


## Nemzeti Földügyi Központ

2020. évi

### Integritás jelentése

Budapest, 2021. február 11.

Jóváhagyom:



Nagy János  
Elnök

## I. ÖSSZEFOGLALÓ ÉRTÉKELÉS

Az államigazgatási szervek integritásirányítási rendszeréről és az érdekérvényesítők fogadásának rendjéről szóló 50/2013. (II. 25.) Korm. rendelet (a továbbiakban: Korm. rendelet) 3. § (2) bekezdése értelmében az éves korrupció-megelőzési intézkedési terv végrehajtását és annak eredményeit a hivatali szervezet vezetőjének a tárgyévét követő év február 15-éig meg kell küldeni a közigazgatás-fejlesztésért felelős miniszter és a rendészetért felelős miniszter számára.

A fenti jogszabályhely alapján a Nemzeti Földügyi Központ a 2020. évben végrehajtott korrupcióellenes és integritási tevékenységét jelen nyilvános jelentésben mutatja be.

Intézményünk jogelődje, a Nemzeti Földalapkezelő Szervezet (NFA) 2015. óta készít integritás jelentést, valamint azóta részt vesz az Állami Számvevőszék integritás felmérésében is; 2016. óta a Nemzeti Védelmi Szolgálat kockázatkezelési rendszerek felmérése tárgyú táblázata is rendszeresen kitöltésre kerül.

### **Integritás tanácsadó**

A Korm. rendelet 5. § (1) bekezdésében foglaltak alapján az államigazgatási szervek hivatali szervezetének vezetője az integritási és korrupciós kockázatok kezelésében való támogatására integritás tanácsadót jelöl ki. A Nemzeti Földügyi Központ rendelkezik kijelölt integritás tanácsadóval.

Az integritás tanácsadó közreműködik a szervezet működésével kapcsolatos integritási és korrupciós kockázatok felmérésében, valamint az azok kezelésére szolgáló intézkedési terv kidolgozásában.

### **Integritás helyzete**

A Nemzeti Földügyi Központ hatályos Szervezeti és Működési Szabályzata kiemelt fontossággal kezeli az integritás témakörét.

### **Belső eljárásrend kialakítása**

A működést meghatározó belső eljárásrendek alapvetően meghatározzák és befolyásolják a szervezeti integritást, ezért nagy jelentősége van annak, hogy a hatályban lévő szabályozások úgy kerüljenek kialakításra, hogy egyrészt a hatékony és eredményes működést szolgálják, másrészt a gyakorlatban betarthatóak legyenek és ne jelentsenek aránytalanul nagy terhelést a munkatársak számára. Szervezetünk eddig is ezen elveknek megfelelően alakította ki a Korm. rendelet 4. § (1) bekezdésében meghatározott eljárásrendet, amelynek szabályai a korrupciós és integritási kockázatokra vonatkozó bejelentések egységes kezelésének részletes szabályairól, továbbá az integritás tanácsadó tevékenységéről szolt.

### **Külső kapcsolattartás**

A korrupcióellenességgel és integritással foglalkozó szervezetekkel, az Állami Számvevőszékekkel és a Nemzeti Védelmi Szolgálattal 2020-ban is folyamatos volt a kapcsolattartás. Szervezetünk részt vett a Nemzeti Védelmi Szolgálat „Kockázatkezelési rendszerek felmérése” tárgyú programjában.

### **Munkatársak továbbképzése**

Szervezetünk évek óta támogatja, hogy a munkatársai részt vehessenek olyan képzéseken, ahol lehetőségük van megismerni az integritás alapú felfogást és a korrupció-megelőzést.

Szervezetünk munkatársai közül a 2020. évben összesen 14 fő vett részt a Nemzeti Közszolgálati Egyetem által szervezett Integritás alapismeretek c. kurzuson (Program nyilvántartási száma: PN-0478-1712-MK-C1; Továbbképzési program típusa: e-learning program).

### **Összefoglalás**

Összefoglalva a leírtakat megállapítható, hogy a felsoroltak egyértelműen hozzájárultak Szervezetünk integritásának erősítéséhez.

## II. AZ INTÉZKEDÉSI TERVBEN VÁLLALT FELADATOK ÉRTÉKELÉSE

A Nemzeti Földügyi Központ kérése, hogy az integritás jelentés ezen fejezete ne kerüljön közzétételre, mert az a Szervezet működésére nézve érzékeny adatokat tartalmaz.



### III. INTEGRITÁS MENEDZSMENT ÉRTÉKELŐ LAP

Nemzeti Földügyi Központ 2020

<i>Az integritásirányítási rendszer működtetése</i>			
1	Az államigazgatási szervnél integritás tanácsadó kijelölése megtörtént. R. 5. § (1) bek.	<u>2</u>	0
2	Az integritás tanácsadó a hivatali szervezet vezetőjének közvetlen irányítása alatt áll. R. 5. § (2) bek.	<u>2</u>	0
3	Az integritás tanácsadó kijelölése a felettes szerv vezetőjének előzetes írásbeli egyetértése alapján történt. R. 5. § (3) bek.	<u>2</u>	0
4	Az integritás tanácsadó rendelkezik az előírt képesítési követelményekkel. R. 7. § (2) bek.	<u>2</u>	0
5	A tanácsadó feladata ellátása során a rendeletben meghatározott feladatokon túl további feladatokat nem lát el. R. 5. §	2	<u>0</u>
6	Az államigazgatási szerv rendelkezik az integritási és korrupciós kockázatok aktuális felmérésével. R. 3. § (1) bek.	<u>1</u>	0
7	Az államigazgatási szerv rendelkezik aktuális integritási és korrupciós kockázatok kezelését szolgáló intézkedési tervvel. R. 3. § (1) bek.	<u>1</u>	0
8	Az államigazgatási szerv rendelkezik aktuális integritásjelentéssel. (tárgyév dec. 31. napjáig) R. 3. § (2) bek.	<u>1</u>	0
9	Az integritás tanácsadó közreműködött az integritási és korrupciós kockázatok felmérésében. R. 6. § (1) bek.	<u>1</u>	0
10	Az integritás tanácsadó közreműködött az intézkedési terv elkészítésében. R. 6. § (1) bek.	<u>1</u>	0
11	Az integritás tanácsadó közreműködött az integritás jelentés elkészítésében. R. 6. § (1) bek.	<u>1</u>	0
12	Az integritás tanácsadó neve és elérhetősége, valamint a feladatiról és tevékenységéről szóló tájékoztató a szervezet intranetes felületén hozzáférhető.	2	<u>0</u>
13	Az integritás tanácsadó neve és elérhetősége, valamint a feladatiról és tevékenységéről szóló tájékoztató a szervezet bárki számára elérhető internetes felületén hozzáférhető.	2	<u>0</u>
<b>összesen:</b>		<b><u>14/20</u></b>	<b>0</b>

<i>A szervezet működtetése, működésének szabályai</i>			
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.	<u>4</u>	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.	<u>4</u>	0
3	A szervezet rendelkezik jogszabályok által előírt belső szabályzatokkal.	<u>4</u>	0
4	A szervezetben külön szabályozás rendelkezik a külső szakértők alkalmazásának feltételeiről.	4	<u>0</u>
5	A szervezet biztosítja pénzügyeinek, vagyontárgyainak és eszközeinek megfelelő kezelését, gazdálkodására vonatkozó adatait nyilvánosan hozzáférhetővé teszi.	<u>4</u>	0
	<b>összesen:</b>	<b><u>16</u>/20</b>	0

<i>Szervezeti stratégia, célkitűzések</i>			
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	<u>0</u>
2	A szervezeti stratégiában szerepel a következők közül valamelyik: szervezeti kultúra javítása, integritás fejlesztése, korrupció elleni fellépés témaköre.	<u>4</u>	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	<u>0</u>
4	A szervezet évközben is figyelemmel kíséri az intézkedési tervben foglaltak végrehajtását, dokumentáltan értékeli a tapasztalatokat.	<u>4</u>	0
5	A vezetés iránymutatást ad a szervezet számára integráns működésének kialakításával kapcsolatban. R. 3. § (1)-(3) bek.	<u>4</u>	0
	<b>összesen:</b>	<b><u>12</u>/20</b>	0

<i>Személyügyi menedzsment intézkedések</i>			
1	A szervezet munkavállalói rendelkeznek aktualizált és hatályos munkaköri leírással.	<u>2</u>	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.	<u>2</u>	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.	<u>2</u>	0
4	Az elmúlt egy évben a szervezet vezetői részt vettek korrupció elleni fellépéssel, etikus működéssel, vagy integritással kapcsolatos képzésen.	1	<u>0</u>
5	Az elmúlt 1 évben a szervezet munkatársainak legalább 10%-a vett részt korrupcióelleni fellépéssel, etikus működéssel, vagy integritással kapcsolatos képzésen.	1	<u>0</u>
6	Az elmúlt egy évben a szervezet munkatársainak legalább 20%-a vett részt korrupció elleni fellépéssel, etikus működéssel vagy integritással kapcsolatos képzésen.	1	<u>0</u>
7	Az elmúlt egy évben a szervezet munkatársainak legalább 30%-a vett részt korrupció elleni fellépéssel, etikus működéssel vagy integritással kapcsolatos képzésen.	1	<u>0</u>
<b>összesen:</b>		<u>6</u> /10	0

<b><i>Kockázatok elemzése és kezelése</i></b>			
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.	<u>2</u>	0
2	Minden egyes beazonosított kockázat vonatkozásában meghatározásra kerül a bekövetkezésének valószínűsége, a szervre gyakorolt hatása, az egyes kockázatokhoz rendelt értékek pedig rögzítésre kerülnek írásos vagy elektronikus formában is.	2	<u>0</u>
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.	<u>2</u>	0
4	A különböző kockázatfelmérésekről, kockázatkezelési eljárásokról, javaslatokról, intézkedésekről egységes összefoglaló készül(t) a szervezet vezetője részére.	<u>2</u>	0
5	A szervezet év közben is értékeli a kockázatkezelési tervekben foglalt intézkedések végrehajtását, az így kapott eredményeket dokumentáltan értékeli.	<u>2</u>	0
	<b>összesen:</b>	<b><u>8</u>/10</b>	<b>0</b>



<b>Belső ellenőrzés és kontrollmechanizmusok</b>			
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.	<u>2</u>	0
2	A szervezet rendelkezik rendszeres kockázatelemzéssel megalapozott éves ellenőrzési tervvel és stratégiai ellenőrzési tervvel.	<u>2</u>	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 nyomvonalal.	<u>2</u>	0
4	Biztosított, hogy az utalványozás, kötelezettségvállalás és ellenjegyzés feladatai közül ugyanaz a személy ne láthasson el egyszerre kettőt.	<u>2</u>	0
5	A szervezetnél érvényesül a folyamatba épített előzetes és utólagos vezetői ellenőrzési rendszer, értékelik és intézkedésekre kerül sor a hiányosságok kiküszöbölésére.	<u>2</u>	0
	<b>összesen:</b>	<b><u>10</u>/10</b>	<b>0</b>

<b>Etikus és átlátható működés</b>			
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.	<u>2</u>	0
2	A szervezet tagjai tisztában vannak azzal, hogy az integritás tanácsadóhoz fordulhatnak hivatásetikai kérdésekben.	<u>2</u>	0
3	Elérhetőek a szervezet tagjai számára a feldolgozott hivatásetikai dilemmák vagy esettanulmányok.	2	<u>0</u>
4	A szervezet a közérdekű adatok vonatkozásában a közzétételi kötelezettségeinek eleget tesz.	<u>2</u>	0
5	A szervezet rendelkezik az érdekérvényesítők fogadására vonatkozó belső szabályzattal. R. 10. § (3) bek.	<u>2</u>	0
	<b>összesen:</b>	<b><u>8</u>/10</b>	<b>0</b>

<b>ÖSSZESÍTÉS</b>			
1	Az integritásirányítási rendszer működtetése	20	14
2	A szervezet működtetése, működésének szabályai	20	16
3	Szervezeti stratégia, célkitűzések	20	12
4	Személyügyi menedzsment intézkedések	10	6
5	Kockázatok elemzése és kezelése	10	8
6	Belső ellenőrzések és kontrollmechanizmusok	10	10
7	Etikus és átlátható működés	10	8
<b>Összesen:</b>		<b>100</b>	<b>74</b>

\* A szempontoknak való megfelelés vizsgálata eredményeként csak „igen”, illetve „nem” válasz adható. Az adott szempont mellett feltüntetett pontérték kizárólag az arra adott „igen” válasz esetén vehető számításba, részleges megfelelés esetén a pontozás nem lehetséges. (Nemleges válasz értelemszerűen nem eredményez pontot.) Az összesítő táblázatban, az egyes fejezetek mellett feltüntetendő az ott elért pontszám, majd azok összértékét a táblázat utolsó sorában szükséges rögzíteni.