

Kevermesi Közös Önkormányzati Hivatal

5744 Kevermes, Jókai u. 1. sz.



Etikai kódex

Tartalomjegyzék

I. Általános rendelkezések	3
1. A szabályzat célja	3
2. A szabályzat hatálya	3
II. Az etikai alapelvek	4
3. A köztisztviselők nemzetközileg elfogadott etikai elvei	4
a.) szervezeten kívüli elemek:	4
b.) szervezeten belüli elemek:	4
a) Az alkotmányhűség elve.....	4
b) A pártpolitika-semlegesség elve.....	4
c) A szolgálat elve	4
d) A pártatlanság elve	4
e) Az összeférhetetlenség elve.....	5
f) A szakszerűség elve.....	5
g) A megbízhatóság elve.....	5
h) A védelem elve	5
i) A méltóság elve	5
III. A gyakorlatban alkalmazott etikai követelmények	5

4.	A Szervezet vezetése által a köztisztviselőkkel szemben támasztott etikai követelmények.....	5
	A.) Az alkotmányhűség elvének	5
	B.) A pártpolitika-semlegesség elvének.....	6
	C.) A szolgálat elve alapján	6
	D.) A pártatlanság (diszkrimináció tilalmának) elve	6
	E.) Az összeférhetlenség elve	6
	F.) A szakszerűség (együttműködés és innováció) elve teljesülésének feltétele, hogy. 7	
	G.) A megbízhatóság (és felelősség) elve	8
	H.) A védelem elvének.....	8
	I.) A méltóság elve	8
4.1.	<i>A vezető állású köztisztviselőkkel szemben támasztott további etikai követelmények .</i>	8
	A.) A példamutatás elve.....	8
	B.) A szakmaiság érvényesítésének elve	9
5.	Etikai vétség	9
<i>IV.</i>	<i>Az Etikai Bizottság létrehozása és működése</i>	11
6.	Etikai Bizottság.....	11
7.	Az Etikai Bizottság eljárása.....	12
8.	Összeférhetlenség, elfogultság	14
9.	Fellebbezés	14
V.	Záró rendelkezések	15

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) 231.§ (1) bekezdésében foglaltak alapján a Kevermesi Közös Önkormányzati Hivatal (a továbbiakban: Szervezet) köztisztviselőivel szemben támasztott etikai követelményeket tartalmazó Etikai Kódexet az alábbiakban állapítom meg.

I. Általános rendelkezések

1. A szabályzat célja

A szabályzat célja, hogy

- a Szervezet minden köztisztviselője számára egyértelműen rögzítse azokat az etikai normákat, amelyek a Szervezetben dolgozó köztisztviselők munkahelyen belül és azon kívül tanúsított viselkedésének és magatartásának alapvető követelményeit tartalmazzák;
- megfelelően szolgálja a Szervezet céljainak elérését, hangsúlyában inkább pozitív, mint negatív, mindenki számára egyaránt közérthető legyen, és minél szélesebb konszenzuson alapuljon, hogy a köztisztviselők ne azt érezzék, hogy az elvárásokat diktatórikus módon erőltetik rájuk;
- alapot teremtsen a közszolgálat ellátásához szükséges hivatástudat, segítőkészség, és gondolkodásmód érvényre juttatásához, elmélyítéséhez, és azokon keresztül a köztisztviselőkkel szembeni az átlagosnál magasabb szintű erkölcsi elvárásoknak megfelelő feladatellátáshoz; ezáltal erősítve a Szervezet tevékenységébe vetett társadalmi bizalmat;
- útmutatást nyújtson a Szervezet munkatársainak és vezetőinek az etikailag kifogásolható magatartások és cselekedetek felismeréséhez, azok pártatlan megítéléséhez és minősítéséhez; elkerüléséhez;
- segítséget nyújtson a köztisztviselők számára a munkahelyi és egyéb kapcsolatrendszerük működtetéséhez, problémáik megoldásához és konfliktusaik kezeléséhez.

2. A szabályzat hatálya

- 2.1. **A szabályzat személyi hatálya** kiterjed a Szervezettel közszolgálati jogviszonyban álló valamennyi köztisztviselőre.
- 2.2. **A szabályzattárgyi hatálya** kiterjed a személyi hatály által érintett személyek tevékenysége során tanúsított magatartásával szemben támasztott etikai követelményekre és azok teljesítésére.

II. Az etikai alapelvek

3. A köztisztviselők nemzetközileg elfogadott etikai elvei

3.1. Az OECD által 9 országban végzett, a közszolgálati etikával kapcsolatos nemzetközi összehasonlító elemzése szerint az etikai infrastruktúrának az alábbi négy szervezeten kívüli és négy a külső elemeket adaptáló, a szervezetek belső környezetéhez igazodó szervezeten belüli kulcseleme van.

a.) szervezeten kívüli elemek:

- a politikai elkötelezettség,
- a jogi keretek,
- a koordináló testület és
- a közvélemény,

b.) szervezeten belüli elemek:

- a számonkérési-ellenőrzési mechanizmusok,
- a magatartási kódexek,
- a közszolgálati feltételrendszer és
- a szervezeti szocializáció,

3.2. A Közzolgálati Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége az OECD ajánlásai figyelembevételével a közszolgálatban dolgozók számára kidolgozott Etikai Kódexe a következő alapelvekre épül:

a) Az alkotmányhűség elve

Az adott ország Alkotmányában szabályozott demokratikus intézményrendszer keretei között kifejeződő közérdek iránti elkötelezettség.

b) A pártpolitika-semlegesség elve

A köztisztviselő közszolgálati feladatainak ellátásán kívüli politikai vagy egyéb tevékenysége semmilyen módon sem veszélyeztetheti a közigazgatási funkciók és feladatok ellátásának pártpolitika-semlegességébe vetett közbizalmat.

c) A szolgálat elve

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

d) A pártatlanság elve

A köztisztviselő nem lehet részrehajló; közhivatali tevékenysége és eljárása mindenkor elfogulatlan és pártatlan legyen; nem alkalmazhat

megkülönböztetést sem egyes személyekkel, sem a társadalom bármely csoportjával szemben.

e) Az összeférhetetlenség elve

A köztisztviselő nem végezhet olyan tevékenységet, nem vállalhat olyan beosztást, funkciót, amely közfeladatai ellátásával nem egyeztethető össze.

f) A szakszerűség elve

A köztisztviselő feladatait a jogszabályoknak és a szakmai előírásoknak megfelelően látja el, folyamatosan továbbfejlesztve szakmai tudását.

g) A megbízhatóság elve

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

h) A védelem elve

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

i) A méltóság elve

A köztisztviselőnek hivatali és magánéletében olyan magatartást kell tanúsítania, amellyel kiérdemli az állampolgárok tiszteletét, megbecsülését önmaga és az általa képviselt közzolgálat iránt, valamint munkatársai és hivatali felettesei bizalmát.

III. A gyakorlatban alkalmazott etikai követelmények

4. A Szervezet vezetése által a köztisztviselőkkel szemben támasztott etikai követelmények

A Szervezet a Közzolgálati Szakszervezetek Nemzetközi Szövetsége által ajánlott - a 3. pontban ismertetett - elvek magyarországi adaptálásának megfelelően köztisztviselőivel szemben a következő, velük megismertetett és konszenzussal elfogadott etikai követelményeket támasztja.

A.) Az alkotmányhűség elvének a köztisztviselő úgy tesz eleget, hogy

- mind munkahelyi tevékenysége során, mind a magánéletében Magyarországhoz és annak Alaptörvényéhez hűen cselekszik, az Alaptörvényből és a jogszabályokból eredő feladatait, kötelezettségeit maradéktalanul és példaadóan teljesíti,
- az alkotmányos alapjogokat és értékeket, az állami intézményrendszert és annak döntéseit tiszteletben tartja és erősíti.

B.) A pártpolitika-semlegesség elvének megfelelően

- a köztisztviselő nem vállalhat olyan közszereplést, amely őt a helyi vagy országos politikai közélet szereplőjévé tenné. Pártrendezvényen – a kirendelés esetét kivéve – köztisztviselői minőségében nem vehet részt, illetve nem tehet nyilatkozatot, ígéretet munkáltatója nevében. Pártérdeket a közéletben sem nyilatkozatával, sem egyéb magatartásával nem képviselhet,
- munkahelyét nem használhatja fel politikai vagy egyéb előnyszerzésre, és tartózkodik minden olyan - különösen politikai - tevékenységtől vagy állásfoglalástól, amely megingathatná a részrehajlástól mentes és etikus munkavégzése iránti bizalmat,
- az érdek-képviselési vagy társadalmi szervezetben való tevékenységét egyértelműen el kell különítenie munkahelyi tevékenységétől.

C.) A szolgálat elve alapján

- a köztisztviselő feladatait szolgálatként, a törvényekben és más jogszabályokban előírtaknak megfelelően, a Szervezet feladatrendszerének szem előtt tartása mellett a köz- és az állampolgár érdekeinek, jogainak és igényeinek figyelembevételével, megkülönböztetés nélkül, a humánus szellemében teljesíti,
- munkája során a közjót szolgálva az egyéni és csoportérdekekkel szemben a nemzet érdekét részesíti előnyben,
- a Szervezet iránt elkötelezett módon, fegyelmezett és etikus munkavégzéssel, valamint az általánosan elfogadott normák szerinti életvitellel szolgálja és erősíti a Szervezet jó hírnevének, értékközvetítő szerepének fenntartását, fejlesztését.

D.) A pártatlanság (diszkrimináció tilalmának) elve a köztisztviselő számára azt jelenti, hogy

- közfeladatai teljesítése során mindenkor elfogulatlannak és pártatlannak kell lennie.
- nem alkalmazhat megkülönböztetést sem egyes személyekkel, sem a társadalom bármely csoportjával szemben. A társadalom azonos helyzetben lévő tagjait előítéletektől mentesen azonos elbánásban kell részesítenie.
- nem kérhet, és nem fogadhat el harmadik féltől – sem közvetve, sem közvetlenül – olyan juttatást vagy egyéb előnyt, amely befolyásolja pártatlanságát, ítélőképességét vagy feladatai tisztességes ellátását.
- nem használhatja fel közhivatalát, munkakörét a maga vagy mások számára jogtalan előnyök biztosítására, illetve hátrány okozására. Köteles még a látszatát is elkerülni, hogy munkájában részrehajló lenne.
- nem helyezheti a saját vagy a Szervezet érdekeit vagy bármely csoportérdeket jogosulatlanul előtérbe.

E.) Az összeférhetetlenség elve azáltal érvényesül, hogy

- a tisztviselő nem vállalhat hivatali munkáján kívül semmiféle olyan feladatot, amely méltatlan hivatásához, munkaköréhez, és amely a közigazgatás tekintélyét csökkentheti, illetve megingathatja a közigazgatásba vetett közbizalmat,
- sem hivatali, sem magánéletében nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel súlyosan rombolná az állampolgárok tiszteletét és megbecsülését önmaga, illetve az általa képviselt közszolgálat, szervezet iránt, vagy veszélyeztetné a Szervezethez fordulókat, illetve munkatársai és hivatali felettesei bizalmát,
- felhatalmazás nélkül nem tehet olyan állásfoglalást vagy ígéretet, amely a Szervezet kötelezettségvállalására irányulna, vagy ennek látszatát keltheti, és nem használhatja fel hivatali tisztségét személyes céljai érdekében,
- tevékenységének ellátása során nem tehet valótlan vagy megtévesztő nyilatkozatot.
- A köztisztviselő munkavégzéssel járó egyéb és további jogviszonyt a törvényben meghatározott engedélyezés esetén is csak azzal a feltétellel létesíthet, ha az nem veszélyezteti szakmai és közhivatali függetlenségét. A munkavégzéssel járó egyéb és további jogviszony létesítése esetén köteles minden olyan tény, adatot a munkáltató tudomására hozni, amelynek ismerete nélkül nem gyakorolható körültekintően a törvényben meghatározott engedélyezési jogkör,
- A köztisztviselő köteles haladéktalanul, az arról való tudomásszerzés napján – vagy ha az nem munkanap, úgy a tudomásszerzést követő első munkanapon - bejelenteni, ha közhivatali feladatai és magánérdekei között összeférhetetlenséget észlel vagy vélelmez, valamint, ha közszolgálati jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe kerül.

F.) A szakszerűség (együttműködés és innováció) elve teljesülésének feltétele, hogy

- a Szervezet valamennyi köztisztviselője szakmai és általános ismereteit, jártasságait, készségeit és képességeit folyamatosan fejlessze, munkáját szakszerűen és magas színvonalon lássa el. Tudományos ismereteit, szakmai tapasztalatát, a rá bízott eszközöket és információkat a köz szolgálatára érdekében használja fel,
- a köztisztviselő legyen képes alkalmazkodni a változó társadalmi és szakmai környezethez, legyen nyitott az újdonságok befogadására és azok alkalmazására. A jobbítás igényével, a hatékonyság és az eredményesség javítása érdekében kezdeményezően lépjen fel, vállalja az újítással járó többletterheket, nehézségeket,
- a köztisztviselő feladatait munkatársaival és az eljárásban részt vevő valamennyi személlyel együttműködve teljesítse, segítőkészséggel párosuló szakmai és munkaközi kapcsolatai folyamatos fejlesztésével járuljon hozzá a szervezeti célok teljesítéséhez, ami a rendelkezésére álló információk megosztásán, a felmerült problémák közös, minden érintett számára megnyugtató megoldásán keresztül jut érvényre.

- G.) A megbízhatóság (és felelősség) elve azt jelenti, hogy a köztisztviselő
- a feladatait döntései, nyilatkozatai és cselekedetei súlyának tudatában, felelősen teljesíti, vállalja azok következményeit, az általa elkövetett hibákat elismeri, azokat másra nem hárítja át, hibás döntéseinek következményeit lehetőség szerint orvosolja.
 - közvetlenül a szervezeti egysége vezetőjének tartozik felelősséggel munkájáért és magatartásáért, a jogi és a szervezeti előírásoknak megfelelően köteles felettesei utasításait követni, megbízásait teljesíteni,
 - a közérdekű célok megvalósítása során olyan eszközöket választ, amelyek indokoltak, az adott célok megvalósítását leginkább szolgálják, de sem a köz, sem pedig mások számára nem okoznak indokolatlan terheket vagy károkat.
- H.) A védelem elvének alkalmazása során a köztisztviselő
- a törvényes és szakszerű munkavégzése közben védelem alatt áll: pártatlan és pártpolitika-semleges magatartása, valamint szakszerű feladatellátása miatt semmilyen hátrány nem érheti,
 - védi és megőrzi a köztisztviselő köteles a tudomására jutott korrupciós tevékenységet, a közpénzek és a köztisztviselő tárgyait, magáncélra történő vagy nem átlátható felhasználását, továbbá az ezek veszélyével fenyegető helyzetet vezetőjének jelezni.
- I.) A méltóság elve megköveteli, hogy a köztisztviselő
- a feladatait megjelenésében és magaviseletében megnyilvánuló méltósággal teljesítse,
 - a munkavégzés alatt olyan módon viselkedjen, kommunikáljon, és öltözködjön, amellyel erősíti a Szervezet megbecsültségét,
 - feladatainak teljesítése során munkatársaival, illetve az eljárásában részt vevő személyekkel szemben türelemmel, mértékletességgel, udvariasan, méltóságukat tiszteletben tartva járjon el, tartózkodva a személyes jellegű észrevételektől,
 - a munkahelyén kívül is törekedjen arra, hogy viselkedése erősítse az állami és önkormányzati szervek és azok köztisztviselői iránti bizalmat.

4.1. A vezető állású köztisztviselőkkel szemben támasztott további etikai követelmények

- A.) A példamutatás elve azt követeli meg a vezetőállású köztisztviselőtől, hogy
- feladatait példamutató magatartás tanúsításával teljesítse, a vezetői felelősségből fakadó sajátos kötelezéseit úgy teljesítse, hogy az a felelősségvállalás, a kötelelességteljesítés és az emberiség példája legyen azok számára is, akiket ugyanilyen kötelezettségek nem terhelnek,
 - törekszik az irányítása alá tartozó szervezeti egységen belül a kölcsönös bizalmon és segítőkészségen alapuló, feszültségektől mentes munkahelyi légkör kialakítására és fenntartására, a munkatársak leterheltségének nivellálásával, szakmai és személyes problémáik megoldásának segítségével,

- az irányítói jogosítványok gyakorlása során az irányítása alatt álló köztisztviselőkkel igazságos, következetes és méltányos, tartózkodik az irányítása alatt álló köztisztviselők emberi méltóságát sértő kijelentésektől, magatartástól,
- minden lehetséges eszközzel (véleményük meghallgatásával, anyagi, erkölcsi ösztönzéssel, képzéseken való részvétel biztosításával, előmenetel támogatásával stb.) motiválja az irányítása alatt álló köztisztviselőket, iránymutatásaival segíti munkavégzésüket.

B.) A szakmaiság érvényesítésének elve alapján a vezető

- feladatait a szakmai szempontok érvényesítésével innovatív módon teljesíti, döntései meghozatala során nem érvényesíthet politikai vagy önkényes szempontokat, a vezető felettes vezetői döntéseinek meghozatalát a végrehajthatóság és célszerűség biztosítása érdekében a szakmai szempontok képviselőjével támogatja,
- az irányítása alatt álló köztisztviselők számára szóban és írásban is nyilvánvalóvá kell tennie, hogy jogi és erkölcsi kötelezettségeikkel kapcsolatban milyen magatartást vár el, és a számonkérés során is következetesnek, objektívnek, és igazságosnak kell lennie,
- a minősítés, teljesítményértékelés jogát gyakoroló vezető köteles fokozott gonddal értékelni, illetve minősíteni a köztisztviselő magatartását, ezért a köztisztviselő szakmai munkájának értékelése során kizárólag az elvégzett munka mennyiségét, minőségét és a munkakörhöz szükséges kompetenciáik szintjét veheti figyelembe, esetleges személyes ellentét vagy eltérő vélemény értékítéletét nem befolyásolhatja,
- a vezetők egymás közötti kapcsolataiban legyen szolidáris, segítőkész, a hatásköri korlátokat szigorúan tartsa tiszteletben; fokozottan ügyeljen a súrlódások elkerülésére, az érdemi, problémamegoldó, kezdeményező belső kommunikáció és eljárások folyamatos működtetésére,
- kezdeményezze a korszerű szervezet kialakítását/átalakítását, de a szervezetalakítási döntéseknél törekedjen arra, hogy azok lehetőség szerint ne járjanak felmentéssel (felmondással), ha pedig az ilyen munkáltatói döntés nem kerülhető el, igyekezzen a szervezetben feleslegessé váló köztisztviselőt a közigazgatáson belül megtartani, és csak a legvégső esetben kerüljön sor olyan felmentésre, amelynek eredményeként a köztisztviselő kikerül a közigazgatás szervezetrendszeréből,
- az irányítása alatt álló köztisztviselőt nem utasíthatja, kényszerítheti, bátoríthatja vagy kérheti arra, hogy az hivatali idejében olyan tevékenységet végezzen, ami nem tartozik hivatali tevékenysége körébe, illetve amit jogszabály, belső utasítás vagy közös felettesük egyedi utasítása tilt.

5. Etikai vétség

5.1. A szabályzat alkalmazásában etikai vétség

- a 4. fejezetben foglalt etikai követelményekkel ellentétes magatartás,
 - etikai vétség rosszhiszemű bejelentése,
 - a kifogásolt magatartással kapcsolatos tényállás feltárásának akadályozása, továbbá
 - a társadalom által általánosan elfogadott értékrenddel ellentétes magatartás. Így többek között etikai vétséget követ el
- aki olyan társadalmi vagy politikai szervezet tagja, amely az alkotmányossággal vagy a jogszabályokkal ellentétes tevékenységet folytat, illetve tagjaival szemben az állami szervek munkatársaira vonatkozó jogszabályi és hivatásetikai kötelezettségekkel összeegyeztethetetlen követelményeket támaszt,
 - aki munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt mással kapcsolatban nemére, nemzeti, nemzetiségi etnikai hovatartozására, vallási vagy világnézeti meggyőződésére, politikai véleményére vagy pártállására, fogyatékoságára, , szexuális irányultságára, nemi identitására, életkorára vonatkozó, becsületének csorbítására alkalmas kifejezést használ vagy ilyen cselekményt követ el,
 - aki munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt a magyar állam vagy annak szervei megbecsülésének, vagy azok bármely munkatársa becsületének csorbítására alkalmas kifejezést használ, vagy valótlan tényt állít vagy hírszettel,
 - akit bűncselekmény miatt jogerősen elítéltek, (a büntetett előlethez fűződő hátrányos jogkövetkezmények alóli mentesüléséig), vagy rövid időn belül többször szabálysértési ügyben jogerősen elmarasztaltak, illetve akivel szemben állami szerv rövid időn belül többször szabott ki bírságot,
 - aki az általa bárkinek okozott kárt a tőle elvárható módon nem téríti meg,
 - aki munkahelyén nem engedélyezett kereskedelmi tevékenységet végez,
 - aki az összeférhetlenségre vagy a vagyonnyilatkozatra vonatkozó szabályokat súlyosan megsérti,
 - aki állami szerv munkatársának közszolgáltatásért vagy más előnyért cserében csúszópénzt vagy hálapénzt fizet, vagy egyébként jogtalan előnyt ígér vagy juttat.
 - aki egyéni haszonszerzés céljából szándékosan és súlyosan megsérti a szerzői jogokat, vagy tudományos kutatás során tudományetikai vétséget követ el,
 - aki munkahelyén vagy nagy nyilvánosság előtt rendszeresen, neki felróható ittas vagy más bódult állapotban botránysan viselkedik,
 - aki munkahelyén másokat szexuálisan zaklat, vagy a nemiségre való személyeskedő utalásokkal vagy gesztusokkal kényelmetlen helyzetbe hoz,
 - aki szokásszerűen arra törekszik, hogy valamely munkatársát állandó rettegésben tartsa, vagy munkatársát tetteleg bántalmazza.

IV. Az Etikai Bizottság létrehozása és működése

6. Etikai Bizottság

- 6.1. Az etikai vétségek kivizsgálása céljából a Szervezet 3 tagból álló Etikai Bizottságot hoz létre, amelynek tagjait a Szervezet vezetője jelöli ki – az érdekvédelem, illetve az alkalmazásban álló köztisztviselők egyetértésével - a hosszabb ideje példás magatartást tanúsító, közmegebecsülésnek örvendő köztisztviselők közül.

Az Etikai Bizottság tagjainak megbízatása 5 évre szól.

Az Etikai Bizottság tagjának olyan nem vezetői munkakört betöltő köztisztviselő jelölhető ki, aki a Szervezeten belül közmegebecsülésnek örvend, és etikai szempontból kifogástalan életvitelű.

Az Etikai Bizottsági tagság a kijelölés elfogadásával jön létre.

- 6.2. Nem lehet az Etikai Bizottság tagja, aki

- a kijelölés időpontját megelőző egy évben etikai vétséget követett el,
- a kijelölés időpontjában etikai vagy fegyelmi eljárás alatt áll, vagy
- fegyelmi büntetés hatálya alatt áll.

- 6.3. Az Etikai Bizottság tagjának megbízatása megszűnik

- a megbízatás lejártával,
- ha vele szemben az Etikai Bizottság etikai vétség miatt büntetést szab ki,
- ha vele szemben a munkáltató fegyelmi büntetést szab ki,
- a Szervezetnél fennálló jogviszonya megszűnésével,
- a tag lemondásával vagy
- a tag egy naptári évben kilencven napot meghaladó távolléte esetén.

- 6.4. Az Etikai Bizottság tagja megbízatásának megszűnése esetén haladéktalanul gondoskodni kell új tag kijelöléséről.

- 6.5. Az Etikai Bizottság tagjai az őket e minőségükben megillető jogosítványaikat és kötelezettségeiket kizárólag személyesen gyakorolhatják, illetve teljesíthetik.

- 6.6. Az Etikai Bizottság elnökét a tagok maguk közül választják meg.

- 6.7. Az Etikai Bizottság akkor határozatképes, ha az ülésen legalább kettő tag jelen van.

- 6.8. Az Etikai Bizottság döntéseit egyszerű többséggel hozza.

- 6.9. Az Etikai Bizottság tagjai e megbízatásukkal összefüggő feladataik ellátása körében nem utasíthatók, feladatukat minden befolyástól mentesen kötelesek ellátni.

- 6.10. Az Etikai Bizottság tagjai a megbízatásuk során tudomásukra jutott személyes és egyéb bizalmas adatokat kötelesek - a megbízatás megszűnése után is - megőrizni, azokat a megbízatásukkal összefüggő feladat ellátása körén kívül más célra nem

használhatják fel, valamint gondoskodnak arról, hogy illetéktelen személy ezen adatokat ne ismerhesse meg.

7. Az Etikai Bizottság eljárása

- 7.1. Az Etikai Bizottság az eljárása részletes szabályait ügyrendben állapítja meg.
- 7.2. Az Etikai Bizottság működésével összefüggő adminisztratív feladatokat a Szervezet vezetője által erre kijelölt köztisztviselő látja el.
- 7.3. Etikai vétség elkövetése, illetve annak gyanúja esetén az Etikai Bizottságnál bejelentéssel élhet az a köztisztviselő, aki
 - az etikai vétség hátrányos következményei által érintett,
 - az etikai vétségről tudomást szerzett.

A bejelentést az Etikai Bizottság bármely tagjánál írásban lehet megtenni.

A bejelentésnek tartalmaznia kell

- a vélelmezett vagy észlelt etikai vétség leírását,
- az elkövetésének időpontját, valamint
- az elkövetéssel gyanúsított köztisztviselő és a bejelentő nevét.

A bejelentő kérheti, hogy személyes adatait és a bejelentés tényét bizalmasan kezeljék.

- 7.4. Etikai vétség gyanúja, észlelése vagy bejelentés alapján az Etikai Bizottság eljárást indít, kivéve, ha a rendelkezésre álló adatok alapján megalapozottan feltehető, hogy az etikai vétség egyben fegyelmi vétséget vagy más jogszabálysértést valósít meg. Ebben az esetben az Etikai Bizottság a megfelelő eljárást kezdeményezi a Szervezet vezetője útján.
- 7.5. Amennyiben az Etikai Bizottság eljárást indít, az ügy megvitatása céljából a Szervezet vezetője vagy helyettese az Etikai Bizottság ülését haladéktalanul összehívja. Egyidejűleg biztosítja, hogy
 - a bejelentő adatait – az Etikai Bizottság tagjai és a munkáltatói jogkör gyakorlója kivételével - senki ne ismerhesse meg,
 - a bejelentő adatait az eljárás egyéb adataiból ne váljanak megismerhetővé.
 -
- 7.6. Az Etikai Bizottság - a bejelentés alapján - haladéktalanul dönt
 - az etikai eljárás lefolytatásáról,
 - egyéb eljárás kezdeményezéséről vagy
 - az etikai eljárás mellőzéséről.
- 7.7. Nem indítható etikai eljárás, ha
 - az etikai vétségről való tudomásszerzéstől a bejelentés megtételéig harminc naptári nap, de legfeljebb a vétség elkövetésétől, folyamatos elkövetés esetén annak abbahagyásától számított hat hónap eltelt,

- a bejelentett magatartás miatt a köztisztviselővel szemben fegyelmi eljárás van folyamatban, vagy
- az etikai vétség elkövetése a rendelkezésre álló adatokból nem valószínűsíthető.

7.8. Az etikai eljárást meg kell szüntetni, ha

- annak tartama alatt az eljárás alá vont köztisztviselő közszolgálati jogviszonya megszűnt,
- a köztisztviselővel szemben ugyanabban az ügyben fegyelmi eljárás indult,
- a köztisztviselő a terhére rótt etikai vétséget nem követte el, vagy annak elkövetése nem bizonyítható.

7.9. Az Etikai Bizottság, ha az eljárás lefolytatásáról dönt, azt a vizsgálat megindításától számított harminc napon belül végrehajtja, és meghozza az eljárást lezáró döntését. Az etikai eljárás határidejét az Etikai Bizottság elnöke egy alkalommal harminc nappal meghosszabbíthatja.

7.10. az Etikai Bizottság a döntést követően tagjai közül megválasztja a vizsgálatot vezető tagot (a továbbiakban: vizsgálat vezető), aki

- a vizsgálat megindításáról írásban értesíti az etikai vétség elkövetésével gyanúsított köztisztviselőt,
- az etikai eljárás alá vont köztisztviselőt meghallgatja, lehetőséget adva arra, hogy az ellene felhozottakkal kapcsolatban nyilatkozzon,
- a vizsgálatba bárkit bevonhat, akinek az eljárást indító magatartásról olyan tudomása van, amely hatással lehet az érdemi döntés meghozatalára,
- a vizsgálatot legkésőbb a meghatározott határidő (30 vagy 60 nap) lejárta előtt öt munkanappal köteles lezárni,
- a vizsgálatról jelentést készít, amit megküld az Etikai Bizottságnak, valamint az eljárás alá vont köztisztviselőnek, aki arra három munkanapon belül észrevételt tehet.

7.11. A jelentés alapján az ügyben az Etikai Bizottság - szükség esetén az etikai vétség elkövetésével gyanúsított köztisztviselő újbóli meghallgatása után – dönt, amelynek során megállapítja, hogy a köztisztviselő

- etikai vétséget követett el, és a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 231. § (1) bekezdése alapján a köztisztviselőt figyelmeztetésben vagy megrovásban részesíti,
- etikai vétséget nem követett el, vagy
- vétkessége a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján nem bizonyítható.

Ha a köztisztviselő ugyanazon magatartása miatt korábban figyelmeztetésben vagy megrovásban részesült, az Etikai Bizottság fegyelmi eljárás megindítását kezdeményezheti.

7.12. Az Etikai Bizottság eljárását lezáró döntésről az Etikai Bizottság elnöke írásban tájékoztatja az eljárás alá vont köztisztviselőt, valamint a bejelentőt és a Szervezet vezetőjét.

Ha az eljárás során fegyelmi vétség elkövetésének alapos gyanúja merül fel, az Etikai Bizottság elnöke erről - a feltárt bizonyítékok bemutatásával - haladéktalanul értesíti a Szervezet vezetőjét.

7.13. Ha az eljárás során megállapítást nyert, hogy a bejelentő nyilvánvaló rosszhiszemű magatartást tanúsítva alaptalanul tett bejelentést, erről az Etikai Bizottság elnöke a szükséges intézkedés megtétele céljából haladéktalanul tájékoztatja a Szervezet vezetőjét.

7.14. Az Etikai Bizottság elnöke a testület tevékenységéről éves jelentést készít, és azt a tárgyévét követő év január 31. napjáig megküldi a Szervezet vezetőjének. A Szervezet vezetőjének egyedi utasítása alapján az Etikai Bizottság elnöke soron kívül is beszámol az Etikai Bizottság tevékenységéről.

8. Összeférhetetlenség, elfogultság

8.1. Az Etikai Bizottság tagjával szembeni etikai vétségre vonatkozó bejelentést közvetlenül a Szervezet vezetőjénél kell megtenni, aki a bejelentést - az érintett tag megbízatása szünetelésének megállapításával együtt - haladéktalanul továbbítja az Etikai Bizottságnak.

8.2. Az Etikai Bizottság tagja köteles bejelenteni, ha az adott etikai eljárás tekintetében valamely személyes vagy egyéb alapos ok miatt az ügy tárgyilagos megítélése tőle nem várható. A tag elfogultságát az eljárás alá vont köztisztviselő is bejelentheti.

8.3. Ha az elfogultságot a tag maga jelentette be, annak elbírálásáig az eljárásban nem vehet részt.

8.4. Az elfogultság kérdésében az Etikai Bizottság elnökének felterjesztése alapján - az érintett tag, illetve a bejelentést tevő meghallgatását követően - öt napon belül a Szervezet vezetője dönt.

9. Fellebbezés

9.1. Az etikai vétséget megállapító döntés ellen fellebbezésnek van helye. Fellebbezni bármely okból lehet, amelyre tekintettel az eljárás alá vont köztisztviselő a döntést sérelmesnek tartja, és abban új tények és bizonyítékok is felhozhatók.

A fellebbezést az eljárás alá vont köztisztviselő a döntés kézhezvételétől számított tizenöt napon belül az Etikai Bizottságnál írásban nyújthatja be.

9.2. A fellebbezés megítéléséről a Szervezet vezetője dönt.

9.3. Ha a fellebbezés elkésett, vagy nem a fellebbezésre jogosulttól származik, az Etikai Bizottság a fellebbezést hivatalból elutasítja.

- 9.4. Ha a fellebbezést a fellebbezésre jogosult a határidőn belül nyújtotta be, vagy igazolási kérelmet terjesztett elő, az Etikai Bizottság az ügy összes irataival együtt legkésőbb a beérkezéstől számított három napon belül felterjeszti azt a Szervezet vezetőjéhez. Az igazolási kérelem elfogadhatóságáról a Szervezet vezetője dönt.
- 9.5. A Szervezet vezetője tárgyalást tart, ha a tényállás tisztázásához szükség van a fellebbező vagy az Etikai Bizottság meghallgatására.
- 9.6. A fellebbezés alapján a Szervezet vezetője az Etikai Bizottság döntését helybenhagyja, megváltoztatja vagy megsemmisíti.
- 9.7. A döntést a meghozatalát követően haladéktalanul közölni kell a fellebbezővel, valamint az Etikai Bizottsággal. Megsemmisítés esetén az Etikai Bizottság új eljárást folytat le a Szervezet vezetőjének döntésében foglalt szempontok szerint.
- 9.8. A fellebbezési eljárás befejezése után az iratokat a Szervezet vezetője tizenöt napon belül megküldi az Etikai Bizottságnak.

V. Záró rendelkezések

- 10.1. Ezt az Etikai Kódexet Kevermes Nagyközség Önkormányzat Képviselő-testülete a 68/2019.(VIII.28.) határozatával fogadta el és a közzétételét követő napon lép hatályba.
- 10.2. Az Etikai Bizottság tagjait a hatálybalépését követő harminc napon belül kell kijelölni.
- 10.3. A szabályzatot a település honlapján közzé kell tenni.

Kevermes, 2019. augusztus 28.



Lantos Zoltán
polgármester



