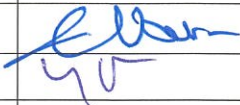



## ELŐTERJESZTÉS

Szigetvár Város Önkormányzat Képviselő-testülete  
2025. november 27-i rendes ülésére

**Tárgy:** Előterjesztés Szigetvár Város Önkormányzat és a Szigetvári Polgármesteri Hivatal Etikai Kódexének elfogadásáról

**Melléklet:** 1. Etikai Kódex tervezete

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Előterjesztő:</b>                           | Dr. Vass Péter polgármester   |  |
| <b>Az előterjesztést készítette:</b>           | Hábián Bálint aljegyző  |  |
| <b>Előadó:</b>                                 | Dr. Vass Péter polgármester   |  |
| <b>Tárgyalja:</b>                              | Településrészi önkormányzatok   | 2025.11.25. 15.30 óra  |
|  | Települési Nemzetiségi Önkormányzatok   | -  |
|  | Gazdasági, Pénzügyi, Városfejlesztési és Turisztikai Bizottság                    | -  |
|  | Jogi és Ügyrendi Bizottság  | 2025.11.25. 14.30 óra  |
|  | Kulturális, Ifjúsági, Civil, Sport, Oktatási és Nemzetközi Kapcsolatok Bizottsága | -  |
|  | Szociális, Egészségügyi és Lakásügyi Bizottság                                    | -  |
| <b>Véleményezésre megkapta:</b>                | Dr. Vass Péter polgármester   | <br> |
|  | Varga Zoltán alpolgármester   |  |
|  | Dr. Weszner Veronika jegyző   |  |
|  | Hábián Bálint aljegyző  |  |
| <b>Rendelet/határozat elfogadása:</b>          | Minősített többség  |  |
| <b>Törvényességi véleményezésre bemutatva:</b> | Dr. Serbakov Márton Tibor jogi előadó   |  |
| <b>Törvényességi észrevétel:</b>               | Dr. Weszner Veronika jegyző   | Nincs/az alábbi:   |
| <b>Előzmény/korábbi döntés:</b>                | -   |  |
| <b>Terjedelem:</b>                             | 7 oldal   |  |

**ELŐTERJESZTÉS**  
**Szigetvár Város Önkormányzat Képviselő-testülete**  
**2025. november 27-i rendes ülésére**

**Tárgy: Előterjesztés Szigetvár Város Önkormányzat és a Szigetvári Polgármesteri Hivatal Etikai Kódexének elfogadásáról**  
**Előterjesztő: Dr. Vass Péter polgármester**

**Tisztelt Képviselő-testület!**

Megalkotásra került Szigetvár Város Önkormányzat (a továbbiakban: Önkormányzat) és a Szigetvári Polgármesteri Hivatal (a továbbiakban: Hivatal) Etikai Kódexének tervezete (a továbbiakban: Etikai Kódex), mely az Önkormányzat dolgozóitól és a Hivatal köztisztviselőitől, valamint egyéb jogviszonyban foglalkoztatott dolgozóitól a szervezeten belül és a külső kapcsolatokban is elvárt magatartási, viselkedési normákat rendszerezi, mellyel kitűzött céljai között szerepel az emberi, támogató, ezáltal produktívabb munkahelyi légkör megteremtése, a munka színvonalának emelése, a munkatársi kapcsolatok fejlődésének elősegítése, valamint Szigetvár város, az Önkormányzat, továbbá a Hivatal jó hírnevének, érdekeinek védelme, nem utolsósorban pedig a közigazgatáshoz, önkormányzatisághoz és a közszolgálathoz fűződő közbizalom erősítése.

Az Etikai Kódex értelmében egy elkövetett etikai vétség esetén a munkáltatói jogkör gyakorlója háromtagú etikai bizottságot jelöl ki a dolgozók közül, akik kivizsgálják az adott etikai vétség körülményeit és javaslatot tesznek a munkáltatói jogkör gyakorlója számára a szankciót illetően, aki arról jogszabályi keretek között, az adott eset összes körülményének mérlegelésével dönt.

Az Etikai Kódex tervezete az előterjesztés 1. mellékletét képezi.

Mindezek alapján kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy az előterjesztést megtárgyalni, és a határozati javaslatot elfogadni szíveskedjék.


**Határozati javaslat:**


Szigetvár Város Önkormányzat Képviselő-testülete megtárgyalta az „Előterjesztés Szigetvár Város Önkormányzat és a Szigetvári Polgármesteri Hivatal Etikai Kódexének elfogadásáról” tárgyú napirendi pontot, és az alábbi határozatot hozta:

1. Szigetvár Város Önkormányzat Képviselő-testülete az Etikai Kódexet az előterjesztés 1. melléklete szerinti tartalommal elfogadja.
2. A Képviselő-testület felhatalmazza Dr. Vass Péter polgármestert és Dr. Weszner Veronika jegyzőt az Etikai Kódex aláírására.

Felelős: Dr. Vass Péter polgármester  
Közreműködő: Hábián Bálint aljegyző  
Határidő: 2025. november 27.

Szigetvár, 2025. november 18.

  
Dr. Vass Péter  
polgármester



1. melléklet

**Szigetvár Város Önkormányzat, valamint a  
Szigetvári Polgármesteri Hivatal Etikai  
Kódexe**

**Hatályos: 2025. november 28-tól.**

## I. BEVEZETÉS

Szigetvár Város Önkormányzat (a továbbiakban: Önkormányzat) és a Szigetvári Polgármesteri Hivatal (a továbbiakban: Hivatal) Etikai Kódexe (a továbbiakban: Etikai Kódex), az Önkormányzat és a Hivatal a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.) szerint foglalkoztatott köztisztviselőitől, továbbá a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény szerinti jogviszonyban foglalkoztatott dolgozóitól a szervezeten belül és a külső kapcsolatokban is elvárt magatartási, viselkedési normákat rendszerezi, mellyel kitűzött céljai között szerepel az emberi, támogató, ezáltal produktívabb munkahelyi légkör megteremtése, a munka színvonalának emelése, a munkatársi kapcsolatok fejlődésének elősegítése, valamint Szigetvár város, az Önkormányzat, továbbá a Hivatal jó hírnevének, érdekeinek védelme, nem utolsósorban pedig a közigazgatáshoz, önkormányzatisághoz és a közszolgálathoz fűződő közbizalom erősítése.

## II. AZ ETIKAI KÓDEX HATÁLYA

Az Etikai Kódex személyi hatálya kiterjed az Önkormányzat és a Hivatal a Kttv. szerint foglalkoztatott valamennyi köztisztviselőjére, továbbá a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény szerinti jogviszonyban foglalkoztatott valamennyi dolgozójára (a továbbiakban együtt: dolgozók).

Az Etikai Kódex területi hatálya kiterjed a Hivatal, valamint Önkormányzat működésének teljes területére, a munkavégzés valamennyi helyszínére és minden olyan helyszínre, ahol a szervezet nevében bármely dolgozó e minőségében megjelenik.

## III. A DOLGOZÓKTÓL ELVÁRT ÁLTALÁNOS ÉRTÉKEK, MAGATARTÁSI NORMÁK

### 1. A dolgozóktól elvárt általános értékek, magatartás

A dolgozónak munkavégzése során csapatszellemben, a közös célok érdekében történő együttműködést szem előtt tartva kell gondolkodnia. A határidőket betartó, minőségi munkavégzés érdekében elengedhetetlen, hogy a dolgozók emberi, kölcsönös tiszteletre épülő, szakmai, támogató és empátikus munkakapcsolatban álljanak egymással, melyre törekedniük kell. A más munkakört is érintő feladatokat a szervezeti egységen belül és a szervezeti egységek egymás közötti kapcsolatában a dolgozóknak összehangolt, egymás segítő munkavégzéssel, felelősségteljes együttműködéssel kell végezniük. Az egymástól tanulásnak a munkavégzés természetes velejárójának kell lennie.

A dolgozóknak feladataikat lelkiismeretesen, kitartással, becsülettel, a szakma iránti alázattal és igényességgel, a legjobb tudásuk szerint, előítéletektől mentesen, a jogszabályok betartása és a jóerkölcs szem előtt tartása mellett, a határidőket pontosan betartva kell végezniük. A dolgozóknak döntéseik meghozatalakor gondosan kell mérlegelniük azok következményeit is, melyekért felelősséget vállalnak.

### 2. Elkötelezettség, lojalitás

A dolgozóknak munkavégzésük, valamint munkaidőn kívüli megnyilvánulásaik során is szem előtt kell tartaniuk a köz szolgálatát, Szigetvár város, az Önkormányzat, valamint a Hivatal érdekeit, ezek jó hírnevének megőrzését és öregbítését, melynek keretein belül a dolgozóknak különösen tartózkodniuk kell az olyan nagy nyilvánosság előtti – többek között a közösségi média felületein történő – kijelentésektől, verbális vagy nonverbális megnyilvánulásoktól, melyek ellentétesek lehetnek Szigetvár város, az Önkormányzat, valamint a Hivatal érdekeivel, vagy azok jó hírnevét

csorbíthatják, vagy annak veszélyével járhatnak.

A dolgozó az általa megtartani köteles titkok megtartásán kívül mind hivatalos, mind magánérintkezései során köteles tartózkodni olyan információk, adatok, tények közlésétől, amelyek nyilvánosságra hozatala Szigetvár Város Önkormányzat vagy a Hivatal tevékenységének hatékonyságát és eredményességét veszélyeztetik, azokra káros hatással lehetnek.

A dolgozók személyes sérelmeket, egyéni értékeléseket, véleményeket, gondokat, munkavégzésük színterén, oda nem illő módon nem hangoztathatnak.

A dolgozó köteles megjelenésében, viselkedésében, modorában, emberi megnyilvánulásaiban kiegyensúlyozott, mértéktartó, szélsőségektől mentes magatartást tanúsítani.

A dolgozónak munkaidőben, valamint azon kívül is olyan színvonalú, méltóságteljes magatartást köteles tanúsítania, hogy megőrizze és megerősítse az állampolgároknak a közigazgatási szervek tisztességébe, semlegességébe és hatékonyságába vetett közbizalmat.

### 3. Politikai semlegesség

A dolgozóknak következetesen kifejezésre kell juttatniuk és szem előtt kell tartaniuk a közigazgatás politikai semlegességét, ezért feladataik ellátása során kifejtett és munkaidőn kívüli tevékenységük semmilyen módon sem veszélyeztetheti a feladataik pártatlan ellátásába vetett bizalmat. Munkájukat nem határozzák meg sem választási ciklusok, sem politika, sem politikai nézetek.

A dolgozó sem munkahelyén, sem lakóhelyén nem folytathat politikai párt, politikai szervezet, vagy mozgalom érdekében kifejtendő aktív tevékenységet, és nem vehet részt olyan kampányban, amelyben tevékenysége meghaladná a véleménynyilvánítási jogával élő állampolgár tevékenységét. A dolgozó a munkahelyén sem viselhet pártjelvényt, vagy más megkülönböztető, akár legális, de kifejezetten politikai vonatkozású szimbólumot.

### 4. Humánus, emberiesség, tisztesség, tolerancia

Elengedhetetlen, hogy a dolgozók közötti munkatársi kapcsolatokat a kölcsönös tisztelet, a szakmaiság, az empátia, a támogatás, szociális érzékenység, a tolerancia, a bizalom és az udvariasság jellemezze. A dolgozók mindennemű megnyilvánulásuk során kötelesek az emberi méltóságot maximálisan tiszteletben tartani. A személyeskedő konfliktusok kerülendők, az esetleges konfliktusok gyors, tiszteleten, kölcsönös megértésen és kompromisszumon alapuló feloldása szükséges.

Mást valamely nemzeti, etnikai, faji, vallási csoporthoz vagy a lakosság egyes csoportjaihoz tartozása vagy vélt tartozása, így különösen fogyatékosága, nemi identitása, szexuális irányultsága miatt bármiféle módon diszkriminálni tilos, melynek még a látszata is kerülendő.

A munkahelyi zaklatás bármely formája (történjen az akár verbálisan (szóban, írásban, elektronikusan), nonverbálisan (érintéssel, gesztusokkal), például bántó, félreérthető megjegyzésekkel, gesztusokkal, kiközösítéssel stb.), valamint annak látszatának keltése is szigorúan tilos.

A szexuális zaklatás az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb, nem kívánt magatartás, amely megfélemlítő, ellenséges vagy megalázó környezetet teremt, mely történhet verbálisan (szóban, írásban, elektronikusan), nonverbálisan (érintéssel, gesztusokkal), és az érintett személy védett tulajdonságaival (pl. nem, nemi irányultság, kor) függhet össze (például: szexuális áthallású megjegyzések, viccek a másik személyt illetően). A szexuális zaklatás legenyhébb formája, még annak a látszatának keltése is szigorúan tilos.

## 5. Szakmai felkészültség

A dolgozóknak törekedniük kell a folyamatos szakmai fejlődésre, tanulásra, a jogszabályok naprakész követésével folyamatosan fejleszteniük kell szakmai tudásukat.

A dolgozók munkájuk és döntéseik során mindig – a jogszabályok és a jóerkölcs adta lehetőségeken belül - legjobb tudásuk szerinti megoldásra kell törekedniük, melyhez elengedhetetlen a dolgozók megfelelő tájékozottsága, szakmai felkészültsége. Feladataik elvégzéséért felelősséget vállalnak.

## 6. Szolgáltatói, ügyfélközpontú kultúra

A dolgozóknak ügyfélközpontú szemlélettel kell rendelkezniük, ügyfelekkel, partnerekkel történő kommunikációjukat a tiszteletnek, udvariasságnak, empátiának, segítőkészségnek, pártatlanságnak, valamint a szakmaiságnak kell jellemeznie, melynek során a dolgozóknak tartózkodniuk kell a felelőtlen ígéretektől, valamint az indulatok, előítéletek látszatától is.

# IV. A VEZETŐKTŐL ELVÁRT TOVÁBBI ÉRTÉKEK, MAGATARTÁSI NORMÁK

## 1. Példamutatás és felelősség

Vezetőktől fokozottan elvárt mind a munkaidő alatti, mind a munkaidőn kívüli példamutató magatartás. A vezetőt jellemezze a jogszabályokat és a jóerkölcsöt tiszteletben tartó, célorientált, megoldáscentrikus gondolkodás, széles alapokon nyugvó tudás, kitartás és megújulási képesség, saját véleményének felülbírálati készsége.

Az Etikai Kódexben írtak fokozott betartásával a vezetőnek követendő példát kell mutatnia a dolgozók számára.

A vezetőnek tartózkodnia kell attól, hogy valamely párt, vagy politikai szervezet mellett, vagy ellen nyilatkozzon, továbbá attól, hogy egyéni véleménye szerinti elkötelezettséget és megnyilvánulást kívánjon beosztottjaitól.

A vezetőt a saját munkájáért, magatartásáért, másrészt a vezetése alá tartozó dolgozók tevékenységéért felelősség terheli.

## 2. Jó munkahelyi légkör megóvása, az Etikai Kódex betarttatása

Az együttműködő, konstruktív, bizalmon alapuló, segítőkész, jó és hatékony, mindennemű zaklatástól, kirekesztéstől mentes munkahelyi légkör kialakítása, megőrzése a vezetők fokozott felelőssége.

A vezető a vezetése alá tartozókkal szemben – a személyiségi jogok, és az emberi méltóság tiszteletben tartása mellett – köteles a dolgozókhoz méltatlan magatartás minden megnyilvánulása ellen igazságosan fellépni, és ennek kapcsán érvényre juttatni a Kttv.-ben és az Etikai Kódexben megfogalmazott értékrendet.

A vezetőnek törekednie kell az általa vezetett szervezet, vagy szervezeti egység tekintélyének, elismertségének, előnyös megítélésének megóvására.

A vezetőnek szakmai és közéleti fórumokon képviselnie kell a pártatlan közigazgatás egyetemes értékeit, törekednie kell arra, hogy megnyilvánulásaival erősítse a szakma tekintélyét.

A vezetőknek egymás közötti kapcsolataikban szolidárisnak, segítőkészeknek kell lenniük.

## 3. Közös érdekek szem előtt tartása és megóvása

Szükséges, hogy a vezető döntéseit a köz, Szigetvár város, az Önkormányzat, valamint a Hivatal

érdekei és ezek jó hírnevének öregbítése és megóvása motiválják.

#### 4. Vezetési kultúra, szakmai szempontok érvényesítése

A szakmai igényességre épülő munka megköveteli, hogy a vezető folyamatosan bővítse tudását.

A vezetők által a munkatársakkal szemben felállított követelmények tartalmazzanak szakmai kihívást, bátorítsanak önállóságra, kreativitásra, továbbá a vezető a dolgozót pozitív visszacsatolással is motiválja, bátorítsa, amely nem mentesíti a dolgozót a feladata elvégzésének kötelessége alól.

A vezető feladata az általa vezetett szervezet, illetve szervezeti egység eredményes működésének legjobb tudása és ismeretei szerinti biztosítása; a saját szakmai ismereteinek továbbfejlesztése, a változó jogszabályok figyelemmel kísérése, tanácskozásokon, szakmai konferenciákon, konzultációkon való részvétel; a vezetése alá tartozók motiválása, a kollegiális kapcsolatok erősítése; részére biztosított utasítási jog körültekintő gyakorlása, és a döntéseihez kapcsolódó felelősség vállalása.

### V. ELJÁRÁSI SZABÁLYOK

Az Etikai Kódexben rögzített értékek, magatartási elvárások, követelmények – valamint köztisztviselők esetében a Kttv.-ben nevesített hivatásetikai alapelvek – gondatlan vagy szándékos megsértése etikai vétségnek minősül.

Etikai eljárást – névvel ellátott írásos bejelentés alapján – a bármely dolgozó a munkáltatói jogkör gyakorlójánál kezdeményezhet.

A munkáltatói jogkör gyakorlója etikai vétség gyanúja esetén hivatalból, illetve bejelentés alapján 3 munkanapon belül három tagú, egy elnökből és két tagból álló etikai bizottságot jelöl ki a dolgozók közül. A bizottság feladata a normasértés körülményeinek kivizsgálása, illetve – amennyiben az etikai vétség elkövetése bizonyítást nyer – a szankció tekintetében történő javaslattevés. A bizottság az etikai eljárás alá vont dolgozót is meghallgatja, ennek vizsgálatának eredményét jegyzőkönyvben rögzíti és közli a munkáltatói jogkör gyakorlójával.

Amennyiben bizonyítást nyer, hogy a dolgozó az etikai vétséget nem követte el, illetve bizonyítottság hiányában a normaszegésért megállapítani nem lehet, ennek tényét a munkáltatói jogkör gyakorlója határozatban rögzíti.

Az elkövetett etikai vétség tekintetében alkalmazott szankciót illetően a munkáltatói jogkör gyakorlója jogszabályi keretek között, az adott eset összes körülményének mérlegelésével dönt.

Etikai vétség elkövetése esetén fegyelmi eljárás indításának van helye.

Köztisztviselők tekintetében a fegyelmi eljárás szabályaira a Kttv., valamint a közszolgálati tisztviselőkkel szembeni fegyelmi eljárásról szóló 31/2012. (III. 7.) Korm. rendelet rendelkezései irányadóak. Köztisztviselőkkel szemben alkalmazható fegyelmi büntetéseket a Kttv. szabályozza.

### ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Az Etikai Kódex 2025. november 28. napján lép hatályba.

Szigetvár, 2025. november 27.

.....  
Dr. Vass Péter  
polgármester

.....  
Dr. Weszner Veronika  
jegyző

