



ÁLLAMTUDOMÁNYI

MŰHELYTANULMÁNYOK

2017. évi 21. szám

Kovács István

**Vezetési funkciók egy helyi
rendvédelmi szerv életében.
Ellenőrzés, mint a kiadott szabályok,
és utasítások betartásának
(kontroll)feladata**

Nemzeti Közszolgálati Egyetem · National University of Public Service
Budapest

ISSN 2498-5627
www.allamtudomany.hu

Vezetési funkciók egy helyi rendvédelmi szerv életében. Ellenőrzés, mint a kiadott szabályok, és utasítások betartásának (kontroll)feladata

Absztrakt

Mint, ahogy minden tudományos diszciplínának, úgy a vezetés-, és szervezéstudományoknak is vannak fejlődési korszakai. Bármilyen meglepő, a globális világban megjelenő új elméleteknek, rendszereknek, és iskoláknak az alapját is egytől-egyig a klasszikus iskola tanai fektették le. A tanulmány egészen a gyökerekig visszanyúlva Fayol vezetési funkcióinak elemzésén keresztül egy lokális (helyi) rendvédelmi szerv életébe enged betekintést. A tanulmányban az ellenőrzés, és a szankcionálás funkcióival ismerkedhetünk meg, amelyet olyan megoldási alternatívák, és javaslatok követnek, amelyek a hatékonyság megtartása mellett a szerv működőképességét megkönnyít(het)ik, eredményességét pedig megnövel(het)ik.

Kulcsszavak: vezetés-, és szervezéstudomány, vezetési funkciók, klasszikus iskola, rendvédelem, szankcionálás

Management's functions in the life of a local police station. Control, as the fulfillment (control)task of the given commands, and rules.

As all of the academic disciplines, the theory of the management has evolutionary ages too. It isn't a surprise, that the basic has been given by the classic school's lores to the newly born theories, systems, schools in the global world from one to one. The study let insight to the life of a local police station from the basics across to the analysis of the Fayol's management's functions. In the study we can meet with the control, and the punishment, which are followed

¹ PhD., rendőr százados, vizsgálati osztályvezető-helyettes, Budapesti Rendőr-főkapitányság IX. kerületi Rendőrkapitányság, e-mail: sankazuka@gmail.com

such an solution's alternatives, and proposals, which could make the agency's operability easier, which could grow the success next to the holding of the efficiency.

Keywords: *theory of the management, management's functions, classic school, police, punishment*

I. Történeti előzmények

A tanulmány nem egy életrajzi monográfia, azonban ahhoz, hogy a választott kutatási témát átfogóan kezelni, és megérteni tudjunk, nélkülözhetetlen a vezetés, és szervezés klasszikus iskoláinak, azon belül is a *Fayol*-i tanoknak a megismerése. Bár a vezetés, és szervezés elmélet fejlődése (így a klasszikus iskola is a XVIII-XIX. század közepétől) – a nagy ipari forradalom időszakában – gyorsult fel igazán, mégis azt mondhatjuk, hogy annak alapjai a Földön elsőként megjelenő emberek csoportjainál is – tudatosan és/vagy tudattalanul, de – megjelentek. (Ha belegondolunk, ez a Földön élő összes szerves életformára, így az állatvilágra is igaznak bizonyult.) (A tanulmány a klasszikus iskolát dolgozza fel, annak profiljába az őskori, és ókori idősíkok elemzése nem illeszthető. Mindazonáltal annak tanulmányozása új kutatásra javallott.) A globalizációnak köszönhetően viszont mind a versenyszférában, mind az államigazgatásban dolgozók rákényszerülnek arra, hogy a rohanó világgal lépést tartva mindennapi életüket úgy szervezzék, cégeket, állami intézményeket úgy vezessenek, hogy azok nyereségesen, hasznot termelve működhessenek, vagy éppen a néptől kapott legitim állami hatalom monopóliumával ellátva társadalmi rendeltetésüket maximálisan elláthassák. E közösségek, és/vagy szervezetek életében akár az emberi-, akár az integrációs-, akár az akcióközpontú irányzatok dominálnak, mindegyik iskola a klasszikus iskola tanait próbálta meg integrálni, és új szintre emelni. De mit takar a klasszikus iskola, miért érezhető a hatása a mai napig is, mi volt az az alap, amelyből mindenki kiindul, és amelyből oly sokan a mai napig is folyamatosan építkeznek?

I/1. Klasszikus iskola

Mint említésre került a vezetés, és szervezés kialakulása az idők kezdetéig nyúlik vissza, azonban annak elméletével és gyakorlatával tudományos igénnyel foglalkozó irányzatok és iskolák a XIX. század végén jelentek meg először. Az irányzatok sokféleképpen csoportosíthatók és osztályozhatók, attól függően, hogy annak középpontjában milyen vezetői tevékenység, módszertan, esetlegesen értékrend, kultúra, és technika áll.

A klasszikus iskola a századfordulón jelent meg először, amelyhez három direktíva tartozott: a tudományos menedzsment, az adminisztratív-, és a strukturalista felfogás. Összességében míg mindhárom trendet a célszerűség, a formális rendszerek, a hierarchikusan tagolt szervezeti felépítés, a vezetéshez szükséges technikai feltételek, a vezető-, és a beosztott részéről fennálló racionális, és logikus gondolkodás jellemzi, addig megállapításaik vonatkozásában a tudományos menedzsment az emberi munkára-, az adminisztratív-, és a strukturalista felfogás pedig a szervezetre összpontosít.

A tudományos menedzsment célja a munkafolyamat olyan irányú megtervezése, és megszervezése, amelynek során a figyelem az egyes alkalmazottak munkájára irányul, ezzel eredményezve az alkalmazottak maximális teljesítményét. Az irányzat neves képviselője *Taylor* volt. Álláspontja szerint tudományos ismeretek segítségével a munkafázisok előre megtervezhetők, így az alkalmazott a leggyorsabb, és a leghatékonyabb módon tudja majd a számára előírt munkát elvégezni. Mindezt hat fő alapelv köré csoportosította:

1. Az előírt feladatot több részre szükséges bontani, azok jól látható módon különüljenek el egymástól.
2. A részfeladatok vonatkozásában úgy kell a munkahelyeket, és fázisokat kialakítani, hogy azok a leghatékonyabban, és leggyorsabban elvégezhetők legyenek.
3. Az adott munkakörben olyan emberek alkalmazására van szükség, akik rendelkeznek a részfeladat ellátásához szükséges kompetenciákkal.
4. A munkafolyamat egyik fontos eleme az emberek képzése, az előírt feladatok elvégzésére az embereket betanítani szükséges.
5. A vezető informális szerepköre formális tevékenységgel, az ellenőrzéssel is kiegészül.

6. Az alkalmazottak vonatkozásában szükséges az egyéni-, a darab-, a csoportos-, és a teljesítménybérezés bevezetése.

Paradigmaváltó gondolkodása, életének munkássága a klasszikus iskola főbb tézisei két kiemelt fontosságú művében olvashatók.²³

Az adminisztratív menedzsment célja a szervezeti struktúra mélyreható tanulmányozása, azok között is a szervezet működésének kormányzására vállalkozó, rendszerkoncepción nyugvó vállalat felső vezetésének a megszervezése. Az irányzat neves képviselője *Fayol* volt. Véleménye szerint -, amit az üzemi szervezet megfigyeléséből következtetett – az egyszemélyi vezetés gyakorta a szervezeti fegyelem feltétele. *Fayol* egyszemélyi vezetési koncepciója mellett a funkcionalitást sem tagadta meg, amellyel kapcsolatban azt vallotta, hogy minél magasabb pozíciót tölt be egy adott személy a szervezeti hierarchiában, annál fontosabb a vezetési felkészültsége. Vezetési, és szervezési koncepciója a vállalat igazgatási és a vállalati vezetés – felsővezetés – folyamataira épült. Munkásságában a vállalati szervezetet 6 funkcionális tevékenység-csoportra (műszaki, kereskedelmi, pénzügyi, biztonsági, számviteli, és vezetési csoportkohézió), a felsővezetők feladatkörét 5 vezetési funkcióra, és 14 alapelve osztotta fel. *Fayol* meglátása szerint vezetni nem más, mint tervezni, szervezni, közvetlenül irányítani, koordinálni, és ellenőrizni.

1. Tervezés, amely magában foglalja a részletes cselekvési terv meghatározását, és a jövőkutatást.
2. Szervezés, amely prognosztizálja a vállalati szervezet kialakítását.
3. Irányítás, amely a feladat végrehajtását utasításokkal biztosítja.
4. Koordinálás, amely összehangolja a munkafeladatokat, és a kivitelezésükre irányuló erőfeszítéseket.
5. Ellenőrzés, amely arra hivatott, hogy a kiadott szabályok érvényesülését, és utasítások betartásának rendjét felügyelje.

² TAYLOR F.W.: Shop management. McGraw-Hill, 1911.

³ TAYLOR F.W.: The principles of scientific management. Harper & Bros, 1911.

A vezetési funkciókon kívül 14 olyan alapelvet dolgozott ki, amelynek általános érvényességük mellett a vezetés eredményességét növelhetik.

1. Munkamegosztás során a hatáskörök különüljenek el egymástól, a szakosodás erőteljes legyen.
2. Tekintély, és felelősség, amely azt jelenti, hogy a vezetőnek nemcsak joga, de kötelessége is, hogy utasításokkal a feladat-végrehajtást meghatározza. Az iránt felelősséggel tartozik, az engedelmességet akár ki is kényszerítheti.
3. Fegyelem, azaz a szervezetben dolgozók kötelezettek tiszteletben tartani, és betartani a szervezeti szabályokat, utasításokat.
4. Vezetés egysége, azaz az egyszemélyi vezetés. A szervet végrehajtói állománya lehetőleg csak egy embertől kapjon utasítást.
5. Irányítás egysége, azaz az alkalmazottak tevékenységét egyetlen vezető koordinálja.
6. Részérdek felsőbbrendűsége, vagyis az alkalmazottak érdekei – egyéni érdekek - sosem helyezhetők a szervezeti érdek fölé.
7. Bérezés, avagy tisztességes munkáért tisztességes anyagi ellenszolgáltatás.
8. Centralizáció, és decentralizáció, a kongruencia elv mentén, azaz a feladatkör, hatáskör, és felelősségi kör összhangja.
9. Hierarchia, amennyiben funkcionális vezetésről esik szó, a vezetői láncolat folytonos, a legalsótól, a legfelsőbb szintig tartson.
10. Rend, mindenkinek munkaköri leírása alapján, a ráosztott feladatait a megfelelő helyen, időben, és módon köteles elvégezni.
11. Méltányosság, amely a vezető humánus, és szakmai magatartását öleli fel.
12. Munkavállalók állandósága, azaz a fluktuáció csökkentése, hosszú távú foglalkoztatás stabilizációja.
13. Kezdeményezés, azaz lehetőség a végrehajtói állomány felé, hogy javaslatokkal élhessenek.
14. Munkavállalók egysége, a csapatszellem kohéziójának erősítése, az egyén, a csoport, és a szervezeti célok összehangolása.

Mindez úgy valósítható meg, ha a vezető fiatalkorától kezdődően speciális képzést kap, felkészültsége pedig fizikai tulajdonságokból (pl. terhelhetőség), szellemi kvalitásokból (pl.

határozottság), erkölcsi tulajdonságokból (pl. feddhetetlenség), általános kulturáltságból (pl. intelligencia), és a hat tevékenység-csoport speciális, és gyakorlati ismereteinek elsajátításából tevődik össze. *Fayol* munkássága fő művében realizálódik.⁴

A strukturalista felfogás célja egy olyan szervezet felépítése, amely jól működő gépezetként specializáción, és szabályozottságon nyugszik. Az irányzat neves képviselője *Weber* volt. Megállapításai szerint – egy porosz közigazgatási szerv vizsgálatából adódóan – a szervezet csakis racionális szabályok, és irányelvek mindenre kiterjedő összhangja alapján válik működőképessé. Vezetési, és szervezési koncepciója a bürokráciára, azaz a tudás szerinti uralom teóriára épül. Álláspontja szerint a szervezetkialakítás ideális alapja a bürokrácia, amelynek hat alapjellemezője van:

1. Munkamegosztás, avagy a feladatkörök specializációja.
2. Szabályozottság, amely a feladat-, és hatáskörök pontos eljárási szabályait tartalmazzák.
3. Hierarchia, vagyis a szigorú szervezeti alá-, és fölérendeltségi szintek meghatározása.
4. Dokumentáció, különös tekintettel az írásbeli kommunikációs eszközökre.
5. Kompetencia, vagyis a beosztás betöltéséhez nélkülözhetetlen a szakképzettség, a kiválasztás szaktudás alapján történik.
6. Objektivitás, azaz a szervezet munkavégzéséből a személyes érzelmeket eltávolítani szükséges, annak tárgyilagosságát garantálni kell.

Bár a bürokrácia kifejezést olykor pejoratív értelemben használjuk, mégis elmondható, hogy annak jellegzetességei némely intézményben a mai napig még mindig jelen vannak, főleg szélszajkú területeken. *Weber* vezetés, és szervezéselméleti koncepciói egyik fő művében megtalálhatók.⁵

A klasszikus iskola megismertetését követően, a tanulmány második fejezete a rendőrség egyik helyi szervének vonatkozásában a *Fayol*-i vezetés funkció egyik elemét, az ellenőrzési rendszer működését, és funkcióit mutatja be.

⁴ FAYOL H.: Administration Industrielle et Générale. Bulletin de la Société de l'industrie minière, 1916.

⁵ WEBER M.: Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie. Tübingen Mohr, 1922.

II. Rendőrség: ellenőrzés, és szankcionálás

II/1. Ellenőrzés

A rendőrség napi feladatait társadalmi rendeltetésénél fogva kizárólag a rá irányadó jogszabályi keretek között végezheti. Nincs az az indok, amely lehetőséget teremt arra, hogy ezt a keretet a rendőrség meghaladja. Ellenkező esetben jogszabálysérelem keletkezik, amely rendőri hatalmi visszaélésekhez vezethet. (A rendőri hatalmi visszaélésekről bővebben doktori értekezésemben olvashatunk.)⁶

A jogszabályban foglaltakat nemcsak az állampolgároknak, hanem a rendőröknek is egyaránt betartani szükséges. Erre szolgál biztosítékként a vezetési hierarchián alapuló parancsuralmi rendszer érvényesülése. (A köteléken belül a kommunikáció alapvető módjai az írásos, illetve szóbeli közlések. A közlések lehetnek utasítások, parancsok, rendelkezések. A vezetők, és beosztottak érintkezésében leggyakoribb a szóbeli közlés, amely döntően, és egyúttal utasítás is.)⁷ (A tanulmány formai, és tartalmi elemekre hivatkozva a rendőrség jogállásáról, és a parancsuralmi rendszer működtetéséről rendelkezést nem tartalmaz, tekintettel arra, hogy az egy korábbi publikációban részletesen ismertetésre került.)⁸ A parancsuralmi rendszerben meghatározott feladatokat viszont az állománynak végrehajtania-, a vezetőknek pedig a szakszerű, és jogszerű végrehajtást ellenőriznie szükséges. Mit takar azonban az ellenőrzés, mit jelent az a szervezet életében? Csupán a feladatok végrehajtásának kontrollját, vagy más funkciót is felölel?

Az ellenőrzést különbözőképpen definiálhatjuk. Általánosan igaz megállapításnak tekinthetjük, hogy amennyi tudományterület, annyi meghatározás született. Mára már az eredeti francia szóhasználatú, és az üzleti életben alkalmazott kontroll fogalom szélesebb definíciókörrel fel, amely a ténymegállapítást, a követelményekhez viszonyító, értékelő, és javaslattevő tevékenységet is magában foglalja.⁹ Ugyanakkor a hatalom, és a befolyás is hasonló rokonértelmű megfogalmazás, csakúgy, mint a revízió, a mustra, vagy a felülvizsgálat. (Az

⁶ KOVÁCS I.: A prostitúció jelensége és társadalmi kontrolljának vizsgálata empirikus módszerekkel. PhD értekezés, NKE, 2016.

⁷ KOVÁCS G.: Vezetési funkciók és munkaformák gyakorlása a Rendőrség szerveinél. In: HORVÁTH J., KOVÁCS G. (szerk.): Pályakezdő rendőrtisztek kézikönyve. NKE Szolgáltató Nonprofit Kft, 2016.

⁸ KOVÁCS I.: „Parancs, értettem!” Avagy miért nem működhet a „laissez-faire” vezetési stílus a rendőrség kötelékében. (megjelenés alatt)

⁹ KRESALEK P.: A vállalati ellenőrzés alapjai. ELTE Nimbusz, 2014.

ellenőrzéssel ugyanis hatalmat adunk az egyén kezébe, aki attól fogva azt korlátokkal, és/vagy korlátlanul gyakorolhatja.)¹⁰

Mindegyik közös vonása, hogy a szervezeti megfelelés érdekében a követelményeket, és a szervezet végső céljának elérését racionális tervekkel összehangolja, és a megfelelést különböző tevékenységek integrálásán keresztül biztosítja.

Az ellenőrzést definiálhatjuk úgy, mint olyan formális, és informális mechanizmusok, rendszerek, és hálózatok összességét, amelyet a szervezet azért alkalmaz, hogy a felsővezetés által kitűzött célokat megvalósíthassák, a háttérben működő stratégiai folyamatokat támogathassák, és a szervezet működését – a tanulás, és változtatás/változás konstrukciójával - megkönnyíthessék.¹¹ Más szóval, az ellenőrzés nem más, mint az ellenőrzést végző személyek olyan társadalmi-politikai, és szervezeti perspektívájára utaló koalíciója, amelyek a szervezeti-, és egyéni célkitűzések elérése érdekében a feladatokból álló cselekvések sorát összehangolja, és azok végrehajtását biztosítja.¹²

A meghatározásokból következik, hogy a szervezeti kontroll két fő témakörhöz kapcsolódik. Az egyik témakör az információs, és elszámoltathatósági rendszer kialakítása, a másik pedig a vezetési képességekből adódó bizonytalansági faktor csökkentése. Ad absurdum az ellenőrzés funkciója hivatott egyrészt a szervezet objektív körülményeken alapuló működését meghatározó feladatok végrehajtásának teljesítését biztosítani, másrészt pedig a végrehajtási tevékenységeket úgy monitorozni, hogy az a vezetési képességekből adódó bizonytalansági faktor csökkenését eredményezze.¹³ Mivel a szervezet működését környezeti-, és emberi tényezők is befolyásolják (például opportunizmus, és korlátolt racionalizmus), ezért az olykor bizonytalanságot szül. Ezért szükséges az, hogy az ellenőrzés a bizonytalanságot csökkentse, vagy másképp megfogalmazva a meglévő „tudást kiegészítse”.¹⁴ A bizonytalanság az egyetlen olyan rizikófaktor, amely a kitűzött cél elérését, azaz a végrehajtás teljesítését megsemmisítheti.¹⁵ A bizonytalanság megszüntetése, és az ellenőrzés között meghúzódó pszichológiai jelentés óriási, hiszen az ellenőrzés funkciója magában foglalhatja a fölényt, a dominanciát, a kritikát, és az útmutatást is. Az egyénen múlik csupán, hogy ezt a hatalmat,

¹⁰ TANNENBAUM A.: Control in Organizations: Individual Adjustment and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly*, 7/2. (1962), 236-257.

¹¹ FERREIRA A., OTLEY D.: The design and use of performance management systems: an extended framework for analysis. *Manage Account Res*, 20. (2009), 263-282.

¹² CYERT R.M., MARCH J.C.: *A behavioral theory of the firm*. Prentice-Hall, 1963.

¹³ ARROW K.J.: Control in large organizations. *Manag Sci*. 10/3. (1964), 397-408.

¹⁴ WILLIAMSON O.E.: *Markets, and hierarchies*. Free, 1975.

¹⁵ EVANS P.B.: Multiple hierarchies and organizational control. *Adm Sci*. 20. (1975), 250-259.

amelyet számára az ellenőrzés biztosít, hogyan alkalmazza. Megszünteti a bizonytalanságot, kiegészíti a tudást, és ezzel a szervezeti célok elérését biztosítja, vagy dominanciát hirdet, előtérbe helyezve saját, önös érdekeit, céljait.¹⁶ A rendőrség vonatkozásában ezért van szükség arra, hogy a szervezetben dolgozók, és az ellenőrzés funkciójával rendelkező egyének, és vezetők a jog által meghatározott kereteket ne léphessék át.

Ahhoz, hogy mindez érvényesítésre kerülhessen (a vezetés, és az irányítás hatékony támogatása törvényes keretek között maradjon, és valósuljon meg) szükséges volt egy olyan szabályzat megalkotása, amely a rendőrség szervezeti keretein belül lefolytatott ellenőrzésekre vonatkozó alapvető eljárási szabályokat tartalmazza.

A rendszerváltás utáni kormányok – függetlenül azok pártpolitikai megítélésétől – célul tűzték ki, hogy a magyar igazságszolgáltatás a társadalmi elvárásoknak megfelelően nemcsak a hazai, hanem az európai, és uniós tendenciákkal is összhangot teremtsen, azokat teljes mértékben figyelembe veszi. Hatékony bűnüldözés, biztosított büntetőjogi felelősségrevonás, átlátható, és tiszta közélet, javuló közbiztonság, amely a hazai alkotmányos, nemzetközi, és uniós joggal harmonizál.¹⁷¹⁸¹⁹ Hogy ezek az alapelvek a rendőrség vonatkozásában is tetten érhetők legyenek, feladat-és hatásköre teljes szabályozottság alá került. Megszületett a rendőrségről szóló törvény, valamint a feladatkörök specializációjából adódó funkciók – lásd például az ellenőrzés funkciója – makro-és mikroszintű szabályozása.

A Millennium utáni években a rendőrség ellenőrzési funkciójához kapcsolódó szabályozások között megtaláljuk az 1/2001. (BK 1.) BM utasítás végrehajtására kiadott 5/2001. (V. 2.) ORFK utasítást, illetőleg az első - ezeknek a tendenciáknak igencsak megfelelni kívánó - ellenőrzési szabályzatot a - Magyar Köztársaság Rendőrsége Ellenőrzési Szabályzatáról szóló - 20/2002. (XI. 19.) ORFK utasítást is.²⁰²¹ E belső irányítási eszközök az aktuális kriminálpolitikai elvárásokat hűen tükrözték mindaddig, amíg Magyarország az Európai Unió, és Schengen teljes jogú tagjává nem vált. Magyarország ugyanis csatlakozott az Európai Unióhoz, és 2008. január 1-jével teljes jogú Schengen-tagország lett. (Nagyvonalakban

¹⁶ TANNENBAUM A.: Control in Organizations: Individual Adjustment and Organizational Performance. Administrative Science Quarterly, 7/2. (1962), 236-257.

¹⁷ BALSÁI I.: Interjú az adott korszak büntetőpolitikájáról. Belügyi Szemle, 51/7-8. (2003), 20-30.

¹⁸ VASTAGH P.: Interjú az adott korszak büntetőpolitikájáról. Belügyi Szemle, 51/7-8. (2003), 20-30.

¹⁹ DÁVID I.: Interjú az adott korszak büntetőpolitikájáról. Belügyi Szemle, 51/7-8. (2003), 20-30.

²⁰ 1/2001. (BK 1.) BM utasítás végrehajtására kiadott 5/2001. (V. 2.) ORFK utasítás. Forrás: <http://kekroka.hu/?p=1566> (A letöltés dátuma: 2017. december 02.)

²¹ Magyar Köztársaság Rendőrsége Ellenőrzési Szabályzatáról szóló - 20/2002. (XI. 19.) ORFK utasítás -. Forrás: <http://kekroka.hu/?p=1566> (A letöltés dátuma: 2017. december 02.)

– a laikus számára közérthető módon – ez azt jelentette, hogy bizonyos határokon a határőrség autonómiája, és ezzel egyidejűleg az ellenőrzés megszűnt. 2008. január 1-től kezdődően azokon a határszakaszokon, amelyeken a határvédelem továbbra is indokolt maradt, egy olyan egységes közbiztonsági, közrendvédelmi, és határbiztonsági rendszer működtetésére volt szükség, amely e feladatvégzést lehetővé tette.²² Ennek eredményeképpen a rendőrség, és a határőrség fúziója megtörtént, így az újonnan integrált határrendészeti feladatok végrehajtásának ellenőrzését is normába kellett foglalni.)

Az addigi szabályozási törekvéseket, az állami irányítás, és a jogforrási hierarchia legfelső szintjétől kezdődően, a legalsó szinttel bezárólag kiegészítő és/vagy módosító rendelkezések váltották fel. Értelemszerűen, ha a törvény változik, akkor annak részirányultságait is módosítás övezi. Míg az ellenőrzési szabályzat 2008. január 1-ig csak a rendőrség szervezetére volt irányadó, addig az azt követő időszakban az új integrált szervezet feladatainak átfogó ellenőrzéséről is intézkedni kellett. Ekkor született meg, az immáron általános rendőrségi feladatok elvégzésére létrehozott szerv (továbbiakban rendőrség, tekintettel annak integrált határvédelmi feladatainak ellátására) ellenőrzési szabályzatáról szóló 58/2007. (OT 33.) ORFK utasítása, amely 2008. január 1-jén lépett hatályba.²³ Mint minden változást -, így az integrációt is – elő-és utóhatásvizsgálat kell, hogy megelőzze. Ennek eredményeképpen 2012. április 1-ig, egészen 5 éven keresztül az ellenőrzési norma hatályos maradt, míg az országos rendőrfőkapitány irányítási jogkörében eljárva a rendőrség ellenőrzési tevékenységének szabályozására ki nem adta a jelenleg is hatályos Ellenőrzési Szabályzatról szóló 6/2012. (III. 9.) ORFK utasítást.^{24,25}

A következőkben rövid, tartalmi összeggel mutatom be a jelenleg is hatályos norma szerkezetét, és annak nyolc fejezetből álló rendelkezéseit.

²² KOVÁCS G.: A határvasz századok egységes rendészeti alkalmazásának lehetőségei az integrált rendvédelemben. In: HAUTZINGER Z. (szerk.): Tanulmányok a Határőrség, és rendőrség – az integrált rendvédelem – című tudományos konferenciáról. Magyar Hadtudományi Társaság Határőr Szakosztály Pécsi Szakcsoport, 2007.

²³ 58/2007. (OT 33.) ORFK utasítás - a Magyar Köztársaság Rendőrsége Ellenőrzési Szabályzatáról -.

²⁴ 1994. évi XXXIV. törvény – a rendőrségről – 6. § (1) b). Forrás: https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99400034.TV (A letöltés dátuma: 2017. december 13.) (Továbbiakban Rtv.)

²⁵ 6/2012. (III. 9.) ORFK utasítás - az Ellenőrzési Szabályzatról -. Forrás: http://www.police.hu/sites/default/files/6_2012.pdf (A letöltés dátuma: 2017. december 02.) (Továbbiakban Ut.)

- Az első fejezetet az általános rendelkezéseket ölelik fel. Itt találjuk a személyi, és tárgyi hatályt, az ellenőrzés célját, alapelveit, és az értelmező rendelkezéseket. A személyi hatály a rendőrség teljes személyi állományára kiterjed, kiegészítést találunk a szolgálatot ellátó fegyveres biztonsági őrök vonatkozásában is. A tárgyi hatály két kitévelt is tartalmaz, a norma a költségvetési belső ellenőrzésekre nem irányadó, valamint a titkos nyomozásokkal kapcsolatban részszabályozóként alkalmazható csupán. A normában megfogalmazottak szerint az ellenőrzés célja, hogy előmozdítsa a rendőrség hazai-, és uniós feladatainak törvényes, szakszerű, eredményes és hatékony végrehajtását. Ezt 11 alapelvvel kívánja biztosítani: törvényesség, szakszerűség, célszerűség, tervszerűség, objektivitás, komplexitás, függetlenség, hitelesség, nyilvánosság, jóhiszeműség, együttműködés. Az értelmező rendelkezések a normában használt fogalmak magyarázatát tartalmazzák.
- A második fejezetben az ellenőrzési rendszeréről, követelményeiről kapunk tájékoztatást. Az ellenőrzés rendszere négy csoportra oszlik: függetlenített-, szakmai irányítás keretében végzett-, vezetői-, és munkafolyamatba épített ellenőrzés. A fejezet tartalmazza még az ellenőrzés típusait (átfogó, téma, cél, utó, mobil), módszereit (interjú, elbeszélgetés, megfigyelés, stb.), illetőleg az ellenőrzéssel, és az ellenőrökkel szemben támasztott követelményeket.
- A harmadik fejezet a jogok gyakorlását, és a kötelezettségek teljesítését ismerteti. Külön rendelkezés vonatkozik az ellenőrzést végzőre, az ellenőrzöttre, a függetlenített szerv vezetőjére, az ellenőrzést végző szerv vezetőjére, és az ellenőrzött szerv vezetőjére is.
- A negyedik fejezet az ellenőrzéshez kapcsolódó tevékenység munkaszakaszairól nyújt tájékoztatást. Részleteiben megismerhetjük az elrendelést, az előkészítést, a felkészülést, a végrehajtást, a dokumentálást, a teendő intézkedések körét, a felhasználást, az utóellenőrzést, és a jogorvoslati eljárást.
- Az ötödik, és hatodik fejezet az ellenőrzés-, és a mobil ellenőrzés rendjére vonatkozó speciális szabályokat tartalmazza. (Itt találjuk az együttműködésre vonatkozó iránymutatásokat is többek között.)
- A hetedik, és nyolcadik fejezet a szakmai irányítás, valamint a vegyes-, és záró rendelkezéseket öleli fel. (Különösebb kitévelt, és magyarázatra szoruló rendelkezést nem tartalmaz.)

Részmegállapítást tehetünk a vonatkozásban, hogy a rendőrség az ellenőrzés funkciójának megvalósulására kiemelt figyelmet fordít. A megalkotott norma kísérletet tett mindazon részszabályok megalkotására, amelyek a sikeres ellenőrzés lefolytatásához elengedhetetlennek bizonyultak. A szabályzó kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a legjobb gyakorlat kialakítását támogassa, a szervezeti kultúra fejlődését biztosítsa, és mindezek révén a személyi állomány szolgálati tevékenységének sikerességéhez, társadalmi elfogadottságának javításához, és a szervezet hatékony működéséhez hozzájárulhasson. Az a személy – leginkább parancsnok -, aki ellenőrzést foganatosít, kötelezett arra, hogy a normában foglaltakat betartsa, és az ellenőrzést annak szellemében foganatosítsa.

II/2. Szankcionálás

Az ellenőrzésnek mindig két kimenetele lehetséges: a hiányosság vagy megállapításra kerül, vagy sem. Köztes megoldás sosincs. Az ellenőrzött részéről a hiányosság, és/vagy jogsértés megállapítása kellemetlen következményekkel jár(hat), hiszen a hivatásos állomány tagja feladatainak elvégzése tekintetében kár-, fegyelmi-, szabálysértési-, és büntető felelősséggel tartozik. Az adott jogsértést és/vagy hiányosságot keletkeztető magatartás a fenti kategóriák szerinti eljárásokban vizsgálható, amely intézkedés megtételével, vagy akár szankció kiszabásával is végződhet.

A rendőrség társadalmi rendeltetését jogszabályok rendelkezései alapján valósítja meg. Ahhoz, hogy a jogszabályban foglaltak érvényesülhessenek, és azokkal kapcsolatosan visszaélés ne fordulhasson elő, a jogalkotó – amolyan biztosítékként - megteremtette a jogellenes magatartástól való elrettentés doktrínáját, a szankció kiszabásának lehetőségét, azaz a jogszegést követő hátrányos jogkövetkezmény alkalmazását. (Kifejezetten nem csak büntető intézkedésekre kell gondolni, a jogszabály fegyelmi eljárás során is ugyan olyan fajsúlyos büntetés kiszabására ad például lehetőséget.) A mai jogrendszerben alig-alig vannak olyan jogszabályok, amelyek szankcionálást ne tartalmaznának. A jogalkotásban, a közgondolkodásban, de a jogpolitikában is axiómaszámba megy, hogy ha az adott szerv szankcióinak kiszabásán szigorít, akkor az a jogkövetési hajlandóság javulását fogja eredményezni. Ezt az előfeltevést még az sem rombolja le, hogy a mindennapi tapasztalataink szerint a folyamatos szigorítás ellenére sem javul a társadalom közérzete, nincs látható javulás

a jogérvényesítésben.²⁶ (Bár e megállapítás álláspontom szerint generális jelleget nem ölthet, hiszen (közigazgatási) szervenként eltérő az a szankciórendszer, amelynek alkalmazását az adott személy, és/vagy szervezet gyakorolhatja. Más szankcióval kecsget egy közigazgatási bírság be nem fizetése, és más szankció kiszabása jár egy fegyelemsértés megvalósulása esetén is. Mindettől függetlenül, hogy a szankcionálás társadalmi funkcióját betölteni tudja, és az elvárásoknak megfeleljen, részben általános, részben különleges okainak köszönheti:

- Általános oka, hogy a jogérvényesülés összes többi biztosítéka felett kétségtelenül gyakorlati előnyt élvez. Hiszen hiába állítanánk a szankcionálással szembe a jutalmazás jogintézményét -, mint jogkövetés esetére beálló előnyös jogkövetkezmenyt – a jutalom csak akkor lehet kielégítő, ha az a jogkövetés minden esetére vonatkozik. Az viszont a jog etikai funkciójával kerülhet ellentétbe, ha olyan magatartást jutalmaz(na), amelynek megtétele például a hivatásos szolgálat ellátása során, a rendőrnek kötelessége.
- Különleges oka abban gyökerezik, hogy a mai jogrendszerek nem támaszkodnak olyan mértékben a társadalmi hagyományokra, vallási hiedelmekre, hogy a szankcionálást, mint a feladat végrehajtásának biztosítékát nélkülözni tudnák.²⁷ Bizonyos területeken, így kifejezetten a rendvédelem területén azoknak elrettentő ereje -, amely a szankció társadalmi rendeltetése volna - nincsen. Más megítélés alá esik egy pap cselekedete, és másképpen viszonyulnak a rendőr által elkövetett jogsértéshez.

A szankcionálás attól függően, hogy az adott magatartás milyen eljárásjogi szabályt sértett minden egyes jogterületre jellegzetes alakot, és differenciált formát öltött. A szankcionálás formái, és alakjai az alábbiakban a legkevésbé fajsúlyostól kezdődően a leginkább fajsúlyosig ismertetésre kerülnek. (E szerint megkülönböztetünk represszív, és reparatív szankciókat. Az elsődlegesen a jogsértéstől való visszatartás szempontjait tartja szem előtt mind a jogsértő (speciális prevenció), mind pedig a társadalmi környezet vonatkozásában (generális prevenció). Tipikusan ilyenek a büntetőjogi szankciók. A represszív szankciókhoz kapcsolódik a jogi felelősségre vonhatóság és a jogi felelősség. Ezzel szemben az érvénytelenségi

²⁶ NAGY M.: Meddig növelhető a közigazgatási jogérvényesítés hatékonysága a szankcionálás szigorításával? Pázmány Law Working Papers. 18. (2012), 1-5.

²⁷ BIBÓ I.: A szankció fogalma. In: BIBÓ I. (szerk.): A szankciók kérdése a nemzetközi jogban. Bibó István Örökösei, 1990.

szankciók elsődlegesen a jogsértés megszüntetésére, a reparatív szankciók pedig a jogsértéssel okozott érdeksérelem jóvátételére, helyrehozatalára irányulnak. A szankcióknak ez a megkülönböztetése ideáltipikus jellegű, ugyanaz a szankció (például polgári jogi kártérítés) lehet represszív is és reparatív is; illetőleg ezek a szankciók össze is kapcsolódhatnak egymással.)²⁸ Leszögezni szükséges azonban, hogy a felelősség megállapítását, és az intézkedés alkalmazását, és/vagy szankció kiszabását, kizárólag az adott jogág által lefolytatott eljárás jogerős döntését követően lehet csak igénybe venni.

A) Kárfelelősség

A hivatásos állomány tagja a szolgálati viszonyból eredő kötelességének vétkes megszegésével okozott kárért kártérítési felelősséggel tartozik.²⁹ Amennyiben a károkozás szándékos kimenetelű volt úgy a teljes-, amennyiben bizonyítottá válik, hogy annak eredendője gondatlanságból származik – úgy bizonyos esetek kivételével – a károkozó háromhavi alapilletménye erejéig felel.³⁰

Összességében tehát a szankció alkalmazása kártérítési eljárás esetén anyagi természetű, a hivatásos állomány tagja köteles az okozott kárt (anyagi) természetben rendezni. (Megjegyzendő, hogy kártérítési eljárás mellett fegyelmi eljárás is indul(hat), kivéve, ha abban a kárfelelősségről az eljárás alá vont nyilatkozott, és azt elismerte. Ellenkező esetben annak kimenetelét, a jogerős döntést megvárni szükséges, addig szankció alkalmazása tilos. Más kérdés, hogy a fegyelmi eljárás befejezését követően milyen intézkedés kerül fogantatosításra. Annak ismertetését a következő alfejezet tartalmazza.)

²⁸ SZILÁGYI P.: Jogi alaptan. ELTE Eötvös Kiadó, 2014.

²⁹ 2015. évi XLII. törvény - a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról – 228. § (1) Forrás: https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1500042.TV (A letöltés dátuma: 2017. november 25.) (Továbbiakban Hszt.)

³⁰ Hszt. 230. §, és 229. § (1)-(2)

B) Fegyelmi felelősség

Fegyelemsértést követ el, és fegyelmi eljárás keretében felelősségre kell vonni a hivatásos állomány tagját, ha a szolgálatteljesítésre vagy a szolgálati viszonyára vonatkozó kötelezettségét vétkesen megszegi.³¹ A hivatásos állomány tagjának cselekménye ugyan még nem alkalmas arra, hogy azzal a társadalomra kisebb fokban veszélyes szabálysértést-, vagy a társadalomra veszélyes bűncselekményt valósítson meg, azonban magatartásának volta jogsérelmet keletkeztet, és a szolgálatteljesítés érdekeit veszélyezteti, sérti. A szankcionálás funkciója, és célja a törvényi szabályozás szintjén a differenciáltság függvényében először a fegyelemsértés témakörénél jelenik meg. A törvény kimondja, hogy a fenyítés (szankcionálás) célja a szolgálati rend és fegyelem védelme, az eljárás alá vont személynek és másoknak a fegyelemsértéstől való visszatartása.³² Mindazon korábban ismertetett definíciós elem a fegyelmi felelősség rendelkezéseire nézve – a jogszabály értelmében – irányadóvá válik.

A hivatásos állomány tagjával szemben a következő fenyítések alkalmazhatók, a sorrend egyben a fenyítés súlyosságát is kifejezi. Figyelmeztetés (amennyiben eljárás megindítására szükség nincs), feddés, megrovás, pénzbírság, egy fizetési fokozattal egy évre való visszavetés, a fizetési fokozatban való előlépés várakozási idejének meghosszabbítása hat hónaptól két évig terjedő időtartamra, eggyel alacsonyabb rendfokozatba hat hónaptól két évig terjedő időtartamra történő visszavetés, alacsonyabb szolgálati beosztásba helyezés, egy évtől két évig terjedő időtartamra, szolgálati viszony megszüntetése.³³

Összességében megállapítható, hogy a hivatásos állomány tagjával szemben, cselekményének tárgyi súlyosságától függően szankció kiszabásának van helye, amelynek prevenciós – adott magatartás tanúsításától való elrettentés -, és eredményorientációs – a kiadott utasítás, feladat elvégzésének biztosítása – célja van. Amennyiben az ellenőrzés és/vagy egyéb okból kifolyólag a hivatásos állomány tagjának cselekménye alkalmas arra, hogy fegyelemsértést megvalósítson, úgy azt fegyelmi eljárás keretén belül vizsgálni, majd szankcionálni szükséges.

³¹ Hszt. 181. § (1)

³² Hszt. 182. § (2)

³³ Hszt. 185. § (1)-(2)

C) Szabálysértési felelősség

Szabálysértés az a törvény által büntetni rendelt tevékenység vagy mulasztás, amely veszélyes a társadalomra, és a bűncselekményként történő büntetni rendelkezéshez szükségesnél kisebb fokban sérti vagy veszélyezteti az Alaptörvény szerinti állami, társadalmi vagy gazdasági rendet, a természetes és jogi személyek, valamint a jogi személyiség nélküli szervezetek személyét vagy jogait.³⁴ Szabálysértés miatt az vonható felelősségre, akinek a cselekménye szándékos vagy gondatlan, kivéve, ha a szabálysértést meghatározó jogszabály csak a szándékos elkövetést bünteti.

A törvény a szankciókat intézkedésekre, és büntetésekre bontja. A törvényi szabályozás második szintjén a szankcionálás funkciója kettéválik. A jogalkotó az elkövetett cselekmény tárgyi súlyosságához mérten differenciált szankciót alkalmaz. A büntetések lehetnek: szabálysértési elzárás, pénzbírság, és közérdekű munka. Az intézkedések pedig: járművezetéstől eltiltás, elkobzás, kitiltás, figyelmeztetés.³⁵

A hivatásos állomány tagjával szemben speciális szabályok irányadók, ugyanis a törvény kimondja, hogy fegyelmi eljárás keretében kell elbírálni a hivatásos állomány tagjának azt a szabálysértését - a szabálysértési elzárással is büntethető szabálysértés kivételével -, amelyet szolgálati helyen vagy a szolgálattal összefüggésben követett el.³⁶ Ebben az esetben a fegyelmi eljárás során alkalmazható szankciók köre jelentős szerephez jut.

Összességében megállapítható, hogy a szabálysértési felelősség során a jogalkotó a szankcionálás kérdéskörében differenciált, és tárgyi súlyában eltérő büntetések, és/vagy intézkedések meghozatalára jogosult. A törvény kitévelt támaszt, mikor a hivatásos állomány tagjának szabálysértési felelősségét -, amennyiben az a szolgálat ellátásával összefüggően került megállapításra - fegyelmi eljárás keretén belül rendeli vizsgálni, így a fegyelmi jogkör gyakorlója nem a bíró, hanem az állományilletékes parancsnok lesz. E kérdéskörnél kap jelentőséget a tekintélyelvű vezetés (lásd a korábban kifejtett ellenőrzés során megállapított

³⁴ 2012. évi II. törvény - a szabálysértésekről, a szabálysértési eljárásról és a szabálysértési nyilvántartási rendszerről -. 1. § (1)-(2) Forrás: https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200002.TV (A letöltés dátuma: 2017. november 25.) (Továbbiakban Szbstv.)

³⁵ Szbstv. 7. § (1) és 8. § (1)

³⁶ Hszt. 181. § (2)

hiányosság, és a vezetési bizonytalanság témaköre), valamint a szankcionálás társadalmi-, és szervezeti céljának morális divíziója.

D) Büntetőjogi felelősség

Bűncselekmény az a szándékosan vagy - ha a törvény a gondatlan elkövetést is büntetni rendeli - gondatlanságból elkövetett cselekmény, amely veszélyes a társadalomra, és amelyre e törvény büntetés kiszabását rendeli. Társadalomra veszélyes cselekmény az a tevékenység vagy mulasztás, amely mások személyét vagy jogait, illetve Magyarország Alaptörvény szerinti társadalmi, gazdasági, állami rendjét sérti vagy veszélyezteti. Az elkövető büntetőjogi felelősségét csak olyan cselekmény miatt lehet megállapítani, amelyet - a nemzetközi jog általánosan elismert szabályai alapján büntetendő cselekmények kivételével - törvény az elkövetés idején büntetni rendelt.³⁷

A büntetés célja a társadalom védelme érdekében annak megelőzése, hogy akár az elkövető, akár más bűncselekményt kövessen el. A büntetést a törvényben meghatározott keretek között, céljának szem előtt tartásával úgy kell kiszabni, hogy az igazodjon a bűncselekmény tárgyi súlyához, a bűnösség fokához, az elkövető társadalomra veszélyességéhez, valamint az egyéb enyhítő és súlyosító körülményekhez.³⁸ A büntetőjogi szankciórendszer szintén büntetésekre, és intézkedésekre bontható. A büntetések, és mellékbüntetés(ek) lehetnek: szabadságvesztés, elzárás, a közérdekű munka, a pénzbüntetés, a foglalkozástól eltiltás, a járművezetéstől eltiltás, a kitiltás, a sportrendezvények látogatásától való eltiltás, a kiutasítás, közügyektől eltiltás. Az intézkedések az alábbiak: megrovás, próbára bocsátás, jóvátételi munka, pártfogó felügyelet, elkobzás, vagyonelkobzás, az elektronikus adat végleges hozzáférhetetlenné tétele, kényszergyógykezelés, a jogi személlyel szemben alkalmazható büntetőjogi intézkedésekről szóló törvény szerinti intézkedések.³⁹

A hivatásos állomány tagjával szemben speciális szabályok irányadók, ugyanis egyrészt a törvény rájuk nézve külön fejezetet tartalmaz, másrészt pedig a büntetőeljárásról szóló 1998. évi XIX. törvény 485/A. §-ában meghatározott esetben a hivatásos állomány azon tagjának, aki a büntető jogszabályok alkalmazása szempontjából a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi

³⁷ 2012. évi C. törvény – a Büntető Törvénykönyvről -. 1. § (1), és 4. § (1)-(2) Forrás: https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200100.TV (A letöltés dátuma: 2017. november 25.) (Továbbiakban Btk.)

³⁸ Btk. 79. §, és 80. § (1)

³⁹ Btk. 33. § (1), és 63. § (1)

C. törvény 127. § (1) bekezdése alapján katonának tekintendő, katonai vétségét fegyelmi eljárásban kell elbírálni. Illetőleg, ha a folyamatban lévő fegyelmi eljárás tárgyát képező cselekmény katonai vétséget is megvalósít, és a katonai ügyész határozata ellen nem jelentettek be panaszt, - a Be. 485/A. §-ának szabályaira figyelemmel - a fegyelmi eljárást a katonai vétség tárgyában kell továbbfolytatni, és az érdemi döntést meghozni. Ebben az esetben a büntetőeljárás során végrehajtott eljárási cselekményeket a fegyelmi eljárásban nem kell megismételni.⁴⁰

Összegzésképpen megállapítható, hogy a jogalkotó a szankció kiszabásának célját a megelőzésben, az adott társadalomra veszélyes, és bűnös magatartástól való tartózkodásban látja. A szankció kiszabása során szigorú alapelvek érvényesülnek. Mind a szankció, mind annak a kiszabása igazodik a bűncselekmény tárgyi súlyához, a bűnösség fokához, az elkövető társadalomra veszélyességéhez, valamint az egyéb enyhítő és súlyosító körülményekhez is. A szankcionálás általános érvénye mellett, hasonlóan a szabálysértési eljáráshoz a hivatásos állomány tagjával szemben speciális szabályok irányadók, így a szankció kiszabásának mértéke olykor nem a bíró, hanem a katonai bíró, vagy szintén az állományilletékes parancsnok jogköre.

A hivatásos állomány tagjára vonatkozóan meg kell jegyeznünk, hogy bizonyos cselekmények elkövetése alkalmatlanná, és méltatlanná teszi arra, hogy a továbbiakban vele szemben hivatásos szolgálati jogviszony álljon fent, így az a törvény erejénél fogva – vizsgálatot követően – megszűnik.⁴¹

Részmegállapítást tehetünk a vonatkozásban, hogy az ellenőrzés funkciójával összekötött szankcionálás megvalósítására a rendőrség kiemelt figyelmet fordít. A rendőrség szabályozására született jogszabályok, valamint a hivatásos állomány tagjának magatartását szabályozó normák kísérletet tettek arra, hogy a szankciórendszerek bevezetésével a jogsértő cselekményeket megelőzzék, és úgynevezett elrettentő politikát folytassanak. Még mindig előnyösebb az elrettentés politikája, mint a már kiszabott büntetés végrehajtása, végrehajtása. A szabályozók kiemelt figyelmet fordítanak arra, hogy a szankciók az elkövetett cselekmény, és/vagy hiányosság mértékéhez differenciáltan igazodjanak, annak kiszabása is szigorú alapelvekre támaszkodva történjen. Az a személy, aki a szankció kiszabásának mértékéről, intézkedés foganatosításáról dönthet kötelezett arra, hogy a normában foglaltakat betartsa, és a joghátrány kiszabásánál minden enyhítő-, és/vagy súlyosító körülményt figyelembe vegyen.

⁴⁰ Hszt. 181. § (3) és (4)

⁴¹ Hszt. 222. § (1)

III. Összegzés: következtetések, és javaslatok

Egy olyan szervezet, mint a rendőrség, amely teljesítmény-, és hatáskörét egyre fokozatosabban, és tudatosabban fejleszti, előbb-utóbb elkerülhetetlen, hogy stratégiaorientálttá váljon. A stratégiaorientáció lényege pedig abban rejlik, ha megértjük, hogy a szervezet életében lejátszódó különböző folyamatok – a vezetési funkciók segítségével - egytől egyig a kívánt cél elérését szolgálják.

Mivel a szervezet emberekre, eszközökre, és azok kölcsönhatásaira épít, az ellenőrzés funkciója e rendszer lényeges összetevőjének tekinthető. Közel sem mindegy viszont az, hogy ezt a funkciót az arra hivatottak hogyan kezelik, hatalmukkal, befolyásukkal miként cselekednek. Ha a szervezetben bizonyos személyek befolyását növelem, az nem jelenti feltétlenül azt, hogy másokét csökkentenem szükséges (például alparancsnoki, és vezetői ellenőrzési funkció). Ha például az ellenőrzés funkcióját a szervezeti hierarchia minden szintjén differenciálttá, és ezáltal megnövekedetté teszem, az azzal egyenesen arányosan a szervezeti hatékonyság növekedését eredményez(het)i. A vezetői szintek teljes, tételes, és fokozott ellenőrzési tevékenysége a szervezetben dolgozó egyén munkavégzésére kölcsönös befolyást gyakorolnak, amely így egy folyamat eredményeként a szervezeti célok elérésére a szervezet összes tagjának integrációját biztosít(hat)ja. (A kapitány helyettesének, és osztályvezetőinek a tevékenységét ellenőrzi, az osztályvezető alosztályvezetőinek tevékenységét ellenőrzi, az alosztályvezető a szolgálatirányító parancsnokainak, a készenléti csoportvezetőinek, és a végrehajtói állományának tevékenységét ellenőrzi, amelybe a szolgálatirányító parancsnokok, és a készenléti csoportvezetők tevékenységét is bevonják. Ez a hierarchiára épülő ellenőrzési rendszer biztosít(hat)ja, hogy az ellenőrzés alól egy egyén sem lesz kivétel, így a feladatteljesítés végrehajtására a szervezet összes tagja – a csapatkohézióból is adódóan – integrálhatóvá válik.) Az ellenőrzési tevékenység által az egyénben a megfelelés, mint kognitív képesség kialakul, megérti, hogy mit kell tennie, és hajlandó is lesz tenni érte. Az viszont már vezetői felelősség, hogy az ellenőrzésbe bevont ego (személyiség), és a szervezeti kultúra iránymutatásai között milyen mértékű a százalékos megoszlás, a parancsnok hogyan éri el, hogy az ellenőrzés ne negatív irányú, hanem, a megfelelés kialakításának pozitív lépcsője legyen. Mert az ellenőrzés funkciója nem az, hogy szánt szándékkal, kizárólag arra használjuk, hogy hiányosságot állapítsunk meg, hanem, hogy a változó munkakörnyezetben, ahol a programok,

emberek, eszközök, és a stratégiák is változnak, a beavatkozás lehetőségét a megfelelő helyen, megfelelő időben, és megfelelő módon biztosíthatjuk. Mert, ahogy az ellenőrzési szabályzó preambulumban is olvasható, az ellenőrzés a SWOT/GYELV analízis segítségével nemcsak a gyengeségek, és hiányosságok megállapítására hivatott, hanem a szerv működését elősegítő erősségek, és lehetőségek feltárását is biztosítani kell. De mind a 11 alapelv érvényesülése mellett nem szabad(na) megfeledkeznünk arról, hogy csak a humánus -, a regresszív szankcióközpontú büntetőpolitikával való azonosulás nélküli – hozzáállás vezet(het) csak elégedettséghez, és a végrehajtás szintjén jelentkező megfelelési kognícióhoz. (A szankcionálással kapcsolatos következtetések, és javaslatok a tanulmány későbbi oldalain olvashatók.)

A *Fayol*-i vezetési rendszer folyamata tervezésből, szervezésből, közvetlen irányításból, koordinálásból, és ellenőrzésből tevődik össze. Meglátásom szerint viszont az ellenőrzés funkciója a vezetési rendszerben nem egy egymozzanatú lépcső, hanem folyamat a folyamatban, rendszer a rendszerben. Hiszen a kontroll célja nem csupán annak megfigyelése, hogy a szervezeti célokat a munkavállalók, és a vezetők elérték-e, hanem önmagában a célmegvalósítás felügyeletének eszköze, amely nem a határidő lejártát követően, hanem sokkal inkább a cselekvési tervek végrehajtása során -, amennyiben például a végeredmény veszélybe kerül – mint reagálási képesség, és reakció jelentkezik. A rendszerben helyet foglaló ellenőrzési funkció sokkal inkább értelmezhető az – elvárt ütemben, elvárt módon, és elvárt helyen végrehajtott – eredmények célirányos előrehaladásának nyomon követésével, mintsem, hogy a végeredmény egyidejű mustrálásával. Például: az év végi statisztikai számok rávilágítottak arra, hogy a kiszabott helyszíni bírságok utáni bevétel 2017. évben kevesebb volt, mint a 2016-os esztendőben. A vezetési folyamat utolsó lépcsője az (utó)ellenőrzés megállapítja, hogy a közterületen szolgálatot ellátó állomány intézkedési aktivitása elenyésző volt, amely a fenti okozat létrejöttét eredményezte. A szerv vezetője kimutatást készített, és fegyelmi eljárást rendel el, amely szankcióval zárul. Helyes, és morális-e az adott vezetői magatartás? A válasz nemleges. A vezető a vezetési folyamatban az ellenőrzés funkcióját nem, és/vagy nem rendeltetésszerűen alkalmazta. A rendőrség éves célját – az évben spontán bekövetkező változások figyelembevételével - bűnmegelőzési-, bűnfelderítési-, és bűnüldözési érdekek mentén határozza meg. Amennyiben ez a terv éves szintű, úgy havonta, ha havi szintű, akkor hetente, ha heti szintű, akkor a megvalósítást, és megvalósulást naponta szükséges ellenőrizni. (Természetesen az éves-, és havi szintű tervet is lehet naponta ellenőrizni, ez csupán a végrehajtás megfeleléségén múlik.) Ha a célélérés folyamatos, nem hibát, és hiányosságot

kereső -, de szükség esetén megállapító, és arra megfelelő intézkedés meghozatalát eredményező – ellenőrző tevékenység zajlik, úgy a cselekvés menetét, a bevetett erőforrásokat megfelelő helyen, megfelelő módon, és megfelelő időben átirányítások, és változtatások segédletével pozitív irányban befolyásolni lehetséges. Naponta ellenőrzöm a közterületi állomány munkavégzését, hetente összesítem azok eredményeit, az eredmények függvényében havonta intézkedési tervet készítek, és az adott tevékenység megvalósulását negyedévente összegzem. Ezek ugyan ideiglenes eredmények lesznek, hiszen a végeredmény éves szintű, de az ideiglenesség jellege adja meg önmagában azt az alapot, ami az adott szerv ellenőrzési funkciójának célját -, azaz a SWOT/GYELV elemzésének alapját - képezi, azaz az erősségek, és lehetőségek feltárását, és a gyengeségek, veszélyek kiaknázását. Ha az ellenőrzés folyamatosságát biztosítom, az ellenőrzésekkel a vezetői-, és beosztotti állomány megfelelési kényszere erősödik, növekszik az intézkedési aktivitás, gyarapodik a helyszíni bíráságok állami bevétele, a szerv jobban teljesít, valószínűsíthető, hogy az éves célok elérhetővé vál(hat)nak. Az ellenőrzési tevékenység növekvő fontossága szükségessé teszi a megfelelő kontrollkultúra létrehozását, amelynek első lépcsője a felsővezetői környezetben realizálódik.

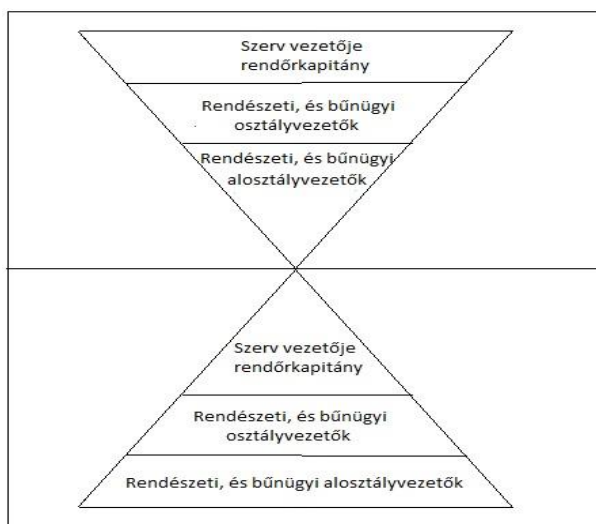
A megközelítés alapját a vezetők azon megkülönböztető jellege adja, miszerint ők az állomány egy bizonyos, és kizárólagos tartományának részei, legyenek azok a rendőrkapitányság vezetői, rendészeti és/vagy bűnügyi osztályvezetői, vagy akár bűnüldözési-, vizsgálati-, járőralosztály-, stb. vezetői. Amikor egy adott szintű vezető egy bizonyos szakterület, avagy divízió szegmenséért felelős, és jogosult arra, hogy a cselekvési folyamaton keresztül a működésre kiható döntéseket meghozza, elengedhetetlen, hogy egységének teljesítményét ellenőrzési tevékenységgel ne felügyelje. A kitűzött célokat, és a jövőre vonatkozó terveket tisztázni kell, az ellenőrző tevékenységet ahhoz mértén szükséges gyakorolni, hisz ez hozza majd meg a kapott – ideiglenes – részeredmények konvergenciáját, és készít majd elő a szükséges intézkedések megtételére.

Mindazonáltal az eddigi megállapításokat figyelembe véve a *Fayol-i* egyszemélyi vezetés elvéből fakadó egyszemélyes vezetés, és a vezetési funkciók – különösképpen az ellenőrzési tevékenység - a rendőrség szervezeti egységeinek sem vertikális-, sem pedig horizontális szintjén nem megvalósítható. A hierarchikus, alá-, fölérendeltségen alapuló vezetési rendszerben ezt különböző indokok, és okok generálják. A nem hatékony timemanagelés, az egyes részterületekhez kapcsolódó szakértelem hiánya, az emberi tűrőképesség, a túlterhelés, a figyelem megosztottsága mind-mind olyan indok, amely a szerv vezetőjét arra kényszeríti, hogy a vezetői folyamat egy-egy részét egy másik személyre –

hierarchiában elhelyezkedő másik vezetőre – átruházza, aki így a teljesítménykezelési, és tervvégrehajtási folyamatban aktívan részt vesz. (Ahogy korábban kifejtésre került, ez nem jelenti azt, hogy az adott funkciót, például a vezetés funkciójának gyakorlását az adott vezetői szinttől elvonnám, csupán kiterjesztem, funkciómegosztó tevékenységet gyakorlok.) A hierarchiában alárendelt szerepet betöltő vezető fontos szerepet játszik a tervezésben, a rendszerek, és eszközök üzemeltetésében, és a végrehajtói állomány feladatainak végrehajtásában, ezáltal az ebből eredő folyamat lebonyolításában, amely tevékenység egyúttal a hierarchia csúcsán elhelyezkedő vezetőnek is támogatást nyújt. E szakaszban is elengedhetetlennek tartom annak megértését, hogy az ellenőrzési folyamatban a vezetők közösen vesznek részt – nem csak a hierarchia legfelső, vagy legalsó szegmensében elhelyezkedő egyén -, azokat közösen, de esetenként különböző időben, helyen, és módon, valamint az adott szakterületre lebontva hajtják végre, így biztosítva a szerepek összefonódásából adódó, konfigurációiban eltérő, de annál inkább szélesebb spektrum létrejöttét. Ezek a folyamatok rendkívül bonyolultak, ám mindig biztosítani szükséges, hogy az eredmények a kitűzött ambíciókkal összhangban maradjanak.

Ennek megoldására -, amelyről egyébként az ellenőrzési szabályzat is rendelkezik – vagy önálló szervezeti egységet hozunk létre (amely nem vezetőkből, hanem az ellenőrzési tevékenység gyakorlására feljogosított ellenőrökből, és azok vezetőiből áll), vagy, ha ez állománytábla módosítást jelentene, és arra sem erő, sem eszköz, és kapacitás nem áll rendelkezésre, úgy ezt a hatáskört az adott vezetői szinthez hozzárendeljük. (A jelenlegi szabályozás központi szinten egy regionális ellenőrzési szolgálatot, területi szinten szintén egy központi ellenőrzési szolgálatot működtet, és mindez mellett a helyi szervek körében, az ellenőrzési tevékenységet a vezetői szintek differenciáltan látják el.)

A helyi rendvédelmi szerv életében a differencián, és szakterületi bontáson alapuló ellenőrzési rendszerben – álláspontom szerint – a parancsnoki visszaellenőrzési rendszert, valamint a fordított piramis elvét érdemes alkalmazni. (A parancsnoki visszaellenőrzési rendszer ismertetésre nem kerül, tekintettel arra, hogy az, csakúgy, mint a tanulmány elején hivatkozott rendőrség jogállása, az azonos tartalmú publikációban részletesen kifejtésre, és ismertetésre került.) A fordított piramis elve az alábbi ábrán látható (Bár a felsorolásból a hivatal, és az igazgatásrendészeti osztály kimaradt, azok a szervezeti struktúra osztály jogállású szintjén helyezkednek el, tevékenységük is aszerint határozható meg.)



1. ábra

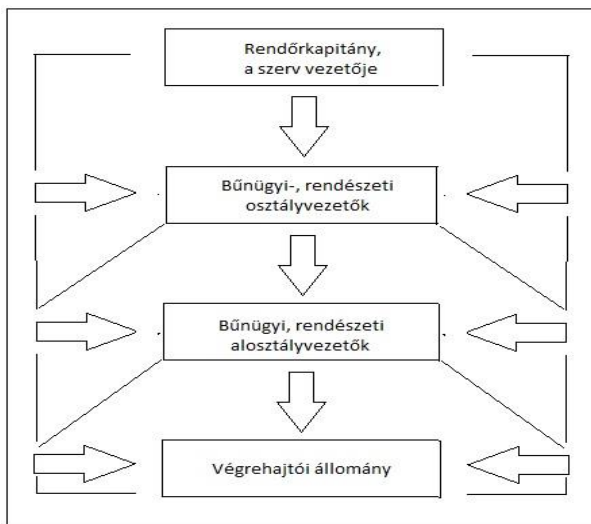
Az ellenőrzés fordított piramisa

(Készítette: Dr. Kovács István PhD.)

A piramis elv értelmében a piramis legalján elhelyezkedő személyek a legkevesebb-, a csúcán elhelyezkedő személy pedig a legtöbb ellenőrzést fogatosítja. A felelősség is ehhez asszimilálódik. Ugyanakkor a fordított piramis elv mentén mindez fordítottan történik. A piramis élén helyet foglaló a legkevesebb, a legalján tevékenykedő személyek pedig a legtöbb ellenőrzést fogatosítják, mindezt differenciáltan hajtják végre. A piramis elv működésével ellentétben, a felelősség kérdésköre viszont nem változik. A vezetési tevékenység nem korlátozódik a felügyelt személyi állományra, az a szervben dolgozó összes munkavállalóval szemben végrehajtható-, és végrehajtandó.

Véleményem szerint ugyanis az állománnyal a legszorosabb kapcsolatot a szervezeti hierarchia legalacsonyabb szintjén elhelyezkedő vezető tartja. Ő az, aki a végrehajtói állománnyal nap, mint nap kommunikál, feladatot határoz meg, és azok végrehajtását a kitűzött céllal parallel elvégzetteti, megvalósulását ellenőrzi. Ez a szoros kapcsolat segít annak fenntartásában, hogy a szervezeti célok megvalósulhassanak. Éppen ezért, a legtöbb ellenőrzést a hierarchia legalacsonyabb -, azaz az alparancsnoki állomány - szintjén szükséges fogatosítani. Az alparancsnoki állomány beszámolási kötelezettséggel tartozik az osztályvezető felé, aki annak eredményeként különböző intézkedések megtételére jogosult. Stratégiát válthat, fokozott(abb) ellenőrzést rendelhet el, szorosabb felügyeletet alkalmazhat,

stb. A rendészeti, és bűnügyi osztályvezetők ellenőrzési feladata már nem a végrehajtói állomány nagy részére, hanem az alosztályvezetők tevékenységére, feladat-végrehajtására, és ellenőrzési tevékenységére terjed ki. Amennyiben abban hiányosság merül fel, úgy a szükséges intézkedés megtétele -, csakúgy, mint az alosztályvezetői ellenőrzések eredményeként – indokolttá válik. Az osztályvezetők a szerv vezetőjének tartoznak beszámolási kötelezettséggel. A szerv vezetőjének ellenőrzési tevékenysége pedig az osztályvezetők tevékenységére terjed ki, hisz ők a tartópillér a szerv felsővezetése, és az alparancsnoki állomány között. Az egyszerűsített, és differenciáltságon alapuló munkamegosztó, és a különböző szakterületekért felelős divíziók vezetőinek ellenőrzése a szerv működését sokkal gördülékenyebbé, hatékonyabbá, időmegtakarítóvá, a szervezeti vezetők feladatvégzését pedig túlterheléstől mentessé teszi. Az ellenőrzés egy adott szintre, egy adott személyi vezetésre terjed ki, amely így sokkal részletgazdagabbá, felületmentesebbé válik, és valóban a szerv céljának elérését biztosít(hat)ja. Természetesen ez nem jelenti azt, hogy az adott hierarchiában szerepet betöltő vezető az alárendeltségében működő szervezeti egység tagjait külön ne ellenőrizhetné, de azzal időt, energiát pazarol, hiszen azt a szervezeti egység adott divízióvezetője elvégezte, sőt azzal kapcsolatban – ideiglenes – részmegállapításokat tett, eredményeket is produkált. Az alábbiakat tekintjük most meg egy folyamatábrán.



2. ábra

A fordított ellenőrzés irányai

(Készítette: Dr. Kovács István PhD.)

Az ellenőrzés helye, ideje, és módja között eltérés a piramisok tekintetében nincs, így annak változtatására irányuló javaslattal nem éltem.

Az ellenőrzés funkciójával kapcsolatos javaslatokat úgy tettem meg, hogy a jelenlegi rendszerből levont következtetéseket, a *Fayol*-i ellenőrzési funkció általános elméleti absztraktálhatóságával összevettem, és a kettő együttes egyvelegéből adódóan a kitűzött célok megvalósítására irányuló, a feladatok végrehajtását szoros felügyelet alá hajtó, eredményorientált, és hatékony folyamatrendszerbe helyeztem. Reményeim szerint ez a rendszer a munkavégzés hatékonyabbá tétele mellett, a feladatok végrehajthatóságának hatásfokát is növeli.

Az ellenőrzésből adódó szankcionálás is a tanulmány szerves részét képezi. A tanulmány nem amellett kíván érvelni, hogy amennyiben a jogszabályokon alapuló munkavégzés jogsérelemmel jár, akkor az elkövető felelősségre vonása ne történjen meg, hanem arra, hogy az minden enyhítő-, és súlyosító körülmény tisztázása után, differenciáltan, alkotmányos-, és emberi jogi alapelvekhez mérten valósulhasson meg. (a *Weber*-i bürokratikus rendszer például a pozitív szankció alkalmazását egyenest kizárta, ugyanakkor, ha az ellenőrzés során hiányosság nem kerül megállapításra – hiába a rendőr szolgálati feladata -, jutalmazását, hogy a kellő motiváltságot, és megfelelési attitűdöt elérhessük, alkalmazni szükséges. Nem feltétlenül arra kell gondolni, hogy pénzjutalomban részesítjük az illetőt, de verbálisan igenis ismertethetjük az ellenőrzés eredményét, és gratulálhatunk a színvonalas, szolgálati hibától mentes munkavégzéshez.)

Mindenekelőtt leszögezni szükséges, hogy egy demokratikus jogállamban, aki a jogrendet képező normák ellen vét, szankcionálni szükséges. Így, aki szabálysértést-, és/vagy bűncselekményt követ el, annak felelősségrevonása az adott jogág által ne maradhasson el. A rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjaira méltán igaz ez, hisz ezeket a normákat nemcsak betartatniuk, hanem betartaniuk is kötelességük. A specialitást e körben a fegyelmi eljárás, és az azt követő szankciórendszer adja. Vigyáznunk kell azonban, hogy a szankciókiszabás kérdéskörében hogyan járunk el, mert a nem súlyozott szankció alkalmazása felveti annak eshetőségét, hogy az állomány motiváltsága alábbhagy, amely eredményeképpen az intézkedési aktivitás csökkenhet, így a bűncselekményszám megugorhat, az állampolgárok szubjektív biztonságérzete pedig csökkenhet.

Amennyiben tehát az ellenőrzés hiányosságot állapít meg, nem az az elsődleges feladatunk, hogy felelősséget állapítsunk meg, hanem a hiányosság pótlásáról gondoskodjunk.

Ha gondoskodunk a hiányosság pótlásáról, akkor értelemszerűen a hibát kiküszöböltük. Amennyiben ezek után is úgy gondoljuk, illetve a lefolytatott eljárás után a kellő intézkedés meghozatala nem volt elégséges, a fegyelmi felelősség megállapítását, és a kiszabott szankció mértékét, és minőségét az objektivitás mellett, mindig humánus alapelvek, és szigorúan az elkövetett cselekmény súlya, a felelősségre vont személy (személyi, és munkahelyi) körülményei, a felelősséget alátámasztó enyhítő-, és súlyosító körülmények, valamint a szolgálati rendhez való viszony, és tanúsított magatartás határozza meg. Csak így érhető az el, hogy a szankcionálás elrettentő politikája fennmaradjon, ugyanakkor a motiváltság, és a megfelelési attitűd se haljon ki az emberekből. Álláspontom szerint ez az az arany középút, amely lehetőséget teremt arra, hogy az ellenőrzési tevékenység, és a szankcionálási rendszer együttesen, eredményesen garantálja azt a célt, amelyre funkciójával hivatott.

Tanulmányommal megpróbáltam olyan - a rendvédelmi szervek tekintetében - újításokkal rendelkező összegzést – javaslatokat, és következtetéseket – alkotni, amelyből a kellő iránymutatással, oktatás keretében egy helyi rendeltetésű (lokális) rendvédelmi szerv vezetési tevékenysége – kiemelt tekintettel az ellenőrzés, és szankcionálás funkciójára – , és munkavégzése hatékonyabbá tehető. A tanulmány oktatási anyag részévé tehető, amellyel mind a végrehajtói-, mind a vezetői állomány tagjai okíthatók, és az elsajátított ismereteket pedig a gyakorlatban később alkalmazni tudják, reményeim szerint az a helyi rendvédelmi szerv életének szerves részét képezheti.

Felhasznált irodalom

Szakirodalom

ARROW K.J.: Control in large organizations. *Manag Sci.* 10/3. (1964), 397-408.

BALSAI I.: Interjú az adott korszak büntetőpolitikájáról. *Belügyi Szemle*, 51/7-8. (2003), 20-30.

BIBÓ I.: A szankció fogalma. In: BIBÓ I. (szerk.): *A szankciók kérdése a nemzetközi jogban.* Bibó István Örökösei, 1990.

CYERT R.M., MARCH J.C.: *A behavioral theory of the firm.* Prentice-Hall, 1963.

DÁVID I.: Interjú az adott korszak büntetőpolitikájáról. *Belügyi Szemle*, 51/7-8. (2003), 20-30.

EVANS P.B.: Multiple hierarchies and organizational control. *Adm Sci.* 20. (1975), 250-259.

FAYOL H.: *Administration Industrielle et Générale.* Bulletin de la Société de l'industrie minérale, 1916.

FERREIRA A., OTLEY D.: The design and use of performance management systems: an extended framework for analysis. *Manage Account Res*, 20. (2009), 263-282.

KOVÁCS G.: A határvidék századok egységes rendészeti alkalmazásának lehetőségei az integrált rendvédelemben. In: HAUTZINGER Z. (szerk.): *Tanulmányok a Határőrség, és rendőrség – az integrált rendvédelem – című tudományos konferenciáról.* Magyar Hadtudományi Társaság Határőr Szakosztály Pécsi Szakcsoport, 2007.

KOVÁCS G.: Vezetési funkciók és munkaformák gyakorlása a Rendőrség szerveinél. In: HORVÁTH J., KOVÁCS G. (szerk.): *Pályakezdő rendőrtisztek kézikönyve.* NKE Szolgáltató Nonprofit Kft, 2016.

KOVÁCS I.: „Parancs, értettem!” Avagy miért nem működhet a „laissez-faire” vezetési stílus a rendőrség kötelékében. (megjelenés alatt)

KOVÁCS I.: A prostitúció jelensége és társadalmi kontrolljának vizsgálata empirikus módszerekkel. PhD értekezés, NKE, 2016.

KRESALEK P.: A vállalati ellenőrzés alapjai. ELTE Nimbusz, 2014.

NAGY M.: Meddig növelhető a közigazgatási jogérvényesítés hatékonysága a szankcionálás szigorításával? Pázmány Law Working Papers. 18. (2012), 1-5.

SZILÁGYI P.: Jogi alaptan. ELTE Eötvös Kiadó, 2014.

TANNENBAUM A.: Control in Organizations: Individual Adjustment and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly*, 7/2. (1962), 236-257.

TANNENBAUM A.: Control in Organizations: Individual Adjustment and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly*, 7/2. (1962), 236-257.

TAYLOR F.W.: Shop management. McGraw-Hill, 1911.

TAYLOR F.W.: The principles of scientific management. Harper & Bros, 1911.

VASTAGH P.: Interjú az adott korszak büntetőpolitikájáról. *Belügyi Szemle*, 51/7-8. (2003), 20-30.

WEBER M.: *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen Mohr, 1922.

WILLIAMSON O.E.: *Markets, and hierarchies*. Free, 1975.

Jogszabályok

1/2001. (BK 1.) BM utasítás végrehajtására kiadott 5/2001. (V. 2.) ORFK utasítás. Forrás: <http://kekroka.hu/?p=1566> (A letöltés dátuma: 2017. december 02.)

1994. évi XXXIV. törvény – a rendőrségről – 6. § (1) b). Forrás: https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=99400034.TV (A letöltés dátuma: 2017. december 13.)

2012. évi C. törvény – a Büntető Törvénykönyvről -. 1. § (1), és 4. § (1)-(2) Forrás: https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200100.TV (A letöltés dátuma: 2017. november 25.)

2012. évi II. törvény - a szabálysértésekről, a szabálysértési eljárásról és a szabálysértési nyilvántartási rendszerről -. 1. § (1)-(2) Forrás: https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1200002.TV (A letöltés dátuma: 2017. november 25.)

2015. évi XLII. törvény - a rendvédelmi feladatokat ellátó szervek hivatásos állományának szolgálati jogviszonyáról – 228. § (1) Forrás: https://net.jogtar.hu/jr/gen/hjegy_doc.cgi?docid=A1500042.TV (A letöltés dátuma: 2017. november 25.)

58/2007. (OT 33.) ORFK utasítás - a Magyar Köztársaság Rendőrsége Ellenőrzési Szabályzatáról -.

6/2012. (III. 9.) ORFK utasítás - az Ellenőrzési Szabályzatról -. Forrás: http://www.police.hu/sites/default/files/6_2012.pdf (A letöltés dátuma: 2017. december 02.)

Magyar Köztársaság Rendőrsége Ellenőrzési Szabályzatáról szóló - 20/2002. (XI. 19.) ORFK utasítás -. Forrás: <http://kekroka.hu/?p=1566> (A letöltés dátuma: 2017. december 02.)