

154/2016

BUDAPEST FŐVÁROS XVI. KERÜLETI ÖNKORMÁNYZAT JEGYZŐJE

Készült a 2016. november 16. napján tartandó képviselő-testületi ülésre.

Készítette: dr. Temesi Istvánné önkormányzati referens

Tárgy: Javaslat a Budapest XVI. kerületi Polgármesteri Hivatalának Etikai Kódexének elfogadására

Tisztelt Képviselő-testület!

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 231. § (1) bekezdése kimondja, hogy „a hivatásetikai alapelvek részletes tartalmát, valamint az etikai eljárás szabályait a képviselő-testület állapítja meg”.

A Kttv. 83. § (1) bekezdése értelmében a kormánytisztviselőkre vonatkozó hivatásetikai alapelvek különösen a hűség és elkötelezettség, a nemzeti érdekek előnyben részesítése, az igazságos és méltányos jogszolgáltatás, a méltóság és tisztesség, az előítéletektől való mentesség, a pártatlanság, a felelősségtudat és szakszerűség, az együttműködés, az intézkedések megtételére irányuló arányosság és a védelem. Ugyanezen paragrafus (2) bekezdése értelmében a vezetőkkal szemben további etikai alapelvek érvényesülnek, különös tekintettel a példamutatás, a szakmai szempontok érvényesítése és a számonkérési kötelezettség.

Az etikai elvek kötelezően alkalmazandó munkajogi szabályként funkcionálnak a Hivatalban, amelyek a feladatellátáshoz, hatáskör gyakorlásához, felettesek utasításainak végrehajtásához is iránymutatást adnak. Az Etikai kódex tervezete jelen előterjesztés mellékletét képezi.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy az előterjesztést megtárgyalni és a határozati javaslatot elfogadni szíveskedjen!

Határozati javaslat:

Budapest Főváros XVI. kerületi Önkormányzat Képviselő-testülete az előterjesztés mellékletében foglaltaknak megfelelően állapítja meg Budapest XVI. kerületi Polgármesteri Hivatalának Etikai Kódexét.

Felkéri a Jegyzőt, hogy gondoskodjon az Etikai Kódex megismerhetőségéről valamennyi hivatali munkatárs részére.

Határidő: 2016. november 21.

Felelős: Ancsin László jegyző

(egyszerű szótöbbséget igényel)

Budapest, 2016. november 3.



Ancsin László
jegyző

Láttam:



Kovács Péter
polgármester

Melléklet: 1. számú melléklet - Budapest XVI. kerületi Polgármesteri Hivatalának Etikai Kódexe

**Budapest XVI. kerületi
Polgármesteri Hivatalának**

ETIKAI KÓDEXE

Kovács Péter
polgármester

Ancsin László
jegyző

BUDAPEST XVI. KERÜLETI POLGÁRMESTERI HIVATALÁNAK ETIKAI KÓDEXE

PREAMBULUM

1. Jelen Etikai Kódex hatálya kiterjed Budapest XVI. kerületi Polgármesteri Hivatalának (a továbbiakban: Hivatal) a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény hatálya alá, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálya alá tartozó (a továbbiakban, együttesen: munkatárs) valamennyi munkatársára.
2. A köz szolgálata – beleértve a többségi állami tulajdonban álló gazdasági társaságoknál végzett munkát – önmagában erkölcsi értékkel bír, de magas erkölcsi követelményeket is támaszt az arra vállalkozóval szemben. Ez egyrészt az általánosnál szigorúbb mércét jelent az általános erkölcsi követelményeknek való megfelelés tekintetében, másrészt olyan hivatásetikai elveknek való megfelelést is, amelyek csak a köz szolgáltatásban állókra vonatkoznak.

I.

AZ ETIKAI KÓDEX CÉLJA

A cél az, hogy az Etikai Kódex:

1. rögzítse a Hivatal munkatársaira vonatkozó erkölcsi magatartási szabályokat;
2. segítséget nyújtson a munkatársak számára ezek betartásához;
3. tájékoztassa a nyilvánosságot a munkatársaktól elvárható magatartásról;
4. védje a Hivatal munkatársait a visszaélésekbe való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól.

II.

HIVATÁSETIKAI ALAPELVEK

1. Feladatok ellátása

a) A Hivatal munkatársai feladataikat:

- i. Magyarország Alaptörvényéhez HŰEN,
- ii. mindenekelőtt a NEMZET ÉRDEKÉBEN,
- iii. a köz érdekének előmozdítása iránt ELKÖTELEZETTEN,
- iv. döntéseik, nyilatkozataik és cselekedeteik súlyának tudatában FELELŐSEN,
- v. a legjobb tudásuk szerint SZAKSZERŰEN,
- vi. a rá bízott erőforrások kezelésében HATÉKONYAN,
- vii. döntéseikben, nyilatkozataikban és cselekedeteikben TISZTESSÉGESEN,
- viii. megjelenésükben és magaviseletükben MÉLTÓSÁGGAL,
- ix. az érintettek jogainak és érdekeinek tekintetében PÁRTATLANUL,
- x. a jog és az erkölcs szerint is IGAZSÁGOSAN,
- xi. a valós körülmények mérlegelése alapján MÉLTÁNYOSAN,
- xii. a közérdekű célok eszközeinek megválasztásában ARÁNYOSAN,
- xiii. az érintettek jogait és jogos érdekeit VÉDVE,
- xiv. emberekre vagy azok csoportjaira vonatkozó ELŐÍTÉLETEKTŐL MENTESEN,
- xv. vezetőik és az állampolgárok számára ÁTLÁTHATÓAN,
- xvi. minden jóhiszemű érintettel EGYÜTTMŰKÖDVE kötelesek ellátni.

b) A Hivatalban a vezetők a vezetői feladatokat - a fentiekén túlmenően:

- i. a munkatársaiktól elvárt magatartásában PÉLDAMUTATÓAN,
- ii. feladataik elvégzésében a munkatársakat TÁMOGATVA,
- iii. jogi és morális kötelességeik teljesítését a munkatársaktól KÖVETKEZETESEN SZÁMON KÉRVE,
- iv. vezetői döntéseikben SZAKMAI SZEMPONTOKAT ÉRVÉNYESÍTVE kötelesek ellátni.

2. Hivatásetikai alapelvek kifejtése

a) HŰSÉG

A feladatokat Magyarország Alaptörvényéhez hűen, azaz

- i. az Alaptörvényen alapuló hazai és az Alaptörvény alapján kötelező nemzetközi jogi kötelezettségek, az európai uniós jogszabályok, valamint az Európai Unió közvetlen hatállyal bíró jogi aktusainak betartása és betartatása,
- ii. a vezetők által kitűzött célok megvalósítására, az általuk kiadott utasításoknak megfelelően.

b) NEMZETI ÉRDEK

- i. A közjót Magyarország és a magyar nemzet valamennyi jelenlegi és jövőbeni tagja érdekeinek összességével való azonosítása.
- ii. Az egyéni és csoportérdekkel szemben mindig a közjó előnyben részesítése.

c) ELKÖTELEZETTSÉG

A köz érdekének előmozdítása iránti elkötelezettség, azaz azonosulás a közjó előmozdításával, és a vezetők által ennek érdekében meghatározott szervezeti célokkal, illetve feladatokkal.

d) FELELŐSSÉG

A döntések, nyilatkozatok és cselekedetek súlyának tudatában történő felelős teljesítése, azaz

- i. a munka megfelelő komolysággal és odaadással végzése, tekintettel arra, hogy a munkavégzés mások sorsára jelentős befolyást gyakorol,
- ii. a döntések és cselekedetek során azok belátható társadalmi, gazdasági és környezeti következményeinek figyelembe vétele,
- iii. amennyiben egy vezetői döntés jogszabállyal vagy alkotmányos értékkel ellentétes, a vezetői tekintélyt tiszteletben tartva, etikus módon kell felhívni a problémára az illetékesek figyelmét.

e) SZAKSZERŰSÉG

A feladatok legjobb tudás szerinti teljesítése, azaz

- i. a jogi és morális következmények betartásán túl a szaktudás megfelelő alkalmazásáért és a közérdekű célok megfelelő megvalósításáért történő felelősségvállalás,
- ii. a szakmai ismeretek és készségek karbantartása, fejlesztése a munka színvonalának javítására.

f) HATÉKONYSÁG

- i. Takarékos bánásmód minden olyan emberi, társadalmi, gazdasági vagy környezeti erőforrással, amely felhasználására a munkavégzés közvetve vagy közvetlenül hatást gyakorolhat.
- ii. Törekvés arra, hogy a felhasznált erőforrások a köz érdekében a legjobban hasznosuljanak.

g) TISZTESSÉGESSÉG

- i. A munkahelyen és azon kívül is a vonatkozó jogi és morális követelmények példamutató módon történő betartása.
- ii. Minden olyan helyzet elkerülése, amely illetéktelen befolyás alá kerüléshez vezethet.

h) MÉLTÓSÁG

A munkahelyen és azon kívül is olyan módon történő viselkedés, kommunikáció és öltözködés, amely erősíti a munkahely és általában az állami szervek megbecsültségét.

i) PÁRTATLANSÁG

- i. Sem személyes, sem politikai rokon- vagy ellenszenv, sem érdek nem tántoríthat el a jogszabályi és morális követelményeknek megfelelő, tényeken és bizonyítékokon alapuló eljárástól.
- ii. A Hivatal nem használható fel politikai vagy egyéb előnyszerzésre, és tartózkodás minden olyan politikai tevékenységtől, illetve állásfoglalástól, amely kétséget ébreszthetne a részrehajlástól mentes és etikus munkavégzés iránt.
- iii. Érdekképviseleti vagy társadalmi szervezetben való tevékenységet mindig egyértelműen kell elkülöníteni a munkahelyi tevékenységtől.

j) IGAZSÁGOSSÁG

A jogszabályok adta keretek között a jogszabályok eredeti céljainak és erkölcsileg is helyes jogalkalmazásának biztosítása.

k) MÉLTÁNYOSSÁG

A jogszabály adta keretek között olyan döntéshozatal, amely a legjobb szaktudás szerint felmért, valós körülményeken, a józan ész és az emberiség alapján történik.

l) ARÁNYOSSÁG

Az adott célok megvalósítása során olyan eszközök választása, amelyek indokoltak, de sem a köz, sem pedig mások számára nem okoznak indokolatlan terheket vagy károkat.

m) VÉDELEM

A közjó szolgálata során, annak csorbítása nélkül, az érintettek jogainak és jogos érdekeinek érvényesítésére való törekvés.

n) ELŐÍTÉLET-MENTESESÉG

- i. Személyekkel kapcsolatos magatartásunkat és döntéseinket jóhiszeműen, az érintett cselekedetei alapján történő kialakítása, az érintettre vagy csoportjára vonatkozó benyomástól, véleményektől mentesen látjuk el.

- ii. Egyenlő bánásmód tanúsítása az ügyfelekkel, munkahelyi kötelességek teljesítése során a munkatársakkal, továbbá – magánjellegű személyes kapcsolaton kívül – minden emberrel szemben.

o) ÁTLÁTHATÓSÁG

- i. A munkavégzés megfelelő dokumentáltsága, a vezetők számára könnyen áttekinthető és követhető, valamint a munkatársak számára a munkavégzés módja a munkájukat segítő mértékben megismerhető legyen.
- ii. Az állampolgárok részére a munkával kapcsolatos közérdekű és közérdekből nyilvános adatokhoz a lehető legegyszerűbben, egyenlő feltételekkel történő hozzájárása.

p) EGYÜTTMŰKÖDÉS

- i. A jogszabályok adta lehetőségeken belül a lehető legszorosabb együttműködés kialakítása más munkatársakkal és állami szervekkel a közjó hatékonyabb és eredményesebb szolgálata érdekében.
- ii. Az ügyfelekkel a kommunikáció, a döntések, a cselekedetek –ha titoktartási kötelezettség ezt nem zárja ki – nyíltan, a szükséges mértékben indokolva történik.

q) PÉLDAMUTATÁS

- i. Vezetői pozíció betöltése esetén a munkatársakkal szemben érvényesített jogi és morális követelményeknek fokozottabb mértékben történő megfelelés.
- ii. A vezetői felelősségből fakadó köztelezettségek olyan módon való teljesítése, hogy a felelősségvállalás, a kötelezettségteljesítés és az emberségesség példája legyen a munkatársak számára.

r) TÁMOGATÁS

- i. A vezető a munkatársait ellátja a hatékony munkavégzéshez szükséges információkkal, valamint világos, megvalósítható célokat tűz ki eléjük.
- ii. A vezető elismeri a munkatársai teljesítményét, ösztönzi őket teljesítményük, készségük, szaktudásuk fejlesztésére. A tőle telhető módon biztosítja az ehhez szükséges feltételeket.
- iii. Megvédi munkatársait minden olyan jogtalan vagy etikátlan támadástól, amely munkájuk miatt éri őket.

s) SZÁMONKÉRÉS

- i. Vezetői pozíció betöltése esetén jogi és morális kötelességeiket munkatársaitól következetesen számon kérve teljesíti feladatait, azaz
- ii. munkatársai számára szóban és írásban is nyilvánvalóvá teszi, hogy a jogi és morális kötelességekkel kapcsolatban milyen magatartást vár el tőlük.
- iii. Munkatársai jogi és morális kötelességeiknek való megfelelését a rendelkezésre álló jogszerű és etikus eszközökkel rendszeresen ellenőrzi.
- iv. A jogi és morális kötelességeiket megszegő munkatársakkal szemben részlelhajlás nélkül, elvszerűen és következetesen érvényesíti a kötelességszegés indokolt és arányos szankcióit.

t) SZAKMAI SZEMPONTOK ÉRVÉNYESÍTÉSE

- i. A vezető a munkatársait érintő döntéseit kizárólag szakmailag jelentőséggel bíró szempontok alapján hozza meg, és nem érvényesít politikai vagy önkényes szempontokat.

- ii. A felettes vezetői döntéseinek meghozatalát a végrehajthatóság és célravezetőség biztosítása érdekében szakmai szempontok képviselőjével támogatja.
- iii. A felettes vezetői által kijelölt feladatok végrehajtása és a kitűzött célok elérése érdekében meghozandó saját döntéseikben kizárólag szakmai szempontokat érvényesít, a kapott feladatok és kitűzött célok felülbírálnak és veszélyeztetése nélkül.

III. ETIKAI KÖVETELMÉNYEK

1) A visszaélések bejelentése

- a) Ha a munkatárs jogellenes, hivatásetikával vagy a szakmaisággal alapvetően ellenkező utasítást kap, akkor az erre vonatkozó jogszabályoknak megfelelően felhívja az utasítást kiadójának figyelmét, és kérheti az utasítás írásba foglalását.
- b) A munkatársaknak a tudomásukra jutott bűncselekményekre és más súlyosan jogellenes cselekményekre vonatkozó bizonyítékokról, tényekről és gyanúkról – jogszabály ellenkező rendelkezése hiányában a szolgálati út betartásával a közvetlen felettesek útján – tájékoztatniuk kell az illetékes hatóságokat, szerveket.
- c) A munkatársak a tőlük telhető módon biztosítják, hogy a visszaélést vagy annak kockázatát jóhiszeműen, a jelen Etikai Kódexszel és jogszabályokkal összhangban bejelentő személyt bejelentése miatt hátrány ne érhesse.

2) Az elfogulatlanság megőrzése

- a) Elfogultságnak tekintendő minden olyan helyzet, amikor személyes érdekek, vagy a magyar államszervezeten kívüli szervezetekhez való lojalitás akadályozza, vagy akadályozhatja a részleghajlás nélküli, jogszerű, etikus és szakszerű munkát.
- b) Elfogultsághoz vezető személyes érdekek tekintendők mind a munkatársak számára, mind családjukra, rokonaikra, valamint minden más hozzátartozóikra, barátaikra és azok hozzátartozóira, továbbá a politikai, gazdasági vagy más érdekszövetségben lévő személyekre és szervezetekre vonatkozó előny és hátrány.
- c) Ha a munkatárs felismerte, hogy valamely ügyben elfogultságba kerül vagy kerülhet, akkor
 - i. a lehető legnagyobb körültekintéssel felméri minden tényleges és lehetséges elfogultsági okot,
 - ii. igyekszik azokat elhárítani,
 - iii. azonnal tájékoztatja közvetlen felettesét az őt érintő elfogultsági körülményekről,
 - iv. elfogad minden olyan jogszerű vezetői döntést, amely az elfogultság kiküszöbölésére irányul.
- d) A munkatársaknak kérésre egyértelműen nyilatkozni kell arról, hogy érintik-e őket elfogultsági körülmények.
- e) Ha olyan feladat ellátásával bízzák meg a munkatársat, amelyben valószínűsíthető, hogy személyes érdekei befolyásolhatják munkája ellátását, a feladat teljesítésének megkezdése előtt, vagy az ügyben jelentőséggel bíró körülmények változását követően azonnal bejelenti ezt a feladatot meghatározó személy számára a közvetlen felettes egyidejű tájékoztatása mellett.

3) A munkával összeegyeztethetetlen tevékenységektől való tartózkodás

- a) A munkatársaknak különös gondot kell fordítaniuk arra, hogy a Hivatalnál végzett munkájuk teljes időtartama alatt maradéktalanul eleget tegyenek a jogszabályokban előírt összeférhetetlenséggel kapcsolatos bejelentési kötelezettségeiknek.
- b) A munkatársak nem folytathatnak semmilyen más akár kereső, akár nem kereső tevékenységet, nem tölthetnek be olyan tisztséget, beosztást, foglalkozást, amely – jogszabályok vagy a Hivatal belső szabályzatai alapján – összeegyeztethetetlen a Hivatalban folytatott munkával, vagy veszélyezteti annak jogszerű és etikus ellátását.
- c) Az egyéb szerzői jogi vagy szellemi tevékenységek tekintetében is gondosan ügyelni kell arra, hogy ne kerüljenek elfogadásra olyan felkérések a munkatársak részéről, amelyek alapján bárki a meghívó vagy felkérő fél lekötöztettségének tekinthető.

4) Ajándékok

Reprezentációs ajándékok, valamint a munkával kapcsolatos rendezvényen kapott szokásos vendéglátás elfogadása, kedvezmények adása kivételével a munkatársak nem kérhetnek, és nem fogadhatnak el olyan ajándékot, előnyt, meghívást szolgáltatást vagy bármely más, számukra, családtagjaik, rokonaik, barátaik, politikai vagy gazdasági szövetségeseik, vagy az általuk támogatott szervezetek számára ígért előnyt, amely munkájukkal vagy munkahelyükkel bármely módon összefüggésbe hozható.

5) A felkínált jogtalan előnyök visszautasítása

- a) Ha bárki jogtalan előnyt ígért a munkatárs számára a következő magatartási elveket kell követni:
 - i. Vissza kell utasítani a felkínált előnyt.
 - ii. Igyekezni kell azonosítani a jogtalan előnyt ígérő személyt.
 - iii. El kell kerülni a hosszabb kapcsolatfelvételt. Még az ügy felderítése érdekében sem lehet érintkezni a feltétlenül szükségesnél tovább egy tisztességet, személyes integritást veszélyeztető személlyel.
 - iv. Igyekezni kell további tanúkat keresni.
 - v. A lehető legrövidebb időn belül iktatott írásos jelentést kell készíteni az eseményről, és azt eljuttatni a közvetlen feletteshez. Büncselekmény gyanúja esetén, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a közvetlen felettes útján az illetékes nyomozó hatósághoz is el kell juttatni az írásos jelentést.
 - vi. A közvetlen felettest a jogtalan előny felajánlásról történő tudomást szerzést követően haladéktalanul értesíteni szükséges, még az iktatott írásos jelentés megküldése előtt.
 - vii. Kezdeményezni kell, hogy annak az ügynek az intézésére, amellyel kapcsolatban jogtalan előnyt ajánlottak fel, lehetőség szerint más munkatársat jelöljenek ki.
 - viii. A munkát a rendes munkamenetnek megfelelően tovább kell folytatni, de különös figyelmet kell fordítani arra az ügyre, amellyel kapcsolatban jogtalan előnyt ajánlottak fel, annak érdekében, hogy az adott ügyvel kapcsolatos eljárás minden szempontból támadhatatlan legyen.
- b) Amennyiben feltételezhető, hogy a juttatást vagy más előnyt arra tekintettel adták, hogy a munkatárs munkáját jogellenesen befolyásolják, a közvetlen felettes és az Etikai Bizottság elnökének értesítése után a jogszabályokban és a jelen Etikai Kódexben foglalt előírások szerint kell eljárni.

6) Mások befolyásának elkerülése

Minden olyan helyzetet el kell kerülni, amely alkalmassá válhat arra, hogy bárki fenyegetéssel, vagy bármely ellenszolgáltatással, előny ígéretével vagy biztosításával jogtalan előny nyújtására készítse a munkatársat. Sem a magánéletben, sem az esetleges politikai jellegű kapcsolataikban a munkatársak nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely alkalmas lehet arra, hogy mások jogtalanul befolyásolják őket.

7) *A munkahelyi helyzettel való visszaélés elkerülése*

Senkinek semmiféle olyan előnyt nem lehet nyújtani, amely a hivatással vagy munkahellyel összefüggésbe hozható, kivéve ha erre jogszabály felhatalmazást ad.

8) *A munkahelyi és a közforrások felelős használata*

- a) A munkatársak munkaerejének, a köztulajdonban álló eszközöknek, berendezéseknek és egyéb javaknak, közpénzből megrendelt szolgáltatásoknak, továbbá a költségvetési, valamint egyéb közösségi célú pénzügyi forrásoknak hasznos, hatékony, gazdaságos kezelésére és felhasználására különös gondot szükséges fordítani, különösen ha azok felhasználásában jelentős döntési szabadsággal rendelkezik a munkatárs. Ilyen javakat magáncélra csak kivételesen indokolt esetben, azok károsodása vagy érdemi csökkenése nélkül, a jogszabályban biztosított keretek között, a közvetlen felettes jóváhagyásával, és amennyiben ennek módja megoldott, a használat költségének megtérítése mellett lehet használni.
- b) Különös gondot szükséges fordítani arra, hogy az irodai eszközöket, berendezéseket magáncélra még indokolt és jóváhagyott esetben is csak a lehető legkisebb mértékben használják fel a munkatársak.
- c) Munkaidőben köteles tartózkodni mindenki az esetleges további munkavégzésre irányuló jogviszonyok javára, érdekében végzett tevékenységtől.
- d) A jogszabályi előírások alapján szabadon végezhető tevékenységek tekintetében a munkaköri köteleességek keretében létrehozott és szabadon végezhető tevékenységek során elemeiben vagy egészében felhasználható szellemi javakért ellenérték nem fogadható el.

9) *Vezetői szerepben fokozott felelősségvállalás*

- a) Más munkatársak irányításáért vagy ellenőrzéséért történő felelősségvállalás esetén ezt a tevékenységet a Hivatal célkitűzéseivel és az arra vonatkozó jogszabályokkal, valamint hivatásetikai és szakmai követelményekkel összhangban kell végezni.
- b) Meg kell tenni minden elvárható intézkedést, hogy a munkatársak munkája e célkitűzéseknek és követelményeknek megfeleljen, és a mulasztások és visszaélések időben megelőzhetőek legyenek.
- c) Más munkatársak irányításáért vagy ellenőrzéséért történő felelősségvállalás esetén mindent meg kell tenni a munkatársak munkájával kapcsolatos szabálytalanságok megelőzése, valamint a felmerülő szervezeti integritási és korrupciós kockázatok csökkentése érdekében. Ennek megfelelően kiegyensúlyozottan alkalmazni szükséges a tájékoztatás, a figyelemfelhívás, a meggyőzés, a tanácsadás, az elismerés, a munka megfelelő ellátásához szükséges képzések biztosítása, a munka folyamatos figyelemmel kísérése, a kontrollrendszerek kialakítása és működtetése, a személyi kockázatot jelentő feladatokkal más munkatárs megbízása, a vonatkozó szabályok betartása, valamint a szabálysértések kivizsgálása és szankcionálása eszközeit.

10) Régi munkatársakkal sem lehet kivételezni

Magánérdekből nem lehet biztosítani előnyöket, sem különleges elbánást a Hivatal korábbi munkatársai számára sem.

11) Méltónak kell maradni a köz bizalmára

A munkatársaknak a munka és a magánélet során is meg kell őrizniük a méltóságot és tisztességet, hogy méltóak maradhassanak a köz bizalmára. Hacsak jogi vagy hivatásetikai indokokkal nem tudja magát kimenteni, nem méltó a köz bizalmára különösen az,

- a) akit bűncselekmény miatt jogerősen elítéltek, a büntetett előlethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alóli mentesüléséig, de legalább egy évig;
- b) akit egy éven belül szabálysértési ügyekben többször jogerősen elmarasztaltak;
- c) akivel szemben állami szerv egy éven belül többször bírságot szab ki;
- d) akinek tartósan jogerősen megállapított adó-, vám-, járulék- vagy illetéktartozása van;
- e) aki honvédelmi kötelességének vagy honvédelmi munkakötelezettségének önhibájából nem tesz eleget;
- f) aki kiskorú gyermekéről vagy rászoruló szüleiről a tőle elvárható módon önhibájából nem gondoskodik;
- g) aki az általa okozott kárt a tőle elvárható módon nem téríti meg;
- h) aki a magyar állam vagy annak szervei megbecsülésének vagy azok bármely munkatársának becsületének csorbítására alkalmas kifejezést munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt használ vagy ilyen cselekményt követ el;
- i) aki a magyar állam vagy annak szervei megbecsülésének vagy azok bármely munkatársának becsületének csorbítására alkalmas valótlan tény munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt állít vagy híresztel, és ilyen tényre közvetlen utaló kifejezést használ;
- j) aki nagy nyilvánosság előtt rendszeresen vagy munkahelyén neki felróható ittas vagy más bódult állapotban botrányosan viselkedik, vagy ilyen bódultságban az öntudatlanságig jut;
- k) aki munkahelyén másokat szexuálisan zaklat vagy a nemiségre való személyeskedő utalásokkal vagy gesztusokkal kényelmetlen helyzetbe hoz másokat;
- l) aki arra törekszik, hogy más munkatársakat állandó rettegésben tartson;
- m) aki munkahelyén kereskedelmi tevékenységet végez;
- n) aki az összeférhetetlenségre vagy vagyonynyilatkozatra vonatkozó szabályokat súlyosan megsérti;
- o) aki olyan társadalmi vagy politikai szervezet tagja, amely jogszabályokkal vagy az alkotmányossággal ellentétes tevékenységet folytat, vagy amely tagjaival szemben az állami szervek munkatársaira vonatkozó jogszabályi és hivatásetikai kötelezettségekkel összeegyeztethetetlen kötelezettséget támaszt.

12) Felelősségvállalás

- a) A munkatársak felelősek azért, hogy elsajátítsák jelen Etikai Kódex tartalmát, és minden tőlük tehetőet megtegyenek az Etikai Kódex betartása érdekében. Amennyiben valamely ügyben kétségük támadna azzal kapcsolatban, hogy az Etikai Kódekből milyen magatartás következik, tanácsot és segítséget kérhetnek az Etikai Bizottságtól.
- b) Gondoskodni kell arról, hogy az új munkatársak megismerhessék jelen Etikai Kódexben rögzített elveket és rendelkezéseket. Vezetői szerepben a munkatársaktól szükséges elvárni és

számon kérni az Etikai Kódexben foglalt elvek és rendelkezések betartását, és a konkrét rendelkezések megszegése esetén etikai eljárást szükséges kezdeményezni.

IV.

Eljárási szabályok és Etikai Bizottság

1. Etikai vétség a köztisztviselő hivatásetikai alapelveket vagy hivatásetikai részletszabályokat megszegő azon cselekménye, amely a Kttv. etikai szabályaival, valamint a Kódex rendelkezéseivel ellentétes, és az nem minősül bűncselekménynek, szabálysértésnek vagy fegyelmi vétségnek.
2. Az etikai vétséget elkövető köztisztviselővel szemben kiszabható büntetés a figyelmeztetés vagy a megrovás. A munkáltatói jogkör gyakorlója figyelmeztetést etikai eljárás lefolytatása nélkül is adhat, ha a tényállás megítélése egyszerű, és a normasértést a köztisztviselő elismeri.
3. A Hivatal az etikai eljárások lefolytatása céljából 3 tagú Etikai Bizottságot (a továbbiakban: Bizottság) hoz létre. A Bizottság elnökét és két tagját a jegyző a Hivatal vezető munkakört betöltő munkatársai közül bízza meg. Megbízásuk egy önkormányzati ciklusra szól. A Bizottság tagjainak megbízása megszűnik:
 - a) lemondással;
 - b) a megbízás visszavonásával;
 - c) a vezetői munkakör megszűnésével;
 - d) a soron következő önkormányzati általános választást követően újonnan megválasztott Bizottság megalakulása napján.
4. A Bizottság tagjai tevékenységükben függetlenek, nem tartoznak felelősséggel a munkáltatói jogkör gyakorlójának, állásfoglalásuk kialakításában nem utasíthatóak, nem befolyásolhatóak, és feladataik ellátása miatt nem érheti őket hátrány.
5. A Bizottság etikai vétség alapos gyanúja, észlelése vagy névvel ellátott írásos bejelentés alapján indít eljárást. A Hivatal bármely dolgozója a tudomására jutott etikai vétséget (annak alapos gyanúját) bejelentheti a Bizottság elnökének. Nem indítható etikai eljárás, ha a normasértés alapos gyanújának tudomására jutásától számított 1 év eltelt.
6. A Bizottság eljárási rendjét maga állapítja meg. Az etikai eljárást – a megindításától számított 30 napon belül – jogszerűen és tisztességesen kell lefolytatni, az eljárásban érvényesíteni kell az ártatlanság védelmét, és védeni kell minden köztisztviselő jó hírnévhez fűződő jogát. Az etikai eljárás megindításáról a köztisztviselőt írásban értesíteni kell, és biztosítani kell számára a jogai gyakorlásához szükséges tájékoztatást.
7. A Bizottság feladata a normasértés körülményeinek feltárása, illetve – amennyiben az etikai vétség elkövetése bizonyítást nyer – a büntetésre történő javaslattétel. Az eljárásban minden olyan bizonyíték felhasználható, amely alkalmas a tényállás tisztázására, így a Bizottság meghallgatja az etikai eljárás alá vont köztisztviselőt vagy az ügyben érintett személyt, megvizsgálja az ügy tárgyi bizonyítékait, és ennek eredményét jegyzőkönyvben rögzíti. Ha a köztisztviselő a Bizottság által jelzett meghallgatáson nem jelenik meg, személyesen nem működik közre, az eljárás akkor is lefolytatható.
8. A Bizottság írásos véleményét, az ügyben keletkezett iratokkal együtt, közli a jegyzővel (a jegyzővel szemben indított etikai eljárás esetén a munkáltatói jogkör gyakorlójával), aki annak figyelembevételével megállapítja a vétlenséget vagy az etikai vétséget, és dönt a büntetés kiszabásáról.

V.

Záró rendelkezések

1. Jelen Etikai Kódexben foglaltak betartásáért minden érintett munkatárs felelősséggel tartozik.
2. Jelen Etikai Kódex 2016. november 21. napján lép hatályba.