időszerűségét, szükségességét és hasznosságát mutatja - a felkészítést követően - a Makói Járási Hivatal Kormányablak Osztályán megtörtént „szerepcserés honosítási eljárás” esete is. Az ügyintéző jelzése és ezt követően az osztályvezető gyors és azonnali fellépésének köszönhetően a honosítási eljárás nem fejeződött be, és a Makói Rendőrkapitányság kitérő rendőrei eljárás alá vonták a Kormányablakban tartózkodó és kérelmet benyújtó „ügyfelet”, valamint a helyszín közelében tartózkodó, a honosítási eljárás lefolytatásához benyújtott dokumentumokon szereplő tényleges, magyarul nem beszélő ügyfelet is. Jelenleg a nyomozati eljárás folyamatban van.

A 2016-os intézkedési tervben célként fogalmazódott meg az „**Integritás szabályzat, és a Szabálytalanságkezelési szabályzat felülvizsgálata**”. Az új szabályozásnak megfelelően ezek egy szabályzatba foglalva kerültek kiadásra. A felülvizsgálat során a Kormányhivatal törekedett arra, hogy a hatályos jogszabályoknak megfelelő, de egyszerű és egyértelmű eljárásrendet dolgozzon ki, biztosítva ezzel a munkavégzés hatékonyságát és átláthatóságát, a kapcsolódó tevékenységek nyomon követhetőségét. A felülvizsgálat és újraszabályozás során kiemelt cél volt a párhuzamosságok, a felesleges és ellentmondásos rendelkezések megszüntetése, illetve a túlszabályozás elkerülése és ez által a bürokratikus terhek csökkentése. Szervezeti szinten és az egyén szintjén is rendkívül fontos a világos, egyértelmű, érthető és alkalmazható szabályok megléte, amely lehetővé teszi az egységes joggyakorlatot, biztosítja és támogatja a hatékony munkavégzést.

2015-ben a Kormányhivataltól három fő vett részt integritás tanácsadói képzésen, de munkaviszonyuk 2016-ban megszűnt, így az „**Integritás tanácsadó intézményének szervezeten belüli megszilárdítása**” nem volt teljesíthető, amely az integritásirányítási rendszer működtetésére is kihatással van (a megadott értékek is ezt tükrözik). A fentebb leírtak alapján, az integritásirányítási rendszer megerősítése érdekében a Kormányhivatal vezetése 5 fő integritás tanácsadónak alkalmas állami tisztviselőt választott ki, és küldte meg erre vonatkozó javaslatát a Nemzeti Közszolgálati Egyetemnek. Az erre vonatkozó feladatok a 2017. évi korrupció megelőzési intézkedési tervben is megjelennek.

A Kormányhivatal csatlakozott az Állami Számvevőszék integritás projektjéhez, amelynek keretében 2016-ban is kitöltésre került az Integritás Kérdőív.

Továbbá az integritásjelentéshez kapcsolódik egy integritásmenedzsment értékelő lap, amely egységes szempontok szerint értékeli, jeleníti meg és teszi összehasonlíthatóvá más államigazgatási szervezetekkel a Kormányhivatal integritási rendszerét, annak aktuális helyzetét.

| ÖSSZESÍTÉS | | | |
|-------------------|--|------------|-----------|
| 1 | Az integritásirányítási rendszer működtetése | 20 | 12 |
| 2 | A szervezet működtetése, működésének szabályai | 20 | 16 |
| 3 | Szervezeti stratégia, célkitűzések | 20 | 12 |
| 4 | Személyügyi menedzsment intézkedések | 10 | 8 |
| 5 | Kockázatok elemzése és kezelése | 10 | 0 |
| 6 | Belső ellenőrzések és kontrollmechanizmusok | 10 | 10 |
| 7 | Etikus és átlátható működés | 10 | 8 |
| Összesen: | | 100 | 66 |

A 2015. évi integritásmenedzsment értékelés szerint a Csongrád Megyei Kormányhivatal integritás helyzete 80 pontot ért el. 2017-ben javulás az integrált kockázatkezelési rendszer bevezetéséhez, illetve az integritás tanácsadó intézményesüléséhez fűzhető.

A 2016. évi intézkedési terv végrehajtásának és annak eredményeinek értékelése

I.

| | |
|---|---|
| Államigazgatási szerv megnevezése: | Csongrád Megyei Kormányhivatal |
| Alapul szolgáló intézkedési terv időbeli hatálya, a terv száma: | 2016. CSB/01/11061-2/2015 |
| Az intézkedés fenti terven belüli sorszáma: | Intézményi munkaterv 1. számú melléklete/1. |
| Az intézkedés megnevezése: | Átfogó Szervezeti Stratégia elkészítése és véghezvitele |
| Az intézkedés megvalósulása (0-5)* | 2 |
| Milyen célkitűzést szolgált, elérte-e: | Munkavégzés hatékonyságának a növelése; Szervezeti integritás erősítése; Korrupció megelőzése. Nem érte el célját. |
| Mi volt a várható eredmény, megvalósult-e: | A Kormányhivatal, olyan konkrét intézkedéseket, feladatokat meghatározó terve, amelynek megvalósítása hozzájárul a szervezeti kultúra kialakításához; átlátható, nyitott, nyomon követhető szervezeti struktúra létrehozásához. Nincs eredmény. |
| Felelős személy, munkacsoport megnevezése: | Integritás tanácsadó |
| Megvalósítási határidő (betartva, módosítva, túllépve): | Nem került realizálására a tervezett intézkedés |
| Közreműködő személyek száma: | Főigazgató; Humánpolitikai Osztályvezető; Főosztályvezetők és Járási hivatalvezetők |
| Ellenőrzés módja, annak felelőse, tett megállapítások: | Integritás tanácsadó által |
| Tényleges költségigények, annak forrása: | - |
| Az intézkedés során felmerült nehézségek: | A Kormányhivatal érintő szervezeti változások az ehhez kapcsolódó új feladatok és hatáskörök bevezetésének előkészítése, illetve egyéb nem tervezett, kötelezően végrehajtandó feladatok jelentős humánerőforrást kötnek le. |
| Intézkedés kifejtése, megvalósítás menete, hatása: | Egyes szakterületeken az elérendő stratégiai célok meghatározása megtörtént, de egységes összefoglalása Kormányhivatali szinten nem. |
| Felmerül-e a folytatás igénye, ha igen azt mi teszi szükségessé: | Igen. A folyamatosan változó feladatrendszer és az ahhoz kapcsolódó új szervezeti célok megjelenése. |
| Kiajánlható jó gyakorlat: | - |
| A tervezett intézkedés mennyiben támogatta a szervezet integritását, s ez miben mutatkozik meg: | nagyon |

II.

| | |
|---|---|
| Államigazgatási szerv megnevezése: | Csongrád Megyei Kormányhivatal |
| Alapul szolgáló intézkedési terv időbeli hatálya, a terv száma: | 2016. CSB/01/11061-2/2015 |
| Az intézkedés fenti terven belüli sorszáma: | Intézményi munkaterv 1. számú melléklete/2. |
| Az intézkedés megnevezése: | Belső képzési rendszer kialakítása/ Szakmai Fórumok létrehozása |
| Az intézkedés megvalósulása (0-5)* | 5 |
| Milyen célkitűzést szolgált, elérte-e: | Szabálytalanságok kiküszöbölése, korrupció megelőzése. Elérte a célját. |
| Mi volt a várható eredmény, megvalósult-e: | Kormányhivatalon belüli képzési rendszerkialakítása, szakmai fórumok létrehozása, amely biztosítja szakterületenként az ismeretek naprakészen és éber tartását, és egyben figyelemmel kíséri, támogatja a szakmai irányultságnak megfelelő fejlődés lehetőségét, illetve tekintettel van az egyéni kompetenciákat fejlesztendő igényekre is. Megvalósult. |
| Felelős személy, munkacsoport megnevezése: | Humánpolitikai Osztályvezető, Integritás tanácsadó |
| Megvalósítási határidő (betartva, módosítva, túllépve): | Betartva |
| Közreműködő személyek száma: | Főosztályvezetők, Járási Hivatalvezetők |
| Ellenőrzés módja, annak felelőse, tett megállapítások: | Integritás tanácsadó által |
| Tényleges költségigények, annak forrása: | - |
| Az intézkedés során felmerült nehézségek: | A képzések időpontjainak összehangolása tekintettel a jelentős feladatrendszerre, illetve a területi széttagoltságra. |
| Intézkedés kifejtése, megvalósítás menete, hatása: | A jogszabályoknak megfelelő, helytálló, korrekt munkavégzés, valamint az egységes és helyes joggyakorlat kialakítása indokolja, hogy meghatározott időközönként, szakterületenként az adott eljárásokat érintő jogszabály változások/módosítások képzés keretében ismertetve legyenek és lehetőség legyen a helyes és egységes joggyakorlat kialakítására. Továbbá szükséges biztosítani a különböző szakmai eljárásrendek által indokolt kompetenciák fejlesztését is erre irányuló képzések keretében. (pl. integritás/hivatásetikai képzés, ügyfélszolgálati tréning). |
| Felmerül-e a folytatás igénye, ha igen azt mi teszi szükségessé: | Igen. A folyamatosan változó feladatrendszer és az ahhoz kapcsolódó új szervezeti célok megjelenése. |
| Kiajánlható jó gyakorlat: | - |
| A tervezett intézkedés mennyiben támogatta a szervezet integritását, s ez miben mutatkozik meg: | közepesen |

III.

| | |
|---|---|
| Államigazgatási szerv megnevezése: | Csongrád Megyei Kormányhivatal |
| Alapul szolgáló intézkedési terv időbeli hatálya, a terv száma: | 2016. CSB/01/11061-2/2015 |
| Az intézkedés fenti terven belüli sorszáma: | Intézményi munkaterv 1. számú melléklete/3. |
| Az intézkedés megnevezése: | Felvételi/beléptetési és kiléptetési eljárásrend kialakítása |
| Az intézkedés megvalósulása (0-5)* | 4 |
| Milyen célkitűzést szolgált, elérte-e: | Szervezeti átláthatóság, nyomon követhetőség megvalósítása, korrupció megelőzés Elérte a célját. |
| Mi volt a várható eredmény, megvalósult-e: | A felvételre/belépőkre, illetve kilépőkre vonatkozó világos átlátható eljárásrend kialakítása. Megvalósult. |
| Felelős személy, munkacsoport megnevezése: | Humánpolitikai Osztályvezető, Integritás tanácsadó |
| Megvalósítási határidő (betartva, módosítva, túllépve): | Betartva |
| Közreműködő személyek száma: | Főosztályvezetők, Járási Hivatalvezetők |
| Ellenőrzés módja, annak felelőse, tett megállapítások: | Integritás tanácsadó által |
| Tényleges költségigények, annak forrása: | - |
| Az intézkedés során felmerült nehézségek: | - |
| Intézkedés kifejtése, megvalósítás menete, hatása: | Korrekt, átlátható, nyitott felvételi rendszer kialakítása és Közszolgálati szabályzatba való átültetése megtörtént, beleértve a belső pályázati rendszer kialakítását is (a szervezeten belül is a különböző szakterületek, illetve munkakörök közötti rotáció biztosítása). Továbbá a belépő új kollégák esetében kiemelt figyelmet fordítunk a szervezetbe való beillesztésre célirányos képzések keretében, amelynek részeként elsajátítják a közigazgatás alapvető sajátosságait (pl. hivatásetikai képzés, iratkezelés, ügyfélszolgálati tréning, a szükséges szabályzatok ismertetése és elsajátítása stb.). Mindezek mellett kialakításra került az új belépőkre vonatkozó vizsgáztatási rendszer is. |
| Felmerül-e a folytatás igénye, ha igen azt mi teszi szükségessé: | - |
| Kiajánlható jó gyakorlat: | - |
| A tervezett intézkedés mennyiben támogatta a szervezet integritását, s ez miben mutatkozik meg: | közepesen |

IV.

| | |
|---|--|
| Államigazgatási szerv megnevezése: | Csongrád Megyei Kormányhivatal |
| Alapul szolgáló intézkedési terv időbeli hatálya, a terv száma: | 2016. CSB/01/11061-2/2015 |
| Az intézkedés fenti terven belüli sorszáma: | Intézményi munkaterv 1. számú melléklete/4. |
| Az intézkedés megnevezése: | Integritás szabályzat felülvizsgálata, Integritás tanácsadó intézményének szervezeten belüli megszilárdítása |
| Az intézkedés megvalósulása (0-5)* | 2 |
| Milyen célkitűzést szolgált, elérte-e: | Korrupció megelőzés, jogszabályoknak megfelelő munkavégzés, etikus közszolgálati szemlélet elmélyítése. Elérte a célját. |
| Mi volt a várható eredmény, megvalósult-e: | A szervezeti kultúrához idomuló integritás szabályzat elkészítése, amely lehetőséget teremt a szervezeten belül az autoriter, független, mediátorként működő integritás tanácsadó intézmény megvalósításának. Megvalósult. |
| Felelős személy, munkacsoport megnevezése: | Integritás tanácsadó |
| Megvalósítási határidő (betartva, módosítva, túllépve): | Túllépve |
| Közreműködő személyek száma: | Főigazgató, Főosztályvezetők, Járási Hivatalvezetők |
| Ellenőrzés módja, annak felelőse, tett megállapítások: | Integritás tanácsadó által |
| Tényleges költségigények, annak forrása: | - |
| Az intézkedés során felmerült nehézségek: | Megfelelő végzettséggel rendelkező személyek hiánya. |
| Intézkedés kifejtése, megvalósítás menete, hatása: | Integritás szabályzat felülvizsgálat megtörtént. Az integritás tanácsadó végzettséggel rendelkező személyek kinevezése nem történt meg, tekintettel azok más államigazgatási szervhez történő áthelyezésükre, így ezen feladatokat a Kormány megbízott látja el. Az Integritás tanácsadó intézményének szervezeten belüli megszilárdítása a következő évben végrehajtandó feladat. |
| Felmerül-e a folytatás igénye, ha igen azt mi teszi szükségessé: | - |
| Kiajánlható jó gyakorlat: | - |
| A tervezett intézkedés mennyiben támogatta a szervezet integritását, s ez miben mutatkozik meg: | közepesen |

V.

| | |
|---|---|
| Államigazgatási szerv megnevezése: | Csongrád Megyei Kormányhivatal |
| Alapul szolgáló intézkedési terv időbeli hatálya, a terv száma: | 2016. CSB/01/11061-2/2015 |
| Az intézkedés fenti terven belüli sorszáma: | Intézményi munkaterv 1. számú melléklete/5. |
| Az intézkedés megnevezése: | Szabálytalanságkezelési szabályzat felülvizsgálata |
| Az intézkedés megvalósulása (0-5)* | 5 |
| Milyen célkitűzést szolgált, elérte-e: | Korrupció megelőzés, hatékony munkavégzés elősegítése. Elérte a célját. |
| Mi volt a várható eredmény, megvalósult-e: | Naprakész, helytálló szabálytalanság kezelési szabályzat. Megvalósult. |
| Felelős személy, munkacsoport megnevezése: | Integritás tanácsadó |
| Megvalósítási határidő (betartva, módosítva, túllépve): | Túllépve |
| Közreműködő személyek száma: | - |
| Ellenőrzés módja, annak felelőse, tett megállapítások: | Integritás tanácsadó által |
| Tényleges költségigények, annak forrása: | - |
| Az intézkedés során felmerült nehézségek: | - |
| Intézkedés kifejtése, megvalósítás menete, hatása: | A Csongrád Megyei Kormányhivatal szabálytalanság, továbbá integritási és korrupciós kockázatok kezelésének eljárásrendjéről szóló szabályzat felülvizsgálata és összefésülése megtörtént. A szabályzat, a hatályos jogszabályi követelményeknek megfelelően, egyértelműen fogalmazza meg a helytálló munkavégzés biztosításához szükséges rendelkezéseket, illetve egyértelmű iránymutatást ad a követendő magatartásra, ha szabálytalanság észlelése történik. |
| Felmerül-e a folytatás igénye, ha igen azt mi teszi szükségessé: | - |
| Kiajánlható jó gyakorlat: | - |
| A tervezett intézkedés mennyiben támogatta a szervezet integritását, s ez miben mutatkozik meg: | közepesen |

**A Kormányhivatal integritás menedzsmentjének bemutatása
(integritás menedzsment értékelő lap)**

| <i>Az integritásirányítási rendszer működtetése</i> | | | |
|--|---|-----------|-----------|
| 1 | Az államigazgatási szervnél integritás tanácsadó kijelölése megtörtént. R. 5. § (1) bek. | 2 | 2 |
| 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 | 1 |
| 7 | Az államigazgatási szerv rendelkezik aktuális integritási és korrupciós kockázatok kezelését szolgáló intézkedési tervvel. R. 3. § (1) bek. | 1 | 1 |
| 8 | Az államigazgatási szerv rendelkezik aktuális integritásjelentéssel. (tárgyév dec. 31. napjáig) R. 3. § (2) bek. | 1 | 1 |
| 9 | Az integritás tanácsadó közreműködött az integritási és korrupciós kockázatok felmérésében. R. 6. § (1) bek. | 1 | 1 |
| 10 | Az integritás tanácsadó közreműködött az intézkedési terv elkészítésében. R. 6. § (1) bek. | 1 | 1 |
| 11 | Az integritás tanácsadó közreműködött az integritás jelentés elkészítésében. R. 6. § (1) bek. | 1 | 1 |
| 12 | Az integritás tanácsadó neve és elérhetősége, valamint a feladatiról és tevékenységéről szóló tájékoztató a szervezet intranetes felületén hozzáférhető. | 2 | 2 |
| 13 | Az integritás tanácsadó neve és elérhetősége, valamint a feladatiról és tevékenységéről szóló tájékoztató a szervezet a bárki számára elérhető internetes felületén hozzáférhető. | 2 | 2 |
| | összesen: | 20 | 12 |

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 | 4 |
| 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 | 4 |
| 3 | A szervezet rendelkezik jogszabályok által előírt belső szabályzatokkal. | 4 | 4 |
| 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 | 4 |
| összesen: | | 20 | 16 |

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 | 4 |
| 4 | A szervezet évközben is figyelemmel kíséri az intézkedési tervben foglaltak végrehajtását, dokumentáltan értékeli a tapasztalatokat. | 4 | 4 |
| 5 | A vezetés iránymutatást ad a szervezet számára integráns működésének kialakításával kapcsolatban. R. 3. § (1)-(3) bek. | 4 | 4 |
| összesen: | | 20 | 12 |

Személyügyi menedzsment intézkedések

| | | | |
|------------------|---|-----------|----------|
| 1 | A szervezet munkavállalói rendelkeznek aktualizált és hatályos munkaköri leírással. | 2 | 2 |
| 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 megfeleléségi 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 | 2 |
| 4 | Az elmúlt egy évben a szervezet vezetői részt vettek korrupció elleni fellépéssel, etikus működéssel, vagy integritással kapcsolatos képzésen. | 1 | 1 |
| 5 | Az elmúlt 1 évben a szervezet munkatársainak legalább 10%-a vett részt korrupcióelleni fellépéssel, etikus működéssel, vagy integritással kapcsolatos képzésen. | 1 | 1 |
| 6 | Az elmúlt egy évben a szervezet munkatársainak legalább 20%-a vett részt korrupció elleni fellépéssel, etikus működéssel vagy integritással kapcsolatos képzésen. | 1 | 1 |
| 7 | Az elmúlt egy évben a szervezet munkatársainak legalább 30%-a vett részt korrupció elleni fellépéssel, etikus működéssel vagy integritással kapcsolatos képzésen. | 1 | 1 |
| összesen: | | 10 | 8 |

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 | 0 |

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 | 2 |
| 2 | A szervezet rendelkezik rendszeres kockázatelemzéssel megalapozott éves ellenőrzési tervvel és stratégiai ellenőrzési tervvel. | 2 | 2 |
| 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 | 2 |
| 4 | Biztosított, hogy az utalványozás, kötelezettségvállalás és ellenjegyzés feladatai közül ugyanaz a személy ne láthasson el egyszerre kettőt. | 2 | 2 |
| 5 | A szervezetnél érvényesül a folyamatba épített előzetes és utólagos vezetői ellenőrzési rendszer, értékelik és intézkedésekre kerül sor a hiányosságok kiküszöbölésére. | 2 | 2 |
| összesen: | | 10 | 10 |

| <i>Etikus és átlátható működés</i> | | | |
|---|---|-----------|----------|
| 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 | 2 |
| 2 | A szervezet tagjai tisztában vannak azzal, hogy az integritás tanácsadóhoz fordulhatnak hivatásetikai kérdésekben. | 2 | 2 |
| 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 | 2 |
| 5 | A szervezet rendelkezik az érdekérvényesítők fogadására vonatkozó belső szabályzattal. R. 10. § (3) bek. | 2 | 2 |
| összesen: | | 10 | 8 |

A fenti táblázatok alapján kapott eredmények lehetővé teszik mind a Kormányhivatal integritásmenedzsmentje egésze, mind egyes részterületeinek értékelését, rámutatva a fejlesztendő területekre.

A lentebbi összesítés alapján az elérhető 100 pontból a Csongrád Megyei Kormányhivatal integritás helyzete 66 pontot ért el, amely „Az integritásirányítási rendszer működtetése”, a „Szervezeti stratégia, célkitűzések”, valamint a „Kockázatok elemzése és kezelése” területén tapasztalható hiányosságokra vezethető vissza.

| <i>ÖSSZESÍTÉS</i> | | | |
|--------------------------|--|------------|-----------|
| 1 | Az integritásirányítási rendszer működtetése | 20 | 12 |
| 2 | A szervezet működtetése, működésének szabályai | 20 | 16 |
| 3 | Szervezeti stratégia, célkitűzések | 20 | 12 |
| 4 | Személyügyi menedzsment intézkedések | 10 | 8 |
| 5 | Kockázatok elemzése és kezelése | 10 | 0 |
| 6 | Belső ellenőrzések és kontrollmechanizmusok | 10 | 10 |
| 7 | Etikus és átlátható működés | 10 | 8 |
| Összesen: | | 100 | 66 |

Lényegesnek tartom megjegyezni, hogy jelentős javulás 2017-ben az integrált kockázatkezelési rendszer bevezetésével, és a napi folyamatba építésével érhető el. Az integritásirányítási rendszer működtetésének területén tapasztalható hiányosságok lényegében azt a tényt tükrözik, hogy az elmúlt években a Kormányhivatal személyi állományába tartozó integritás tanácsadói végzettséget szerzett kormánytisztviselők más államigazgatási szervhez került áthelyezésre. A fenti probléma kiküszöbölése, valamint az integritástudatosságot növelő képzések hatékonyabb szervezése érdekében, 2017-ben a Kormányhivatal 5 fő állami tisztviselő beiskolázására tett javaslatot a Nemzeti Községi Egyetemnek.