

**SZÉKELYUDVARHELY MEGYEI JOGÚ VÁROS POLGÁRMESTERI HIVATALA SZEMÉLYZETÉNEK
ETIKAI ÉS FEDDHETETLENSÉGI KÓDEXE**

<i>Bevezetés</i>	
<p>Tevékenységünket egy jó hírnévvel rendelkező és jelentős feladatköröket ellátó intézményben végezzük, Székelyudvarhely Megyei Jogú Város szintjén és az intézmény hírnevének fenntartása mindegyikünk számára kiemelten fontos. Tevékenységünk minőségét az általunk végrehajtott valamennyi tevékenységgel szembeni őszinteségünk és feddhetetlenségünk révén biztosítjuk.</p>	
<i>Mi az etikai és feddhetetlenségi kódex és kinek szól?</i>	<p>Az Etikai és Feddhetetlenségi Kódex (a továbbiakban: Kódex) olyan erkölcsi irányelveket és szabályokat állapít meg, amelyek hatálya alá tartozik Székelyudvarhely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalának valamennyi tisztségviselője, köztisztviselője és szerződéses alkalmazottja (a továbbiakban: a személyzet).</p> <p>A Kódex semmiképpen nem helyettesíti a közigazgatás területén alkalmazandó jogalkotási aktusokat és szabályokat, hanem kiegészíti azokat.</p>
<i>Célunk</i>	<p>Célunk az értékeken alapuló szervezeti kultúra, illetve a szakmai tevékenységeknek megfelelő etikai légkör megteremtése.</p> <p>Célunk továbbá, az etikai szabályoknak nem megfelelő magatartások megakadályozása és a nyilvánosság tájékoztatása a személyzet részéről elvárt erkölcsi magatartási normákról.</p>
<i>Szabályozási keret</i>	<ul style="list-style-type: none"> ○ az Európai Unió Alapjogi Chartája; ○ Románia Alkotmánya; ○ Az utólagos módosításokkal és kiegészítésekkel újraközölt 2003/53-as törvény által jóváhagyott Munkatörvénykönyv, ○ A korrupcióellenes cselekmények megelőzéséről, felderítéséről és szankcionálásáról szóló 2000/78-as törvény, annak utólagos módosításaival és kiegészítéseivel; ○ A méltóságok, magisztrátusok, köztisztviselők és vezető pozícióban lévő személyek vagyonának bejelentéséről és ellenőrzéséről szóló 1996/115-ös törvény, annak utólagos módosításaival és kiegészítéseivel; ○ Az átláthatóság biztosítására a köztisztviselők, a köztisztviselők gyakorlatában és az üzleti környezetben, illetve a korrupció megelőzésére és büntetésére irányuló intézkedésekről szóló 2003/161-es törvény, annak utólagos módosításaival és kiegészítéseivel; ○ Az Országos Feddhetetlenségi Ügynökség létrehozására, megszervezésére és működésére, valamint más normatívák módosítására és kiegészítésére vonatkozó 2007/144-es törvényt módosító és kiegészítő 2010/176-os törvény, a köztisztviselői állások és méltóságok feddhetetlenségére vonatkozóan; ○ A köztisztviselők jogállásáról szóló, utólagos módosításokkal és

	<p>kiegészítésekkel újból közzétett 1999/188-as törvény,</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ A köztisztviselők magatartására vonatkozó, újból közzétett 2004/7-es törvény; ○ A közhatóságok és közintézmények szerződéses személyzetének illemszabályára vonatkozó 2004/477-es törvény; ○ A megbízatás vagy feladat gyakorlása során, protokollesemények keretében kapott javakra vonatkozó intézkedésekről szóló 2004/251-es törvény; ○ A Kormány Főtitkárságának 2015/400-as rendelete a közintézmények belső irányítására/irányítási ellenőrzésére vonatkozó Kódex jóváhagyásáról; ○ A 2016/583-as kormányrendelet a 2016-2020-a állami korrupcióellenes stratégia, a mutatók, a stratégia célkitűzéseivel és intézkedéseivel és az ellenőrzési forrásokkal kapcsolatos kockázatok, az intézményi átláthatóság és a korrupció megelőzésével kapcsolatos intézkedések jegyzékének, valamint a közérdekű információk közzétételére vonatkozó előírások jóváhagyásáról.
<p><i>A Kódexben általánosan használt kifejezések</i></p>	<p>Közérdek – azon érdek, amely az Alkotmány, az állami jogszabályok, illetve a Románia által szerződött nemzetközi szerződések által elismert polgári jogok, szabadság és jogos érdekek biztosítását és tiszteletben tartását, valamint a közszolgáltatási feladatok ellátását foglalja magába a hatékonysági elvek, illetve az erőforrás-felhasználás hatékonysága, eredményessége és gazdaságossága tiszteletben tartásával;</p> <p>Személyes érdekek – minden olyan anyagi vagy egyéb előny, amelyet a munkavállaló közvetlenül vagy közvetve, saját vagy mások érdekében szerez meg, felhasználva hírnevét, befolyását, lehetőségeit, kapcsolatait és a feladatkörei gyakorlása során rendelkezésére álló információkat;</p> <p>Összeférhetetlenség – olyan helyzet vagy körülmény, amelyben a munkavállaló személyes vagy közvetlen érdeke ellentétes a közérdekkel, oly módon, hogy az befolyásolja vagy befolyásolhatja függetlenségét és pártatlanságát a döntéshozatalban, illetve az általa betöltött állás során rá háruló feladatok időben történő és tárgyilagos teljesítésében;</p> <p>Közérdekű információ – bármely nem minősített információ, amely az intézmény tevékenységére vonatkozik, vagy az intézmény tevékenységéből származik, független annak támogatottságától;</p> <p>Személyes adatokra vonatkozó információ – bármely azonosított vagy azonosítható személyre vonatkozó információ.</p>
<p><i>Értékek és elvek</i></p>	
<p><i>Alapvető értékek</i></p>	<p>Feddhetlenség a közszolgálati funkciók ellátásában – bármely olyan személyes érdek nyilvánosságra hozatala, amely ellentétes lehet a közszolgálati feladatok objektív teljesítésével és az összeférhetetlenségi helyzetek elkerülésével;</p> <p>A közérdek elsőbbsége – a központi és helyi közigazgatási intézmények és hatóságok képviselőinek kötelessége, miszerint a</p>

	<p>közszolgálati feladatok ellátása során a közérdeket minden más érdek fölé helyezik;</p> <p>Szakmaiság – a munkavállaló azon kötelessége, miszerint a közszolgálati feladatok ellátását felelősséggel, kompetenciával, hatékonysággal, tisztességgel és lelkiismerettel teljesíti.</p> <p>Pártatlanság és függetlenség – a munkavállalók azon kötelezettsége, amely által köztisztviselői hivatásuk gyakorlása során objektív, semleges magatartást tanúsítanak bármely politikai, gazdasági, vallási vagy más jellegű érdek vonatkozásában;</p> <p>Nyitottság és átláthatóság – a nyilvános információkhoz való akadálytalan hozzáférés biztosítása, a közfinanszírozási folyamatok, közbeszerzési folyamatok, a humán erőforrás-gazdálkodás és más területeken belüli döntéshozatal átláthatóságának biztosítása;</p> <p>Objektivitás – A pártatlanság és a megkülönböztetés mentességének biztosítása a helyi közigazgatásban végzett tevékenység során;</p> <p>Jóhiszeműség – becsületesség és tisztesség a köztisztviselői hivatás gyakorlása során;</p> <p>Titoktartás – a munkavállaló azon kötelessége, miszerint tiszteletben tartja a szakmai kapcsolat eredményeként szerzett információk titkosságát, az ilyen információkat, külön engedély hiányában harmadik feleknek nem adja ki, ha csak az információ nyilvánosságra hozatalának tekintetében jogi vagy szakmai kötelezettséggel rendelkezik.</p>
<p><i>A viselkedésünket szabályozó elvek</i></p>	<p>a) az Alkotmány és a törvény felsőbbrendűségének elve, amely szerint a munkavállalók kötelesek betartani az Alkotmányt és az ország törvényeit;</p> <p>b) az erkölcsi magatartás elve, amelynek feltétele, hogy a köztisztviselői hivatás gyakorlása során a személyzet tisztességet, méltányosságot és lelkiismeretességet, erkölcsi feddhetetlenséget, pártatlanságot, függetlenséget és objektivitást mutasson;</p> <p>c) a szakmaiság elve, amely szerint a munkavállalók kötelesek közszolgálati feladataikat felelősséggel, kompetenciával, hatékonysággal és hatásossággal ellátni;</p> <p>d) a közérdek elsőbbségének elve, miszerint a személyzet a köztisztviselői hivatás gyakorlása során köteles a közérdeket a saját érdek fölé helyezni;</p> <p>e) a gondolat- és véleménynyilvánítási szabadság elve, amely szerint a munkavállalók kifejezhetik és megalapozhatják véleményeiket, tiszteletben tartva a jogrendet és az erkölcsi mintát;</p> <p>f) az intézmény iránti lojalitás elve – a személyzet megvédi a POS presztízsét és tartózkodik minden olyan cselekménytől vagy tényről, amely sértheti az intézmény képét vagy jogi érdekeit;</p> <p>g) a nyitottság és az átláthatóság elve, amely szerint a</p>

	<p>munkavállalók köztisztviselői hivatásuk gyakorlása során végzett tevékenységei nyilvánosak, polgárokat célzók és figyelemmel kísérhetők;</p> <p>h) az esélyegyenlőség és a bánásmód elve, a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítása és a megkülönböztetés mentességének elve, amely szerint a munkavállalók kötelesek egyenlő bánásmódban részesíteni a polgárokat a hatóságok és intézmények előtt és ugyanazt a jogi rendszert alkalmazni azonos vagy hasonló helyzetekben.</p>
<p><i>Erkölcsei szabályok, amelyeket tiszteletben tartunk az intézmény keretében</i></p>	
<p><i>1. A hatályos jogszabályok és rendelkezések előírásainak betartása</i></p>	<p>Tevékenységünket a hatályos jogszabályokkal összhangban végezzük, biztosítva az Alkotmány és a törvény, valamint a közhatóságokkal és közintézmények iránti hűséget. Megfelelünk a jelen Kódexben foglalt etikai szabályoknak, valamint adott esetben a szakma sajátos szakmai etikájának.</p>
<p><i>2. Más nemzetiségű vagy nemzetközi intézményekhez, szervezetekhez tartozó munkatársakkal és partnerekkel való kapcsolatok</i></p>	<p>A betöltött tisztségtől függetlenül az intézmény valamennyi alkalmazottja a tiszteleten, jóhiszeműségen, méltányosságon, pártatlanságon és az objektivitáson alapuló magatartást mutat, mind a többi kollégával, mind más intézmények és szervezetek munkatársaival, partnereivel való kapcsolatban egyaránt.</p> <p>A nemzetközi kapcsolatok terén tiszteletben tartjuk a kapott megbízatás korlátait, kedvező képet mutatunk az intézményről, tiszteletben tarjuk az etikai kódexet és a befogadó ország szabályait és szokásait.</p>
<p><i>3. A szervezeti kultúra sokfélesége</i></p>	<p>Az intézmény keretén belül tiszteletben tartjuk a vélemények és a különböző munkastílusok sokféleségét, és ezeket a különbségeket hasznosítjuk annak érdekében, hogy pozitív szervezeti környezetet teremtsünk.</p>
<p><i>4. Magas színvonalú közszolgáltatás biztosítása</i></p>	<p>Minőségi közszolgáltatást biztosítunk az állampolgárok javára, figyelembe véve elvárásaikat az alkalmazandó jogszabályi előírásoknak megfelelően.</p>
<p><i>5. Érdekellentét és összeférhetetlenség</i></p>	<p>Fenntartjuk tárgyilagosságunkat, elkerüljük az érdekellentéteket és minden más olyan helyzetet, amely érdekellentétet és összeférhetetlenséget okozhat, ahogy azt a jelen jogszabályok meghatározzák.</p> <p>Amennyiben érdekellentétre vagy összeférhetetlenségre utaló helyzet merül fel, az intézmény személyzete írásban értesíti a hierarchikus feletteseket.</p> <p>Ilyen helyzetekben az intézmény igazgatásának kötelessége, hogy intézményi intézkedések által biztosítsa a nyilvánosságra hozott érdekellentét vagy összeférhetetlenség elkerülését, anélkül, hogy az érdekellentét, illetve a bejelentett összeférhetetlenség tárgyát képező személy méltósága, szakmai és szerződéses jogai sérülnének.</p>
<p><i>6. Vagyonnyilatkozatok és érdekeltségi nyilatkozatok</i></p>	<p>Benyújtjuk a vagyonnyilatkozatokat és érdekeltségi nyilatkozatokat tisztségünk betöltésének teljes időtartama alatt.</p>

<p>7. Ajándékokra vonatkozó szabályzat</p>	<p>Nem kínálunk, kérünk vagy fogadunk el olyan ajándékokat, amelyek befolyásolhatják a pártatlanságot a tisztség gyakorlása során és azokhoz képest jutalmat képezhetnek.</p> <p>Bizonyos protokolltevékenységek esetén, amikor megbízatásunk vagy tisztségünk gyakorlása során ajándékokat, meghívókat vagy udvariassági megnyilvánulásokat kapunk, a hatályos jogszabályok által előírt rendelkezéseknek megfelelően jelentjük be és mutatjuk be és azokat az intézmény vezetőségének a kézhezvételtől számított 30 napon belül.</p>
<p>8. A megkülönböztetés tilalma</p>	<p>Pártatlan magatartást tanúsítunk minden, tisztségünk gyakorlása során közreműködő munkatárssal és személlyel szemben, úgy nemzeti, mint nemzetközi szinten egyaránt, tiszteletben tartva minden egyén érdekelttségét és véleményét, függetlenül a fajtól, etnikumtól, életkortól, fogyatékoságtól, vallástól, kultúrától, nemtől, szexuális beállítottságtól, anyagi-és egészségügyi állapottól, politikai meggyőződéstől vagy bármilyen más kritériumtól.</p>
<p>9. Objektivitás az értékelésben</p>	<p>Az intézmény vezetősége objektíven alkalmazza az alárendelt személyzet értékelésére vonatkozó jogi eljárásokat és rendelkezéseket, azokban az esetekben is, amikor a tisztségeken belüli javaslatokra, módosításokra, projektcsoportok vagy bizottságok kijelölésére, illetve az alárendelt személyzet anyagi vagy erkölcsi ösztönzésére kerül sor.</p>
<p>10. Titoktartás</p>	<p>A törvény értelmében kötelességünk megőrizni a tisztségünk gyakorlása során szerzett tények, információk vagy dokumentumok titkosságát, kivéve a közérdekű információkat.</p>
<p>11. Átláthatóság és a nyilvános információkhoz való szabad hozzáférés</p>	<p>Az intézmény tevékenysége átlátható és nyilvános, kiváló kommunikációt biztosít a polgárokkal, illetve más intézményeken és szervezeteken belül működő partnerekkel szemben.</p>
<p>12. Az integritásra vonatkozó figyelmeztetés</p>	<p>Kötelesek vagyunk értesítést adni az intézmény alkalmazottja által feladatköreinek ellátása során elkövetett bármilyen cselekményről, mely eltér a jogszabályoktól, eljárásoktól, az intézmény belső politikájától és a törvényes rendelkezésektől.</p>
<p>13. Közbeszerzések</p>	<p>Biztosítjuk a közbeszerzési eljárások átláthatóságát, tisztességességét, hatékonyságát és pártatlanságát.</p>
<p>14. Politikai részvétel</p>	<p>Nem folytatunk olyan politikai tevékenységeket, amelyek ellentmondanak a vonatkozó törvényi rendelkezéseknek.</p>
<p>15. A nyilvános kép használata</p>	<p>Nem használjuk a nevünket vagy saját nyilvános képünket választási kampányra vagy kereskedelmi célokra.</p>
<p>16. Az intézmény forrásainak megfelelő felhasználása</p>	<p>Tevékenységünk során védjük az intézmény tulajdonát és elkerüljük a károk keletkezését.</p>
<p>17. Pártatlanság</p>	<p>Elkötelezzük magunkat, hogy biztosítjuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a pártatlanságot a személyzet kiválasztásában (a potenciális munkavállalókkal kapcsolatosan); - a pártatlanságot a bérezés, jutalmazás és előmozdítás során (a munkavállalókkal kapcsolatosan); - a pártatlanságot a beszerzési folyamat és a szerződéskötés folyamatában (a szolgáltatókkal kapcsolatosan); - a pártatlanságot a közszolgáltatások terén (a polgárokkal kapcsolatosan)

18. Objektivitás	Vállaljuk, hogy az alternatív megoldásokat objektíven értékeljük és a közérdek számára a legkedvezőbbet alkalmazzuk. A köztisztviselők döntéshozatali objektivitását és tagadhatatlan jellegét biztosító eljárások létrehozása az intézmény vezetésének egyik legfontosabb szempontja.
19. Egyéni felelősség	Mindannyian felelősek vagyunk az etikai és feddhetetlenségi Kódexben előírt szabályok ismeretéért és betartásáért. A Kódex szabályainak megsértése a vétkes személynek az intézmény Belső szabályzatában meghatározott feltételek alapján meghatározott felelősségét vonhatja maga után.
Végső rendelkezések	
A Kódex terjedelme	A Kódex rendelkezéseiről, annak az intézmény hivatalos honlapján, az intézmény által használt internetes szolgáltatáson, a szolgálati e-mailen és az intézmény hirdetőtábláján történő közzététele révén a teljes személyzet értesült.
Tanácsadás, támogatás és az etikai követelmények betartásának ellenőrzése	Etikai tanácsadásért és útmutatásért, illetve a felmerült etikai kérdések kapcsán mindannyian bizalommal fordulhatunk az intézmény szintjén kijelölt etikai tanácsadóhoz.
Ellenőrzések	A Kódex minden olyan esetben módosítható, amikor a referencia-jogszabályokban módosítások keletkeznek.