



## ETIKAI KÓDEXE

(Ahogyan mi dolgozunk)

Hatályos: 2020. október 1-jétől

Hatályba lépteti:

Vámospércs-Kistérségi Egészségügyi  
Szakellátó Nonprofit Kft.  
4287 Vámospércs, Plac u. 4.  
Adószám: 14838901-2-09  
ÁNTSZ eng: IX-R-053/02708-5/2012  
ÁNTSZ azonosító: 500644  
OEP kód: N451

  
Dr. Rác Norbert

ügyvezető igazgató

Elfogadta a Társaság taggyűlése: 9/2020.(X.1.) sz. taggyűlési határozatával

Az etikai kódex minden munkavállalóval szemben azonos követelményeket támaszt. Az ügyvezetés magatartásával szemben magasabb követelményeket kell támasztani, mivel a tevékenysége alapvetően befolyásolja az általa irányított munkavállalók erkölcsi hozzáállását és magatartását.

Az ügyvezetéstől a feddhetetlenség mellett, meg kell követelni a példamutatást is, mind a munkavégzés, mind a magánélet terén.

A belső kontrollrendszer hatékony működtetése érdekében a vezetőnek el kell köteleződnie a kontrollrendszer megfelelő kialakítása és működtetése mellett és ezt az elkötelezettségét a tetteivel (példamutatás) és következetességével demonstrálnia is kell a munkavállalók részére.

Különösen fontos tehát, hogy gazdasági társaság első számú vezetője hogyan „viselkedik” a szervezet működésének mindennapjaiban.

A gazdasági társaság első számú vezetőjének a megfelelő vezetési stílus kialakítása érdekében figyelembe kell vennie a saját személyiségét és a környezeti adottságokat is.

A vezetésnek tisztában kell lennie a saját vezetési stílusával, illetve azzal, hogy az milyen hatással van a szervezetre, tekintettel arra, hogy a vezető által mutatott példának szervezeti kultúra formáló ereje van.

Az ügyvezetéstől elvárható, hogy a vele szemben támasztott etikai követelményeket tevékenysége során maradéktalanul betartsa, mert csak így léphet fel kellő eréllyel az általa irányított munkavállalókkal szemben, amennyiben azok magatartása nem felel meg az etikai kódexben foglalt elvárásoknak. Az ügyvezetéssel szembeni követelmények betartását ezért folyamatosan és kiemelten kell felügyelni. A vezetői magatartásnak példamutatónak kell lennie az etikai értékek kialakítása és az integritás megteremtése vonatkozásában is.

A gazdasági társaság első számú vezetőjének biztosítania kell a szervezeten belüli egységes szemléletet, a megfelelő munkaerőkölsöt, amit az ügyvezetésnek a vezetői példamutatás körülményeit meghatározó:

- etikai kódex kiadásával;
- világos és egyértelmű feladat elhatárolással;
- az eljárásrendek átgondolt kialakításával;
- a hatáskörök és a kapcsolódó felelősség pontos megfogalmazásával;
- a teljesítménykövetelmények teljesítéséhez szükséges feltételek biztosításával;
- a nem megfelelő munkavégzés következetes szankcionálásával kell elősegítenie.

Emellett gazdasági társaság első számú vezetőjének következetesnek kell lennie az etikai szabálytalanságok elkövetőivel szemben is, hogy a visszaélések ne maradjanak feltáratlanul és következmények nélkül.

Az ügyvezetéssel szemben, a minden munkavállalóra vonatkozó etikai elvárásokon kívül, további speciális magatartási követelményeket kell támasztani. Ezek a következők:

- személyes példamutatás;
- tartózkodás a személyes előnyöktől;
- reális feladatkitűzés és következetes számonkérés;

- munkavállalók ösztönzése, tehetségük kibontakoztatásának és érvényesülésének elősegítése;
- megfelelő hangnem használata;
- a munkavállalók véleményének, ötleteinek, javaslatainak kikérése és hasznosítása;
- a munkavállalók jogos érdekvédelme;
- a munkavállalókat ne utasítsa személyes céljait, egyéni érdekeit szolgáló munkavégzésre, tevékenységre;
- tanúsítson kellő szociális érzékenységet munkavállalói problémáinak megoldásában;
- támogassa a nehézségekkel küzdő munkavállalókat;
- a munkavégzéssel összefüggő ellenőrzés, számonkérés, ösztönzés, illetve elismerés során legyen következetes és igazságos;
- a munkavállalók minősítése során kerülje az általánosítást és a szubjektivitást.

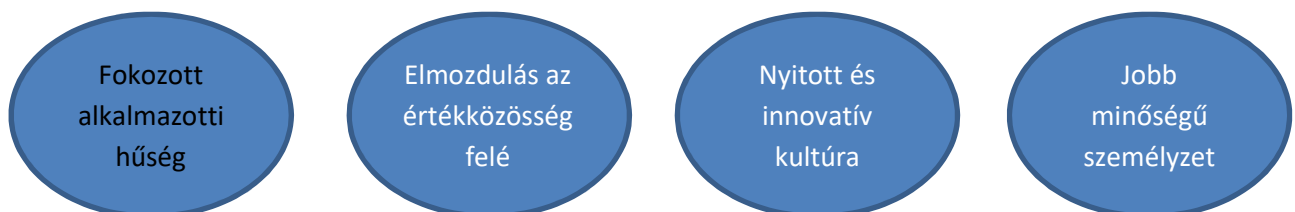
### Az etikai értékek és integritás

**A gazdasági társaság olyan etikai kódex-szel rendelkezik, amely pontosan körül határolja – többek között – az etikus magatartással és az integritással kapcsolatos elvárásokat.**

A gazdasági társaság az etikai kódexet olyan módon fogalmazza meg, hogy azokkal a munkavállalók azonosulni tudjanak, és alkalmazásukkal hozzájáruljanak a szervezet pozitív megítéléséhez. A köztulajdonban álló gazdasági társaság közérdeket szolgáló jellege és társadalmi jelentősége miatt a munkavállalóival szembeni etikai elvárásoknak meg kell haladniuk az adott társadalmi berendezkedésben érvényesülő általános követelményszintet.

Az „integritás” – egyik gyakran használt jelentése szerint – az elvek, értékek, cselekvések, módszerek, intézkedések konzisztenciáját jelenti, vagyis olyan magatartásmódot, amely meghatározott értékeknek megfelel. A **megfelelés biztosítási funkció (compliance)** bevezetése, az érték alapú működéssel (integritással) összefüggő szervezeti követelmények következetes érvényesítését támogatja.

### A nyilvánított etikai értékek előnyei



A jól kialakított irányelv keretet ad a munkavállalók számára, hogy felvethessék aggodalmaikat a vezető felé. Ez egy úgynevezett korai figyelmeztető rendszer is lehet, amely csökkenti az integritási kockázatot.

A gyakorlatban is jól működő etikus viselkedésen, megfelelő morálon alapuló vállalati kultúra feltétele, hogy az alapértékek és elvek legyenek jól meghatározva.

Az etikai kódex az etikai politika végrehajtásának fő eszköze. Célja két pilléren alapszik:

- gyakorlati útmutatás biztosítása, illetve
- nyilvános nyilatkozattétel, elköteleződés az értékek mellett.

Az etikai kódex tartalmának kialakításánál fontos szempont, hogy mindenki számára egyaránt közérthető, világos, félre nem érthető legyen, minél szélesebb konszenzuson alapuljon, hogy a munkavállalók ne azt érezzék, hogy az elvárásokat diktatórikus módon erőltetik rájuk.

Az **etikai kódexek közös jellemzője**, hogy:

- elsősorban iránymutató funkciót töltenek be;
- megfogalmazzák az irányelveket, és azok alkalmazásának módját, ezáltal fegyelmeznek és motiválnak;
- a magatartási határok kijelölésével, a normák megfogalmazásával ellenőrző szerepet is betöltenek.

Az alapértékeket specifikus kötelezettségvállalásokká és elvárt magatartásokká alakítja a szervezet kulcsfontosságú érdekelt csoportjai körében (ügyfelek, beszállítók, munkavállalók, tulajdonosok).

Az Etikai kódexben a következő területek kerültek kiemelésre:

- az ügyvezetés etikai felelőssége;
- összeférhetetlenségi szabályok;
- a munkavállalóval szembeni etikai elvárások;
- a megvesztegetés és a korrupció tiltása;
- tisztelet és tisztesség üzleti partnerekkel szemben;
- a gazdasági környezettel kapcsolatos magatartási szabályok.

Az Etikai kódexben szükséges kitérni az alábbi etikai problémákra is:

- **zaklatás és megfélemlítés;**

A munkahelyi vezetőknek minél nagyobb tudatossággal monitorozza a munkahelyi szervezeten belül esetlegesen megbúvó zaklatási folyamatokat, és keményen fellép ellenük, valamint a prevenció irányába is lépéseket tesz. (etikai kódex elfogadása és tényleges végrehajtása, munkavállalói panaszkezelésre alkalmas munkáltatói visszaélés-bejelentési rendszer működtetése, érzékenyítő jellegű vezetőképzés szervezése a vezetők minden szintjén)

- **közösségi média használata;**

A munkáltató a számítástechnikai eszközökön csak a munkaviszonnyal összefüggő adatokba tekinthet bele. Abban az esetben, ha ellenőrzésre kerül sor a munkahelyen, akkor annak megkezdése előtt arról – lehetőség szerint – értesíteni kell a munkavállalót.

Alapvető követelmény, hogy a munkavállalónak munkaidőben a munkájával kell foglalkoznia.

- **beszállítók időben történő kifizetése;**
- **adóelkerülés;**

Az adóelkerülés az adórendszer legális, de nem megfelelő módon történő kihasználását jelenti saját előny szerzése céljából az adófizetési kötelezettség csökkentése vagy elkerülése érdekében.

- **egészség és biztonság;**

A munkáltatót kötelezik a jogszabályok arra, hogy munkavállalóit megvédje a munkahelyi egészségügyi és biztonsági kockázatoktól.

A kockázattal járó munkahelyi helyzetek, tevékenységek az alábbiak lehetnek:

- munkaeszközök használata,
  - munkavégzési gyakorlat, helyszín,
  - veszélyes anyagok,
  - fizikai hatások
  - biológiai hatások,
  - környezeti tényezők,
  - emberi tényezők,
  - pszichológiai tényezők,
  - a munkaszervezéssel és a rend megőrzésével kapcsolatos intézkedések
- vallásgyakorlás

A vallásgyakorláshoz a munkaadónak sincs köze, hogyha a munkavégzést ez nem akadályozza. A vallásgyakorló maga is köteles segíteni önnön befogadását egy közösségbe.

Az etikai kódexet minden érintett számára megismerhetővé tesszük. Minden munkavállalónak tisztában kell lennie a kódex tartalmával, a gazdasági társaság által vállalt kötelezettségekkel és az etikai viselkedéssel. Az újonnan érkező munkavállalók számára is kötelező ezen kódex megismertetése.

A munkavállalókat arra ösztönözzük, hogy beszéljenek vezetőikkel vagy a megfelelési tanácsadóval, ha nem biztosak abban, hogy bizonyos helyzetekben "helyes" válaszokat kapnak, vagy aggódnak bizonyos döntésekkel és viselkedéssel kapcsolatban. A tulajdonosoknak és a felső vezetőknek tudnia kell, hogy viselkedésével példát mutatnak a munkavállalók számára.

### **1. Az ügyvezetés etikai felelőssége**

- Mutasson példát, hogy másokat is ösztönözzön az etikus és szabálykövető magatartásra.
- Közvetlen beosztottjai felé kommunikálja az Etikai Kódexnek és még inkább az etikus viselkedés fontosságát, és gondoskodjon arról, hogy világos legyen beosztottjai számára az ebből származó felelősségük. Emellett fontos azt is hangsúlyozni, hogy a felelősen viselkedni képes egyén minden közösségnek megbecsült tagja.
- Teremtse olyan környezetet, amelyben pozitívan fogadják a kérdések feltevését és a vélemények hangoztatását.
- Az esetleges nem megfelelő viselkedési formákra nyilvánosan is hívja fel a figyelmet.
- Erősítse meg, hogy a vállalkozás nem áll bosszút a bejelentőkön, és ha ilyen retorziót lát vagy gyanít, jelentse be haladéktalanul.

### **2. A munkavállalóval szembeni etikai elvárások**

- Viselkedjen becsületesen és tisztességesen, kerülje el a személyes és szakmai kapcsolatok közötti tényleges vagy látszólagos összeférhetlenséget. Összeférhetlenség léphet fel például, ha Ön vagy egy családtagja a munkája során olyan helyzetbe, vagy kapcsolatba kerül valakivel, amely ellentétes a cég érdekeivel, illetve nehézséget jelenthet Önnek munkaköri kötelességeinek teljesítésében.

- Haladéktalanul jelentsen be minden olyan eseményt, amellyel kapcsolatban ésszerű módon feltételezhető, hogy összeférhetetlenséget vagy a jelen kódex esetleges megsértését eredményezheti.
- Ismerje meg a vállalkozás írott szabályzatait, és azokat tartsa be.
- Ismerje meg a saját feladataira vonatkozó szabályokat és eljárásokat, és azokat tartsa be.
- Teljes körű, tisztességes, pontos, időszerű és érthető információkat állítson vagy állíttasson elő azokban a kimutatásokban és dokumentumokban, amelyeket a cég kormányhivataloknak benyújt, illetve egyéb nyilvános kommunikációban használ.
- Tartsa be az összes vonatkozó törvényt, szabályt és előírást.
- Aktív módon segítse elő a vállalkozás pénzügyi kimutatásokkal foglalkozó más tisztségviselőinek és munkavállalóinak etikus magatartását.

### **3. A megvesztegetés és a korrupció tiltása**

Az elsődleges követelmény a törvényeknek és szabályozásoknak való megfelelés (compliance). Az azonban, ha csak a szabályokra fókuszálunk, könnyen vezethet rugalmatlansághoz és a kockázatok kerüléséhez. Ha az etikai értékekre is figyelmet fordítunk, az a Kft. működéséhez is hozzájárul, nem csak az azon belüli kultúrához. Ilyen módon kikerülhető a korrupció, és javul a kapcsolat más tevékenységekkel is a társadalmilag felelős gazdasági társaság területén.

- Gondoskodjon átlátható vállalati kultúráról.
- A nemzetközi üzleti tevékenység megfelelő előkészítése otthon kezdődik.
- Gondosan válogassa meg az üzleti partnereit; ismerje meg a hátterüket és a hírnevüket.

### **4. Tisztelet és tisztesség üzleti partnerekkel szemben**

**Az üzleti partnerekkel szembeni tisztességes viselkedés érdekében tilos:**

- Az árak, költségek, termékellátottság, marketing, területek vagy egyéb érzékeny marketingadatok megbeszélése a partnerek versenytársaival.
- Olyan formális vagy informális megállapodások megkötése vagy rendszerek kialakítása versenytársakkal, amelyek az árak rögzítését, ügyfelek vagy szállítók felosztását, az értékesítési volumenek kiigazítását vagy értékesítési területek felosztását eredményezik (kartellezés).
- Kizárólagos megállapodások ügyfelekkel és szállítókkal.
- Adott személlyel vagy vállalkozással üzletkötés egyedi alapon, költségekkel nem indokolt elutasítása, pusztán a jobb egyedi alku megkötése érdekében. (Ez a viselkedés jellemzően értékesítési volumenek kiigazítását vagy értékesítési területek felosztását eredményezi (kartellezés).
- Kizárólagos megállapodások ügyfelekkel és szállítókkal.
- Adott személlyel vagy vállalkozással üzletkötés egyedi alapon, költségekkel nem indokolt elutasítása, pusztán a jobb egyedi alku megkötése érdekében. (Ez a viselkedés jellemzően homogén, egyforma termékeket, szolgáltatást nyújtó vállalkozások esetében tilos, mert amennyiben kiderül, az rontja a vállalkozással szembeni bizalmat.)

### **5. A gazdasági környezettel kapcsolatos magatartási szabályok**

- A vállalkozás elkötelezte magát a tisztességes verseny elvének betartására, különös tekintettel a hírnévrontás tilalmára és a tisztességtelen munkaerő-csábítás tilalmára.

- A partnerekkel tisztességes együttműködésre törekszik, ügyel az üzleti titkok megtartására.
- A beszállítókkal való együttműködés során kölcsönösen előnyös üzleti kapcsolat létrehozására törekszik, és betartja az etikai szabályokat: vesztegetési ajánlatok kizárása, a versenyeztetés tisztaságának biztosítása révén. Külön figyelmet fordít az időbeni fizetésre.
- A lakossági érdekek szem előtt tartásával működik, ami magában foglalja az ellátást igénybevevők megismerését, a legjobb tudás szerinti korrekt kiszolgálást, szolgáltatás nyújtását, a jogszabályoknak való megfelelést.

A Kódex feltételeinek be nem tartása enyhébb esetekben figyelmeztetést, ezt követően fegyelmi eljárást, súlyos esetekben pedig felmondást eredményezhet.

Az üzleti etikai kódex a foglalkoztatott dolgozókkal való konzultációval és tulajdonosokkal közösen került kialakításra. Rugalmas ahhoz, hogy a vállalatirányítás különböző jellemzőit fel tudja venni az üzleti ciklus különböző szakaszaiban, a képességei és a tulajdonosok igényei szerint. A kódex élő dokumentum, mely dinamikus és rugalmas.

A gazdasági társaság első számú vezetője által kidolgozott, a munkavállalók és vezetők számára meghatározott és írásban rögzített erkölcsi és magatartásszabályokat minden munkavállaló és vezető számára megismerhetővé tesszük. Meggyőződünk arról, hogy az előírásokat valóban megismerték, és gyakorlati tevékenységük megfelel az etikai kódexben foglaltaknak, így olyan magatartást tanúsítanak munkaköri feladataik ellátása során, amely megfelel a gazdasági társasággal szembeni elvárásoknak.

Az etikai kódexnek – az általános etikai értékek rögzítése mellett – a gazdasági társaság céljai és feladatstruktúrája által meghatározott sajátos szakmai etikai követelményeket is tartalmaznia kell. A gazdasági társaság első számú vezetője felelőssége, hogy a szervezetben olyan belső kontrollrendszert alakítson ki, amely minden egyes tevékenységi kör esetében alkalmas az etikai értékek és integritás tényleges érvényesítésének biztosítására, valamint a korrupció és a visszaélések hatékony megelőzésére, feltárására.

A gazdasági társaság első számú vezetője felelőssége a szervezet „sértetlenségének”, integritásának biztosítása. Megfelelés biztosító funkciót alakítunk ki, amely a szervezet és a szervezetben munkavállaló egyének integritásának biztosítására irányuló, a belső kontrollrendszerbe illeszkedő funkcionális alrendszer, s ami biztosítja a szervezeti kultúra egységét, az értékek, elvek, célkitűzések és szabályok meghatározása, a követésükhöz szükséges útmutatás és tanácsadás, a megfelelés nyomon követése és szükség esetén kikényszerítése útján.

**Gtbr. 4. § (2)** *A köztulajdonban álló gazdasági társaság első számú vezetője a jogszabályoknak való szervezeti megfeleléssel kapcsolatos intézkedések meghozatalakor figyelembe veszi az alábbi megfelelési alapelveket:*

- a) a jogszabályoknak való megfelelés és az etikus működés összekapcsolása a köztulajdonban álló gazdasági társaság működési céljaival,*
- b) az egyes megfelelési intézkedések kockázatalapú megközelítése,*

c) a megfelelési intézkedéseknek a köztulajdonban álló gazdasági társaság összes tevékenységi körében és vezetési szintjén való érvényesítése,

d) a megfelelést támogató szervezeti egység vagy megfelelési tanácsadó részéről tájékoztatás nyújtása a köztulajdonban álló gazdasági társaság első számú vezetője részére a megfelelési kockázatokat bejelentő személy észrevételeiről, a kockázat csökkentéséhez szükséges intézkedésekről, a kockázattal érintett szervezeti egységekről és ezen intézkedések megtételéről,

e) a köztulajdonban álló gazdasági társaság működése során észlelt jogszabálysértések megszüntetésének szervezeti szintű biztosítása.

A helyes magatartás kialakításának egyik leghatékonyabb eszköze a **példamutatás**. A személyes demonstráción túl ez jelenti az igazi elkötelezettséget a fontos értékek, a követendő erkölcsi elvek mellett úgy, hogy a döntéshozó vezetők megteremtik a feltételeit, a lehetőségét és az eszközeit annak, hogy a munkavállalók a szorgalmazott magatartást maguk is elsajátíthassák, és a támogatott értékeket a szervezeti szocializáció során személyiségükbe beépíthessék.

### **Milyen fontosabb szabályok megszegése esetén indulhat etikai eljárás?**

Az egyik legfontosabb szabály a titoktartási kötelezettség. Az egészségügyi dolgozók olyan szenzitív egészségügyi adatok birtokában vannak, amelyek különös védelmet igényelnek. „Az egészségügyi dolgozót, valamint az egészségügyi szolgáltatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló más személyt minden, a beteg egészségi állapotával kapcsolatos, valamint az egészségügyi szolgáltatás nyújtása során tudomására jutott adat és egyéb tény vonatkozásában időbeli korlátozás nélkül titoktartási kötelezettség terhel, függetlenül attól, hogy az adatokat közvetlenül a betegtől, vizsgálat vagy gyógykezelése során, illetve közvetetten az egészségügyi dokumentációból vagy bármely más módon ismerte meg.” Ha az egészségügyi dolgozó titoktartási kötelezettségét megszegi, az etikai eljárást von maga után.

### **Etikai büntetések**

A kiszabható etikai büntetések a(z)

- figyelmeztetés,
- megrovás,
- legkisebb kötelező munkabér havi összegének tízszereséig terjedő pénzbírság,
- kamarai tagsági viszony 1-6 hónapig terjedő felfüggesztése,
- kizárás.

A pénzbüntetés akár önállóan, akár a többi büntetéssel együtt is kiszabható.

Megemlítendő, hogy az egészségügyi nyilvántartást vezető szervezet az ún. „jó hírnév” igazolás kiadására jogosult mind a Magyarországon, mind a külföldön megszerzett és Magyarországon honosított vagy elismert egészségügyi szakképesítéssel rendelkező személyek részére. Ez az igazolás kicsit hasonló az erkölcsi bizonyítványhoz, így tartalmazza, hogy az egészségügyi dolgozó

- büntetlen előéletű-e, illetve áll-e foglalkozástól eltiltás hatálya alatt
- áll-e etikai vétség miatt kiszabott büntetés hatálya alatt, valamint
- Magyarországon jogosult-e az adott egészségügyi tevékenység gyakorlására, illetve ha igen, erre önállóan vagy felügyelet mellett jogosult-e.

Azaz az etikai vétség alapján kiszabott büntetést a központi nyilvántartás is regisztrálja és a



„jó hírnév” igazolásakor is megjelenik.

**Összegezve, az etikai szabályok betartása nemcsak munkaköri kötelezettség, hanem az egészségügyi szakmából adódó elvárás is, amelynek megszegése komoly szankciókat vonhat maga után.**

### MEGISMÉRÉSI NYILATKOZAT

**Az Etikai kódexben foglaltakat megismertem, tudomásul vettem, munkavégzésem során az abban foglaltak szerint járok el:**

név	munkakör	dátum	aláírás
-----	----------	-------	---------
