

ETIKAI ELJÁRÁS SZABÁLYAI
VIGADÓ NONPRFOIT KFT.
2021.

Vigadó Nonprofit Kft.

Etikai eljárása szabályairól szóló szabályzata

Az Etikai Alapelveket a Vigadó Kulturális és Civil Központ Nonprofit Kft. a 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről c. jogszabály, a települési köz- és lakossági szolgáltatás igényei, valamint a saját elvárásai alapján meghatározott szempontok figyelembe vételével az alábbiak szerint határozza meg a Vigadó Nonprofit Kft. tekintetében.

1. Az alapelvek célja:

1.1. Az alapelvek célja, hogy valamennyi munkavállaló számára:

1.1.2. egybegyűjtse és rendelkezésre bocsássa azokat az általános és alaptörvényből eredő, illetve a Társaság által fontosnak tartott elveket, alapértékeket és normákat, alkalmazásmódokat és eljárási szabályokat, amelyek a társadalom közmegebecsülését élvező demokratikus közszolgáltatás kialakítását és fenntartását segítik elő,

1.1.3. kifejezze azokat az erényeket és belső értékeket, amelyek egyrészt előmozdítják egy követendő munkavállalói magatartásmodell megrajzolását, másrészt támogatják a munkavállalói kar arculatformálását,

1.1.4. kifejezze a közérdek, az önkormányzat és a Társaság, valamint a munkatársak iránti elkötelezettséget,

1.1.5. Különösen azoknak a magatartási- és viselkedési formáknak a meghatározása a cél, amelyek:

1.1.5.1. segítségével helyes döntések, állásfoglalások alakíthatók ki, és ezzel hozzájárulnak a hivatal eredményes működésének biztosításához, ezen keresztül pedig a hivatal, illetve a munkavállalók tekintélyének megőrzéséhez, illetve folyamatos emeléséhez,

1.1.5.2. megfelelő támpontokat adnak a munkavállalóknak az etikailag kifogásolható magatartási, viselkedési formák megítéléséhez, illetőleg a szankcionálandó magatartás felismeréséhez és minősítéséhez,

1.1.5.3. támpontot jelentenek a közszolgálati feladatok ellátásához,

1.1.5.4. tartalmazzák azokat az előírásokat, melyek mértékül szolgálnak a munkavállalók számára a munkahelyi kapcsolatrendszerük működtetéséhez,

1.1.5.5. rögzítik azokat az elvárásokat, melyeket a munkavállalóknak a magánéletben is követniük kell.

1.2. Az alapelvek:

1.2.1. iránymutató funkciót töltenek be,

1.2.2. megfogalmazzák az irányelveket és azok alkalmazásának módját, ezáltal fegyelmez és motivál,

1.2.3. a magatartási határok kijelölésével, a normák megfogalmazásával ellenőrző szerepet tölt be.

2. A szabályzat hatálya:

A szabályzat hatálya kiterjed a hivatalnál - a jogviszony jellegétől függetlenül - foglalkoztatott munkavállalóra.

3. Etikai alapelvek:

3.1.. Általános alapelvek:

- 3.1.1. hűség és elkötelezettség elve,
- 3.1.2. a nemzeti érdekek előnyben részesítésének elve
- 3.1.3. az igazságos és méltányos jogszolgáltatás elve,
- 3.1.4. méltóság és tisztesség elve,
- 3.1.5. az előítéletektől való mentesség elve,
- 3.1.6. a felelősségtudat és szakszerűség elve,
- 3.1.7. az együttműködés elve,
- 3.1.8. az intézkedések megtételére irányuló arányosság elve,
- 3.1.9. a védelem elve,
- 3.1.10. az összeférhetetlenség elve.

3.2. Vezetőkkel szembeni további alapelvek:

- 3.2.1. példamutatás elve,
- 3.2.2. szakmai szempontok érvényesítésének elve,
- 3.2.3. számonkérési kötelezettség elve.

Az általános etikai alapelvek részletezése:

Az általános etikai alapelvek valamennyi munkavállalóra vonatkoznak függetlenül attól, hogy vezető vagy nem vezető beosztásban dolgozik-e.

3.1.1. Hűség és elkötelezettség elve:

A munkavállaló munkáját az Alaptörvényben szabályozott demokratikus intézményrendszer keretei között kifejeződő közérdek iránti elkötelezettséggel köteles végezni.

A munkavállalónak hűnek kell lennie:

- az Alaptörvényben meghatározott elvekhez, illetve
- a képviselő-testület által meghatározott etikai alapelvekhez.

A munkavállaló az előzőeken túlmenően köteles a Társaság tevékenységével érintett település érdekeit szem előtt tartva tevékenykedni.

3.1.2. A nemzeti érdek előnyben részesítésének elve:

A munkavállalónak a tevékenységét úgy kell végeznie, hogy abban a nemzeti érdek kerüljön előtérbe.

Ennek érdekében a munkavállalók feladatainak ellátásán kívüli politikai vagy egyéb tevékenysége semmilyen módon sem veszélyeztetheti a közművelődési funkciók és feladatok ellátásának pártpolitika-semlegességébe vetett közbizalmat.

3.1.3. Az igazságos és méltányos jogszolgáltatás elve:

3.1.3.1. Igazságos jogszolgáltatás

A munkavállaló nem lehet részrehajló, közművelődési tevékenységét és eljárását mindenkor elfogulatlanul és pártatlanul kell végeznie, nem alkalmazhat megkülönböztetést sem egyes személyekkel, sem a társadalom bármely csoportjával szemben.

3.1.3.2. Méltányos jogszolgáltatás

A munkavállaló munkája során a jóhiszeműség és a tisztesség elvének megfelelően kell eljárni, az érintettek részére meg kell adni minden olyan segítséget, tájékoztatást, amely hozzásegíti, hogy az eljárás során méltányos jogszolgáltatásban részesüljön, ennek keretében a számára jogszerű kedvező döntés születhessen.

Az igazságos és méltányos jogszolgáltatásnak érvényesülnie kell a döntések végrehajtása során is.

Tilos a rendeltetésellenes joggyakorlás, azaz mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségeinek korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánítás szabadságának korlátozására irányul vagy vezet. /Kttv. 10. § (1)/

3.1.4. A méltóság és a tisztesség elve:

A munkavállalónak hivatali- és magánéletében olyan magatartást kell tanúsítania, amellyel kiérdemli:

- az állampolgárok tiszteletét, megbecsülését önmaga és az általa képviselt közművelődés iránt, valamint
- munkatársai és hivatali felettesei bizalmát.

A munkavállaló köteles általában olyan magatartást tanúsítani, melyben nem veszélyezteti a munkáltatója jó hírét, a hivatalnál betöltött beosztása méltóságát.

A munkavállalónak a munkája során ügyelnie kell a saját és az ügyfelek méltóságának megőrzésére. A munkavállaló köteles kollégáival olyan munkakapcsolatot fenntartani, melyben biztosított mindkét fél méltósága.

A munkavállaló a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a tisztesség elvének megfelelően köteles eljárni.

A munkavállaló feladata a korrupció elleni fellépés, a korrupció megakadályozása.

A munkavállaló elvárt méltóságával és tisztességével nem összeegyeztethető, ha a munkavállaló:

- bűncselekményt, vagy tulajdon elleni szabálysértést követ el,
- köztudomású, hogy anyagi függőséget okozó szenvedélybetegségben szenved (pl.: szerencsejátékok),
- nem anyagi függőséget okozó szenvedélybeteg, ide értve az alkohol és drog függőséget.

A munkavállaló a méltósága külső jeleként köteles az általános elvárásoknak megfelelő, szélsőségektől mentes ruházatot viselni a munkahelyen.

3.1.5. Az előítéletektől való mentesség elve:

A munkavállaló köteles előítéleteket félretéve, attól mentesen eljárni. Az előítélet mentességnek érvényesülnie kell a hivatali eljárás minden szakaszában. Biztosítani kell az egyenlő bánásmód követelményét.

Az előítéletektől való mentességnek érvényesülnie kell: az ügyfelekkel, munkatársakkal összefüggésben is.

A munkavállalónak minden esetben ügyfélbarát módon kell az ügyet intéznie. A munkavállalónak az eljárás során mindig meg kell őriznie pártatlanságát. A munkavállaló csak jogszerű eljárási cselekményt, tájékoztatást adhat, önkényes intézkedést nem végezhet, magatartását nem irányíthatja előítélet.

A munkavállaló előítéletektől való mentességének ki kell tűnnie az eljárás dokumentumainak (határidő, tájékoztatások, ügyintézési idő stb.) adataiból.

3.1.6. A felelősségtudat és szakszerűség elve:

3.1.6.1. Felelősségtudat elve

A munkavállaló a közigazgatási ügyek intézése során önként vállalt kötelezettséggel is támogatja a közigazgatási szervezet számára kitűzött célok és döntések megvalósítását.

A munkavállaló:

- köteles felettese utasítását végrehajtani,
- köteles felettese utasításának végrehajtását megtagadni, ha annak teljesítésével:
 - bűncselekményt, illetve szabálysértést valósítana meg,
 - más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné,
- az utasítás végrehajtását megtagadhatja, ha annak teljesítése az életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, vagy jogszabályba ütközne,
- köteles az utasítást adó figyelmét felhívni, és egyben kérheti az utasítás írásba foglalását, ha az, vagy annak végrehajtása jogszabályba ütközne, vagy teljesítése kárt idézhet elő és a munkavállaló a következményekkel számolhat, vagy az utasítás az érintettek jogos érdekeit sérti. Az utasítást adó felettes az utasítás írásba foglalását nem tagadhatja meg.

A munkavállalót az írásba foglalásra irányuló kérelme miatt hátrány nem érheti,

- a közvetlen felettes útján köteles kérni az írásba foglalást, ha az utasítást adó a munkavállalónak nem közvetlen felettese,
- ha felettese döntésével, illetve utasításával nem ért egyet, jogosult különvéleményét írásba foglalni. Emiatt hátrány nem érheti.

A munkavállalónak a feladatait a jogszabályoknak és a szakmai előírásoknak megfelelően kell ellátnia, folyamatosan továbbfejlesztve szakmai tudását.

3.1.6.2. Szakszerűség

A munkavállaló feladatait a köz érdekében a jogszabályoknak és az irányító testület döntésének megfelelően, szakszerűen köteles ellátni.

A szakszerűség érdekében a munkavállaló köteles:

- naprakész ismeretekkel rendelkezni a hatáskörébe tartozó ügyekben,
- részt venni a számára meghatározott kötelező képzéseken,
- tájékozódni a területén várható változásokról.

A munkavállaló kötelezettségeit a legjobb tudása szerint teljesíti, nem cselekszik a nyilvánosságot, az állampolgárokat és munkatársait félrevezető, megtévesztő és szakszerűtlen módon.

3.1.7. Az együttműködés elve:

A munkavállaló a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során kölcsönösen együtt működik:

- az ügyfelekkel,
- a munkatársaival,
- más eljáró szervekkel.

A hivatalon belüli együttműködés során a munkavállaló köteles betartani:

- az egyes ügyek ügymenetmodelljében meghatározottakat,
- a hivatalon belüli hatásköri szabályokat,
- a munkaköri feladat ellátási rendet.

Az együttműködés során törekedni kell arra, hogy a közigazgatási eljárás szabályainak megfelelően az ügyféltől olyan információ, adat ne kerüljön elkérésre, amellyel a hivatali szervezet már rendelkezik.

A munkavállaló köteles a hatáskörébe tartozó eljárással kapcsolatos jogszabályi tájékoztatást, felvilágosítást megadni. A tájékoztatás során biztosítani kell a tényleges jogszabályi forrás ismertetését, valamint igény szerint a közérthető információ átadást is. A tájékoztatás során az ügyfél számára fel kell ajánlani az elektronikus tájékoztatás és tájékozódás lehetőségét.

3.1.8. Az intézkedések megtételére irányuló arányosság elve:

A munkavállaló az eljárás során köteles intézkedni akkor, ha azt jogszabály kötelezővé teszi.

Az intézkedések során az arányosság követelményeit kell betartani. Olyan intézkedéseket kell tenni, melyek arányban vannak az eljárás céljával.

Az intézkedések meghozatalánál - ha a munkavállalónak mérlegelési joga van - figyelembe kell venni azt, hogy a hozott intézkedésnek milyen anyagi vonzatai vannak, azok hogy hatnak az ügyfélre, illetve a szervezetre.

Az intézkedések során a munkavállaló köteles először azokat az eljárási cselekményeket megtenni, melyek a legkevesebb energiával és költséggel járnak, és az ügyfelek rugalmas, gyors ügyintézését segítik. Ha lehetséges, az ügyfelekkel először e-mailben, telefonon fel kell venni a kapcsolatot, s ha az nem vezet eredményre, akkor kell pl.: papír alapon döntést hozni a hiánypótlásról, stb.

3.1.9. A védelem elve:

A munkavállaló a törvényes és szakszerű munkavégzése közben védelem alatt áll, pártatlan és pártpolitika-semleges magatartása, valamint szakszerű feladatellátása miatt semmilyen hátrány nem érheti.

3.1.10. Az összeférhetlenség elve:

A munkavállaló nem végezhet olyan tevékenységet, nem vállalhat olyan beosztást és funkciót, amely közfeladatai ellátásával nem egyeztethető össze, azaz ellentétes a Kttv. törvényben meghatározott összeférhetlenségi szabályokkal.

3.2. Az vezetőkkel szemben támasztott etikai alapelvek:

Az általános etikai alapelveken túl a vezetők esetében a vezetőkkel szemben támasztott etikai alapelveknek is érvényesülnie kell.

3.2.1. A példamutatás elve:

A vezető munkavállalónak szakmai tevékenysége ellátása során példamutatónak kell lennie.

A vezetővel szembeni követelmény, hogy:

- szakmailag jártas, naprakész legyen minden általa irányított igazgatási ágban,
- szakmai segítséget tudjon nyújtani a hozzá forduló beosztott részére módszertani ügyben és adott konkrét eljárás során,
- részt vegyen képzésekben, és a képzésben elsajátított ismereteket átadja (ösztönözze kollégáit a képzésre és az ismeret megosztásra),
- jól, példamutatóan kezelje a konfliktusokat az ügyfelekkel és a munkatársakkal.

A vezetőnek példamutató magatartást kell tanúsítania az általa vezetett szervezeti egységben dolgozók számára, irányító munkáját a legjobb tudása és ismerete szerint kell, hogy végezze.

Vezetőtől elvárt speciális magatartási forma:

- személyes példamutatás,
- tartózkodás a személyes előnyöktől,
- megfelelő hangnem használata,
- munkatársai véleményének, ötleteinek, javaslatainak kikérése és hasznosítása,
- munkatársai jogos érdekvédelme,
- beosztottait ne utasítsa személyes céljait és egyéni érdekeit szolgáló munkavégzésre, tevékenységre,
- tanúsítson kellő szociális érzékenységet munkatársai problémáinak megoldásában,
- segítse a nehézségekkel küzdő beosztottakat, hatáskörén belül adjon meg minden segítséget.

3.2.2. A szakmai szempontok érvényesítésének elve:

A vezető feladata, hogy tevékenysége során a szakmai szempontokat érvényesítse.

A szakmai szempontok érvényesítését kell biztosítani:

- a hivatali szervezet struktúrájának, személyi állomány létszámának meghatározásakor,
- a hivatal személyi állományának kiválasztásakor,
- a hivatal személyi állományának képzésekor,
- a hivatalon belüli munkamegosztási rend kialakításakor és a helyettesítések meghatározásakor,
- az illetmények - minősítés alapján történő - eltérítésénél.

A vezető felelős azért, hogy a hivatalon belüli információ áramlás segítse a szakmai szempontok minél jobb érvényesülését.

A vezető feladata, hogy szorgalmazza olyan eljárások, módszerek, ügymenetmodellek, szoftverek alkalmazásának bevezetését, melyek növelik a szerv szakmai munkájának színvonalát.

Vezetőtől elvárt speciális magatartási forma a szakmai szempontok érvényesítésekor:

- reális feladatkitűzés,
- munkatársai ösztönzése, tehetségük kibontakoztatásának és érvényesülésének elősegítése,
- a vezető kollegák közötti kapcsolataiban legyen segítőkész, tartsa tiszteletben mások hatáskörét, szakmailag támogatást nyújtson,
- a munkavégzéssel összefüggő ösztönzéseknél, illetve elismeréseknél legyen következetes és

igazságos,

- munkatársai minősítése során kerülje az általánosítást és a szubjektivitást, az értékelés elsősorban szakmai legyen.

3.2.3. A számonkérési kötelezettség elve:

A vezető köteles kialakítani a hivatalon belüli ellenőrzés, kontroll rendszerét. A vezető működteti és rendszeresen továbbfejleszti a belső kontroll rendszert.

A vezető napi tevékenységébe beleépül a számonkérés, melynek egyik eleme a munkavállalói teljesítményértékelés és minősítés rendszere is.

A számonkérés során biztosítani kell a nyugodt légkört, melyben a szakmaiság, valamint a feladat ellátási kötelezettség, a jogszerűség kapja a legnagyobb hangsúlyt.

Vezetőtől elvárt speciális magatartási forma a számonkérési kötelezettség során:

- következetes számonkérés,
- a munkavégzéssel összefüggő ellenőrzéseknél, számon kéréseknél legyen igazságos.

4. Az etikai eljárás

4.1. Az etikai eljárás megindítása:

- Az etikai eljárást meg kell indítani, ha az etikai alapelvek megsértésének gyanúja merül fel.
- Az eljárás megindítására a munkáltatói jogkör gyakorlója az etikai alapelv megsértése gyanújának tudomására jutásától számított egy hónapon belül intézkedhet. (Amennyiben nem csak etikai alapelv sérülésének gyanúja merül fel, hanem a fegyelmi vétség gyanúja is, akkor a fegyelmi eljárásra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni.)
- Az etikai eljárás megindításáról a munkavállalót írásban értesíteni kell.

4.2. Vizsgálat:

- Az eljárás lefolytatására a munkáltatói jogkör gyakorlója az eljárás megindításától számított 3 munkanapon belül háromtagú bizottságot jelöl ki.
- A bizottság feladata a gyanú kivizsgálása.
- A bizottság a kivizsgálást a létrehozásától számított 30 napon belül köteles befejezni.

A bizottság az eljárása során köteles:

- meghallgatni a gyanúval érintett munkavállalót,
- megvizsgálni az ügy tárgyi bizonyítékait, más érintett munkavállalót, illetve személyt meghallgatni, ha véleményük az ügy eredményes lezárásához szükséges.

Ha a munkavállaló a bizottság által jelzett meghallgatáson nem jelenik meg, személyesen nem működik közre, az eljárást akkor is le kell folytatni.

A bizottság a vizsgálat lezárásától számított 5 munkanapon belül írásos véleményét - az ügyben keletkezett iratokkal együtt - köteles átadni a munkáltatói jogkör gyakorlójának.

A ügyvezető esetében a vizsgálatot a következő bizottság végzi:

elnök: Önkormányzat Pénzügyi Bizottságának elnöke,

tagok: a képviselő-testület tagjaiból 2 fő a polgármester kijelölése alapján.

4.3. Döntés az etikai alapelv megsértésének gyanújáról:

A munkáltatói jogkör gyakorlója a bizottság véleménye alapján megállapíthatja, hogy a munkavállaló:

- vétkes, illetve, hogy
- nem követett el etikai vétséget.

Az etikai vétséget elkövető munkavállalóval szemben kiszabható büntetés:

- a figyelmeztetés, vagy
- a megrovás.

A vétség elkövetése esetén a büntetés kiszabása írásban is megtörténik.

Ha az etikai vétség gyanúja kivizsgálása közben a munkavállaló fegyelmi felelősségének megalapozott gyanúja is felmerül, az etikai eljárást meg kell szüntetni és az eljárást a fegyelmi eljárás szabályai szerint kell lefolytatni.

5. Hatályba lépés

A szabályozás 2021. január 1-jén lép hatályba.


Hanzelik Andrea
ügyvezető

"Vigádo" Kulturális és Civil Központ
Nonprofit Kft.
2200 Monor, Kossuth L. u. 85-87.
Adószám: 14007505-2-13
Számlemez: 11742058-20054441
E-mail: vigado@monorrei.hu
Tel: 06416 309 28410-210