



ÁLLAMI
SZÁMVEVŐSZÉK

ETIKAI KÓDEX

2023

www.asz.hu

ETIKAI KÓDEX

1. sz. kiadás

Kiadás dátuma: 2023. 06. 19.

Hatálybalépés dátuma: 2023. 06. 20.

Felülvizsgálat ideje: 2024. 06. 19.



Dr. Windisch László
elnök



TARTALOMJEGYZÉK

I.	Preambulum.....	4
II.	Az Etikai Kódex célja.....	4
III.	Közszolgálati tisztviselőkre vonatkozó hivatásetikai alapelvek.....	4
IV.	Az INTOSAI által kiadott Etikai Kódexben foglalt alapelvek.....	5
V.	Etikai alapelvek és szabályok.....	5
V.1.	Integritás.....	5
V.2.	Nemzeti érdekek előnyben részesítése.....	5
V.3.	Elfogulatlanság.....	5
V.4.	Elkötelezettség.....	6
V.5.	Együttműködés.....	6
V.6.	Pártatlanság, függetlenség, befolyástól mentes munkavégzés.....	7
V.7.	Szakértelem.....	7
V.8.	A vezetők fokozott felelősségvállalása.....	7
V.9.	A vezetői magatartással szembeni legfontosabb etikai elvárások.....	7
V.10.	Ellenőrzött szervezetekkel, partnerekkel való együttműködéssel kapcsolatos alapvető elvárások.....	8
V.11.	A felkínált jogtalan előny visszautasítása, korrupció tilalma.....	8
V.12.	Ajándékozásra vonatkozó szabályok.....	9
V.13.	Adatkezeléssel kapcsolatos előírások, titokvédelem.....	10
V.14.	Hátrányos megkülönböztetés tilalma.....	11
V.15.	Szexuális zaklatás tilalma.....	11
V.16.	A kommunikációval kapcsolatos alapvető elvárások.....	11
V.17.	A külső megjelenés szabályai.....	12
V.18.	Felelősségvállalás.....	12
VI.	Visszaélések bejelentése.....	12
VII.	Az etikus és jogszerű magatartást sértő esetek.....	12
VIII.	Integritás Bizottság.....	13
IX.	Záró rendelkezések.....	13

I. Preambulum

Az Állami Számvevőszék (a továbbiakban ÁSZ) elkészítette Etikai Kódexét (a továbbiakban Etikai Kódex, illetve Kódex) annak érdekében, hogy a szervezet alkalmazottai egyértelmű és világos iránymutatást kapjanak a szervezet működése során érvényesítendő célokról, szemléletről, a társadalomhoz, egymáshoz és az ellenőrzött szervezetekhez való viszonyukról. Fontos, hogy minden alkalmazott tisztában legyen az etikai szempontokkal, követelményekkel, követendő eljárásokkal és alapelvekkel, melyeket a munkavégzés során követni és betartani szükséges.

A jogszabályok, belső irányítási eszközök ismerete és betartása kötelező, alkalmazásuk során mindvégig figyelemmel kell lenni jelen Etikai Kódexben foglalt általános elvekre és konkrét előírásokra is.

II. Az Etikai Kódex célja

Az ÁSZ célja, hogy tevékenysége során megfeleljen azoknak az általánosnál szigorúbb erkölcsi/etikai követelményeknek, melyek a jogállásából és feladataiból fakadnak.

Az Etikai Kódex célja nyilvánosan, közérthetően, átláthatóan és egyértelműen rögzíteni azokat az etikai normákat, amelyekhez mindenkinek, akire az Etikai Kódex hatálya kiterjed, tartani kell magát.

III. Közszolgálati tisztviselőkre vonatkozó hivatásetikai alapelvek

Az ÁSZ az Etikai Kódex megalkotása során figyelembe veszi és követi a közszolgálati tisztviselőkre vonatkozó hivatásetikai elveket, melyeket az ÁSZ minden alkalmazottjának be kell tartania és ennek megfelelően a feladatokat az alábbiak alapján szükséges ellátnia:

- Magyarország Alaptörvényéhez hűen,
- mindenekelőtt a nemzet érdekében,
- a közjó iránt elkötelezetten,
- a döntések, nyilatkozatok és cselekedetek súlyának tudatában felelősen,
- a legjobb tudás szerint szakszerűen,
- a rendelkezésre álló erőforrásokat hatékonyan kezelve,
- tisztességesen,
- a megjelenést és a magaviseletet illetően méltósággal,
- az érintettek jogainak és érdekeinek tekintetében pártatlanul,
- a jog és az erkölcs szerint is igazságosan,
- a valós körülmények mérlegelése alapján méltányosan,
- a közérdekű célok eszközeinek megválasztásában arányosan,
- az érintettek jogait és jogos érdekeit védve,
- emberekre vagy azok csoportjaira vonatkozó előítéletektől mentesen,
- a vezetők és állampolgárok számára átláthatóan,
- minden érintettel együttműködve,
- minden tekintetben lelkiismeretesen.

Az ÁSZ vezetői feladataikat ezeken túl

- a munkatársaktól elvárt magatartásban példamutatóan,
- feladataik elvégzésében munkatársaikat támogatva,
- jogi és morális kötelességeiket a munkatársaktól következetesen számon kérve,
- döntéseikben szakmai szempontokat érvényesítve

teljesítik.

IV. Az INTOSAI által kiadott Etikai Kódexben foglalt alapelvek

Az ÁSZ elismeri, követi, támogatja és alkalmazza az INTOSAI által kiadott Etikai Kódexben foglalt alábbi értékeket:

- Integritás: becsületesen, megbízhatóan, jóhiszeműen és a köz érdekében cselekedni;
- Függetlenség és objektivitás: pártatlanul, elfogulatlanul és minden olyan körülménytől vagy befolyástól mentesen eljárni, amelyek a függetlenséget és objektivitást veszélyeztethetik;
- Hozzáértés: az ismeretek és készségek megszerzését biztosítani és az elvárt kompetenciákat fenntartani;
- Számvevőtől elvárt szakmai magatartás: az ÁSZ jóhírének megőrzése érdekében a jogszabályokat, belső irányítási eszközöket betartani és alkalmazni;
- Titoktartás és átláthatóság: az információk megfelelő védelmét biztosítani, amely nem járhat az átláthatóság és elszámoltathatóság sérelmével.

V. Etikai alapelvek és szabályok

V.1. Integritás

Az ÁSZ kifejezi elkötelezettségét az integritás mellett, az integritás növelése érdekében meghatározza a szervezet értékeit és elveit, azokat következetesen betartja és betartatja. Az esetlegesen előforduló integritást sértő eseményeket következetesen kezeli, azokra a vonatkozó belső irányítási eszköz szabályai szerinti eljárásrendnek megfelelően reagál.

V.2. Nemzeti érdekek előnyben részesítése

Az alkalmazott feladatait – az Európai Unió jogából folyó kötelezettségek tiszteletben tartásával, az ezek által kijelölt keretek között – mindenekelőtt az Alaptörvényben és a jogszabályokban megnyilvánuló nemzeti érdeket előtérbe helyezve kell teljesítse, ennek során az egyéni és csoportérdekkel szemben köteles a köz érdekét (közjót) és – amennyiben jogszabály nem tiltja – a nemzeti érdeket előnyben részesíteni.

V.3. Elfogulatlanság

Az alkalmazottak nem folytathatnak olyan tevékenységet, nem tölthetnek be olyan tisztséget, beosztást, amely – jogszabályok vagy az ÁSZ belső irányítási eszközében foglaltak alapján –

összeegyeztethetetlen a munkájukkal, vagy veszélyezteti annak jogszerű és etikus ellátását. Összeférhetetlenség esetén a vonatkozó jogszabályok, illetve belső irányítási eszközök alapján kell eljárni.

Az alkalmazottnak munkájuk során elfogulatlanul kell eljárniuk. Elfogultságnak tekintendő minden olyan helyzet, amikor személyes érintettség vagy anyagi érdekek, érzelmek vagy meggyőződések akadályozzák, vagy akadályozhatják a részrehajlás nélküli, jogszerű, etikus és szakszerű munkát.

Ha az alkalmazott felismerte, hogy valamely ügyel kapcsolatban elfogult, vagy az elfogultság lehetősége fennáll, akkor köteles a lehető legnagyobb körültekintéssel számba venni minden tényleges vagy lehetséges elfogultsági okot, törekednie kell az elfogultsági ok elhárítására és ezzel egyidőben a munkáltatót haladéktalanul tájékoztatni kell az őt érintő elfogultsági körülményekről.

Az alkalmazottak nem használhatják fel pozíciójukat személyes céljaik érdekében, felhatalmazás nélkül nem tehetnek olyan állásfoglalást vagy ígéretet, amely az ÁSZ kötelezettségvállalására irányulna vagy ennek látszatát keltheti.

Az alkalmazott kötelessége, hogy a munkája során a közérdeket képviselje és ebben a kötelességében személyes érdeke, illetve meggyőződése nem akadályozhatja meg.

Valamennyi alkalmazott tartózkodni köteles minden olyan magatartástól, amely az ÁSZ jó hírnevét, pozitív szakmai megítélését, jogos érdekét, stratégiai céljait, feladatellátását veszélyeztetné.

Minden olyan helyzetet szükséges elkerülni, amely alkalmas vagy alkalmassá válhat arra, hogy az alkalmazottat bárki fenyegetéssel, vagy bármely ellenszolgáltatással, előny ígéretével vagy biztosításával, jogtalan előny nyújtására vagy annak elfogadására készítse. A társadalom bizalmának megőrzése érdekében nem tanúsítható olyan magatartás, amely alkalmat adhatna arra, hogy mások jogtalanul befolyásolják az alkalmazottat.

V.4. Elkötelezettség

Az alkalmazottat az ÁSZ iránti elkötelezettség kell jellemezze, kötelessége az ÁSZ jó hírnevének megőrzése, az e tekintetben való felelősségvállalás. Az ÁSZ támogatja az alkalmazottak minden olyan tevékenységét, amely társadalmi felelősségvállalással, szolidaritással, környezettudatos és fenntartható életmóddal kapcsolatos, azzal, hogy az nem lehet ellentétes az ÁSZ érdekeivel és nem sértheti az ÁSZ társadalmi elismertségét és megbecsülését.

V.5. Együttműködés

A közös célok eléréséért a segítőkészséggel párosuló, folyamatos együttműködést, jó munkatársi kapcsolatok kiépítését és fenntartását várja el az ÁSZ valamennyi alkalmazottól, akik munkakapcsolataikat az együttműködésre, a nyitottságra, a bizalomra, egymás kölcsönös elismerésének, tiszteletének és támogatásának elveire kell, hogy építsék.

Az alkalmazottnak a munkavégzés minőségéért, a munkavégzés során hozott döntéseiért felelősséget kell vállalnia, a másik alkalmazott által elért eredményeket el kell ismernie. Saját hibáit nem háríthatja át kollégáira, közös eredményeiket nem sajátíthatja ki. A munkavégzés során, a kollégáival szembeni kapcsolatában, magatartásában az alkalmazottak kötelesek egymás személyiségének, emberi méltóságának tiszteletben tartásával eljárni. Minden alkalmazottnak – külön felkérés nélkül is – segítenie kell az új munkatársak elméleti és gyakorlati ismereteinek bővítését, támogatnia kell a munkahelyi környezetbe való beilleszkedését.

A felmerülő konfliktusokat kellő önmérséklettel, a személyeskedést kerülve, a társadalmi együttélés normáit követve, asszertív és konstruktív módon, a vonatkozó jogszabályok és belső irányítási eszközök rendelkezéseit figyelembe véve kell kezelni.

V.6. Pártatlanság, függetlenség, befolyástól mentes munkavégzés

Az ÁSZ pártatlan, független, befolyástól mentes és politikailag semleges működését biztosítani kell és minden alkalmazottnak tartózkodnia kell minden olyan megnyilvánulástól, amely alkalmas lehet ezen semlegesség iránti bizalom megkérdőjelezésére vagy kétségeket ébreszthet az ÁSZ megbízhatóságával, függetlenségével, objektivitásával kapcsolatban.

V.7. Szakértelem

Az alkalmazottnak feladatait, munkaköri kötelezettségeit lelkiismeretesen, saját felelősségi körének megfelelő gondossággal és szakmai igényességgel kell teljesítenie.

Az alkalmazottnak az ÁSZ céljainak elérése érdekében a személyes fejlődés igényével folyamatosan törekednie kell szakmai tudásának fejlesztésére, külön vezetői utasítás nélkül is köteles szakmai, általános műveltségi, informatikai ismereteit bővíteni.

V.8. A vezetők fokozott felelősségvállalása

Az etikai normák betartásában és betartatásában a vezető pozíciót betöltő alkalmazottakra kiemelt felelősség hárul. Tevékenységük, magatartásuk alapvetően meghatározza az irányításuk alá tartozók munkavégzését, az ÁSZ iránti elkötelezettségüket. A vezetőknek személyes példamutatással kell elől járniuk és saját magukkal szemben a legmagasabb követelményeket kell támasztaniuk. A vezetőknek tisztában kell lenniük azzal, hogy magatartásuk hatással van a beosztottak viselkedésére, feddhetetlenségük, szakmai és erkölcsi példamutatásuk iránytűként szolgál az összes alkalmazott számára.

V.9. A vezetői magatartással szembeni legfontosabb etikai elvárások

- minden tekintetben példaértékű magatartás tanúsítása, amely követendő mintaként szolgál az ÁSZ valamennyi alkalmazottja számára;
- azonosulás az ÁSZ mindenkori stratégiai célkitűzéseivel, értékrendjével;
- magas szintű, saját személyében történő önálló felelősségvállalás;
- átlátható döntéshozatal;

- asszertív, megoldásorientált konfliktuskezelés;
- udvarias, határozott hangnem, egyértelmű, nyílt és őszinte kommunikáció;
- korrekt és építő kritikák megfogalmazása, nyitottság az alkalmazottak észrevételeire;
- az alkalmazottak szervezeti beilleszkedésének, egyéni szakmai fejlődésének, belső karrierútjának támogatása;
- az alkalmazottak irányába megnyilvánuló empátia;
- az alkalmazott érdekeinek méltányos mérlegelés alapján történő figyelembevétele, valamint a hátrányos megkülönböztetés elkerülése.

A beosztottak irányításáért vagy ellenőrzéséért történő felelősségvállalás esetén lehetőség szerint mindent meg kell tenni a munkatársak munkájával kapcsolatos szabálytalanságok megelőzése, valamint a felmerülő szervezeti integritási és korrupciós kockázatok csökkentése érdekében.

V.10. Ellenőrzött szervezetekkel, partnerekkel való együttműködéssel kapcsolatos alapvető elvárások

Az ÁSZ elvárja, hogy az ellenőrzött szervezetekkel és partnerekkel történő kapcsolatok kiépítése vagy fenntartása során valamennyi alkalmazott magatartása megfeleljen a közszolgálati és üzleti etika alapvető normáinak.

Az alkalmazott jogai gyakorlása és kötelezettségei teljesítése során köteles jó szándékú és jóhiszemű magatartást tanúsítani, tevékenységét a partnerekkel a kölcsönös együttműködés szellemében folytatni, másokkal szemben az őket megillető tisztelettel bánni, az esetleges konfliktusok rendezése során különös gondossággal eljárni.

Az ellenőrzési feladatok ellátása során az alkalmazottnak kifogástalan magatartást kell tanúsítani az ellenőrzött szervezetek munkatársaival szemben, tartózkodni kell a bizalmatlanság keltésétől. Kerülni kell minden olyan kapcsolatot az ellenőrzött szervezet munkatársaival, amely összeférhetetlenséghez vezethet vagy az összeférhetetlenség/elfogultság látszatát keltheti. Az ellenőrzési folyamat során minden személlyel szemben figyelmesnek kell lenni, a konfliktushelyzeteket kerülni szükséges, felmerülés esetén annak megoldására kell törekedni.

V.11. A felkínált jogtalan előny visszautasítása, korrupció tilalma

Az alkalmazottnak tartózkodnia kell az olyan magatartásformáktól, amelyek az aktív vagy passzív korrupció (jogtalan előny adása, kérése, vagy az ilyen előny, illetve annak ígérete elfogadásának) látszatát kelthetik, vagy amelyek az arra irányuló tevékenység részévé válhatnak. Ennek megfelelően minden olyan helyzetet, kapcsolatot tudatosan el kell kerülni, amely alkalmas lehet befolyásolásra vagy annak látszatát kelti/keltheti. Az erre irányuló felkérést, anyagi, természetbeni ellenszolgáltatást, egyéb felkínált előnyre vonatkozó ajánlatot vissza kell utasítani, ezzel egyidejűleg jelezni kell a közvetlen vezető felé.

Amennyiben feltételezhető, hogy a juttatást vagy más előnyt arra tekintettel adták vagy ígérték, hogy az alkalmazott munkáját jogellenesen befolyásolják, a jogszabályokban, az Etikai Kódexben és az integritást sértő eseményeket kezelő eljárásrendben foglaltak szerint kell eljárni.

V.12. Ajándékozásra vonatkozó szabályok

Általános tilalom az ajándékok elfogadásával kapcsolatban:

Az alkalmazottnak tartózkodniuk kell minden olyan ajándék elfogadásától, amely esetében vélelmezhető, hogy azt az ajándékozó az alkalmazott munkavégzésével kapcsolatos befolyásolási szándékkal adja.

Azon ajándékokat vissza kell utasítani, melyek a valószínűsíthető értékük, volumenük alapján nem tekinthetők szóró-, illetve figyelmességi ajándéknak.

Az alkalmazottak nem kérhetnek és – a szóróajándékok, figyelmességi ajándékok, valamint az ÁSZ-os munkavégzésre irányuló jogviszonnyal kapcsolatos rendezvényen kapott szokásos vendéglátás elfogadása kivételével – nem fogadhatnak el olyan ajándékot, előnyt, meghívást, szolgáltatást vagy bármely más, az alkalmazott vagy családtagjaik, rokonaik, barátaik, vagy velük érzelmi, politikai, gazdasági vagy más érdekszövetségben lévő személyek számára, vagy az alkalmazott által támogatott szervezetek számára ígért előnyt, amely munkavégzésével vagy az ÁSZ-szal bármely módon is összefüggésbe hozható.

Kivételi kör:

Szóróajándéknak kell tekinteni a valamely szakmai rendezvényen való részvételre tekintettel kapott, az ajándékozó szervezet logójával, vagy nemzetközi kapcsolatokban az ajándékozó államára, szervezetére más módon utaló, 10.000.- HUF-ot nyilvánvalóan meg nem haladó értékű ajándékokat.

Az alkalmazottnak a munkavégzésükkel kapcsolatos rendezvényen kapott szóróajándékokat, ha azt jellegük nem zárja ki, elsősorban a munkahelyen, a munkavégzés során kell hasznosítaniuk.

Figyelmességi ajándéknak kell tekinteni minden a munkavégzéssel vagy az ÁSZ-szal összefüggésbe hozható, szóróajándéknak nem minősülő, de ugyanakkor nem lekötelező mértékű ajándékot. Figyelmességi ajándék különösen a születésnap, névnap, gyermekszületés vagy nyugdíjazás alkalmából kapott ajándék.

A munkavégzéssel kapcsolatban kapott figyelmességi ajándékokat minden esetben be kell jelenteni a közvetlen vezetőnek.

Lekötelező mértékűnek kell tekinteni azokat az ajándékokat, amelyeket az alkalmazott a saját jogszerű jövedelméből, a szokásos életvitelének fenntartása mellett azok reális piaci árán nem lenne képes megvásárolni magának. Lekötelező mértékű ajándékot senkitől, semmilyen körülmények között nem szabad elfogadni.

Szokásos vendéglátásnak kell tekinteni a szakmai program keretében valamennyi résztvevő részére biztosított ellátást. Szokásos vendéglátásnak kell tekinteni még a külföldi állami szerv munkatársától, vagy bármely külfölditől hivatalos úttal kapcsolatban kapott, az állami szervek hazai vendéglátási gyakorlatához hasonló, nem lekötelező mértékű ellátást.

Kivételes körülmények között (pl. ha a társadalmi udvariasság ezt kívánja, továbbá ha kulturális vagy diplomáciai okból az ajándék visszautasítása félreértelmezhető) amennyiben az ajándékozás célja nem veszélyezteti a megajándékozott vagy az ÁSZ közmegítélését és érdekeit, a 20.000.- HUF-nál kisebb becsült értékű ajándék elfogadható. Ebben az esetben is mérlegelni kell az ajándékot adó személy vagy szervezet és az ÁSZ, valamint a megajándékozott közötti kapcsolatot, az adott ajándékok jellegét, számát és volumenét, az ajándékozás mögött húzódó indokot, az ÁSZ-ra gyakorolt esetleges következményeket.

Ha az alkalmazottban a legcsekélyebb kétely is felmerül egy ajándék elfogadhatóságával vagy megfelelőségével kapcsolatban, különösen, ha felmerül az ajándék befolyásolás céljából való átadása vagy kínálása, haladéktalanul jeleznie kell a munkáltatónak. Amennyiben az alkalmazott a számára felajánlott ajándékot nem fogadhatja el, köteles az ajándék átvételét visszautasítani és ezt a munkáltatónak haladéktalanul jelezni.

Munkahelyi ajándékozás:

Az alkalmazott a munkahelyi felettesének vagy beosztottjának ajándékot csak önkéntesen adhat, megajándékozásához hozzájárulást csak önkéntesen nyújthat. Akkor minősül önkéntesnek az ajándékozás, ha azt kifejezett utasítás és bármilyen, az alkalmazott szabad döntését akadályozó nyomásgyakorlás nélkül adják.

Díjak:

Az alkalmazott a munkáltató előzetes írásbeli engedélyével elfogadhatja az olyan díjat, amelyet a jogviszonyával, szakmai-tudományos tevékenységével, közéleti szerepvállalásával összefüggő kiemelkedő eredményének elismeréseként olyan személy vagy szervezet ajánl fel, amely közvetlenül nem volt érdekelt az adott eredmény elérésében, és a díj adományozásának rendszerességét a korábbi adományozások gyakorlata vagy a felajánló nyilatkozata igazolja, valamint a díj odaítélésének szempontjai bárki számára megismerhetők. Ebben az esetben az alkalmazott és hozzátartozói elfogadhatják a díjátadáson nyújtott vendéglátást és a díjátadáshoz kapcsolódó más természetben nyújtott szolgáltatásokat is.

V.13. Adatkezeléssel kapcsolatos előírások, titokvédelem

Az ÁSZ adatkezeléssel kapcsolatos belső irányítási eszközének ismerete és betartása minden alkalmazott kötelessége. Minden alkalmazott kötelessége, hogy a munkavégzése során tudomására jutott adatot, információt megvédje, azt csak az illetékes személyekkel, intézményekkel ossza meg, fokozott gondossággal járjon el a döntéshozatallal, vagy annak előkészítésével összefüggő információkkal összefüggésben munkahelyi és munkahelyén kívüli kapcsolataiban egyaránt, különös tekintettel a nyilvánosság figyelmére is számot tartó információkra.

Az alkalmazottak kötelesek a jogviszonyuk során tudomásukra jutott valamennyi információt, adatot, minden bizalmas tényt és eseményt, az ÁSZ minden ügyét, amely a nyilvánosság előtt nem ismert, így különösen az ÁSZ-ra vonatkozó bármely információt, partnereit, belső szabályozásait, szerződésekkel, valamint tevékenységének megszervezésével kapcsolatos információkat bizalmasan kezelni, azt nem használhatják fel saját vagy harmadik személy javára sem közvetlen, sem közvetett módon.

V.14. Hátrányos megkülönböztetés tilalma

Az ÁSZ elkötelezett a hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütköző mindennemű cselekedet, magatartás megelőzése mellett és szigorúan fellép minden ezzel összefüggésben felmerült, tudomására jutott cselekedettel szemben. Az alkalmazottakat semmilyen védett tulajdonságuk, így különösen, de nem kizárólagosan nemük, koruk, nemzetiségük, vallásuk, nemi identitásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselési szervezethez való tartozásuk alapján nem érheti hátrányos megkülönböztetés.

V.15. Szexuális zaklatás tilalma

Az ÁSZ a szexuális zaklatás bármely formáját elítéli, függetlenül attól, hogy az ÁSZ szervezetén belül vagy kívül történik. Elfogadhatatlan a szexuális természetű magatartás minden formája, ami akár szóbeli, akár nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát. Különösen ilyennek tekintendő amennyiben az adott magatartás megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt, illetve amennyiben hatalommal való visszaélést valósít meg, illetve a szervezeten belüli alá-fölé rendeltségi helyzettel él vissza vagy azt kihasználja.

V.16. A kommunikációval kapcsolatos alapvető elvárások

Az ÁSZ elvárja, hogy az alkalmazottak munkájuk során valós tényeken alapuló nyilatkozatot tegyenek, valótlanúságot tartalmazó, egymásnak ellentmondó állításokkal a döntések meghozatalát és szakmai megalapozottságát ne befolyásolják. A kommunikáció során elvárt az udvarias hangnem, a tárgyilagos stílus, a nyílt, világos, kétirányú, egyenes, bizalmat építő külső és belső párbeszéd.

Az alkalmazott köteles a jogviszonyával össze nem függő, de tartalmát tekintve az ÁSZ tevékenységét (is) érintő szakmai rendezvényen előadóként vagy meghívottként való részvételét, oktatói tevékenységét a munkáltatóval előzetesen engedélyeztetni. Az engedély megadása megtagadható, amennyiben a részvétel ellentétes az ÁSZ érdekeivel. Amennyiben az alkalmazott oktatói vagy tudományos tevékenysége során olyan információt kíván továbbadni, amelyet az ÁSZ addig még nem hozott nyilvánosságra, köteles a munkáltató előzetes jóváhagyását kérni.

Az alkalmazott a hivatali tevékenységével összefüggő nyilvános szereplése során az ÁSZ hivatalos szakmai álláspontjával ellentétes szakmai álláspontot nem képviselhet. Az egyéb nyilvános szereplése során köteles egyértelművé tenni, hogy egyéni véleményét és nem az ÁSZ álláspontját képviseli.

A közösségi médiafelületeken történő kommunikáció során az alkalmazott kizárólag az ÁSZ elnöke által adott megbízás (mandátum) megléte esetén és annak tartalma alapján jogosult az ÁSZ képviselőként nyilatkozattételre.

Mandátum hiányában az alkalmazott a közösségi média felületein történő kommunikációja keretében kizárólag saját véleményét közölheti, amelynek során gondoskodnia kell, hogy az ÁSZ ne legyen összefüggésbe hozható a nyilatkozatával, illetve a vélemény forrásaként az ÁSZ-t nem tüntetheti fel.

Az alkalmazott a közösségi médiafelületeken való megjelenése során köteles tartózkodni minden olyan magatartástól, megnyilvánulástól, információközléstől, amely alkalmas az ÁSZ negatív megítélésére, jó hírnevének, függetlenségének, objektivitásának, szervezeti integritásának veszélyeztetésére, illetve az Etikai Kódexben foglalt alapelvek megsértésére.

V.17. A külső megjelenés szabályai

Tekintettel arra, hogy az alkalmazott megjelenésével is képviseli az ÁSZ-t, öltözködésével és megjelenésével is erősítenie kell az ÁSZ megbecsülését és meg kell adnia a tiszteletet a többi alkalmazott számára. Az alkalmazott köteles tevékenységét tisztán, ápoltan, az adott alkalomhoz illően, az általános társadalmi elvárásoknak megfelelő viseletben végezni. Ezen előírásnak való megfelelés érdekében kerülendő a nemi szerepeket túlzottan hangsúlyozó, megbotránkoztatást keltő ruházat, a pártatlanság és függetlenség megkérdőjelezésére alkalmas feliratot vagy jelet tartalmazó ruházat viselése.

Az alkalmazott az ÁSZ képviselőjeként eljárva köteles kiemelt figyelmet fordítani a nemzeti értékek és szokások tiszteletben tartására, az intézmény és az ország jó hírnevének megőrzésére, továbbá hazai és nemzetközi eseményeken való részvétel esetén a protokolláris elvárásoknak megfelelő viseletben való megjelenésre.

V.18. Felelősségvállalás

Az alkalmazottak felelősek azért, hogy elsajátítsák az Etikai Kódex tartalmát, és minden tőlük telhetőt megtegyenek az abban foglalt elvárásoknak, alapelveknek való megfelelés érdekében. Gondoskodni kell arról, hogy az új munkatársak megismerhessék az Etikai Kódexben rögzített elveket és rendelkezéseket. A szervezeti egységek vezetőinek kötelezettsége, hogy az alkalmazottaktól elvárják és számon kérik az Etikai Kódex megismerését, az abban foglalt elvek és rendelkezések betartását.

VI. Visszaélések bejelentése

Amennyiben az alkalmazott integritást sértő eseményt észlel, akkor az ezen eseményeket kezelő eljárásrend előírásai alapján köteles eljárni.

Az alkalmazottnak a jogszabályokban vagy belső irányítási eszközben foglalt bejelentési kötelezettségét megfontoltan és felelősen, az érintettek emberi méltóságát, az ártatlanság védelmét tiszteletben tartva, valamint a jogszabályi előírásokat betartva kell teljesítenie.

VII. Az etikus és jogszerű magatartást sértő esetek

Etikai vétségnek minősül minden olyan tevékenység, mulasztás, amely az Etikai Kódexben foglalt előírásokat megsérti.

Etikai vétség különösen, de nem kizárólagosan:

- az ÁSZ jó hírnevének sértésére alkalmas magatartás tanúsítása akár írásban, akár szóban,
- az ÁSZ tárgyi eszközei, immateriális javai, szolgáltatásai felhasználásával egyéni előnyök megszerzésére való törekvés,
- az ÁSZ képviselőjében, az ÁSZ hírnevét kihasználva egyéni előnyök megszerzésére való törekvés,
- üzleti, gazdasági, hozzátartozói kapcsolatok egyéni előnyszerzés céljára történő használata az ÁSZ-szal szemben, vagy az ilyen kapcsolatokban való részvételre törekvés,
- az ÁSZ megbecsülésének, vagy bármely munkatársa becsületének csorbítására alkalmas kifejezés munkahelyen vagy nagy nyilvánosság előtt történő használata, vagy ilyen cselekmény elkövetése,
- az ÁSZ megbecsülésének, vagy bármely munkatársa becsületének csorbítására alkalmas valótlan tény munkahelyen vagy nagy nyilvánosság előtti állítása vagy híresztelése, vagy ilyen tényre közvetlenül utaló kifejezés használata,
- munkatárssal szemben olyan magatartás tanúsítása, amely alkalmas arra, hogy a másik felet megalázó, alárendelt helyzetbe hozza, vagy szexuális tárgyként tüntesse fel,
- más tetteges bántalmazása,
- agresszív, másokban fizikai támadástól való félelmet keltő módon való viselkedés, akár szóban, írásban vagy ráutaló magatartással,
- jogtalan előny ígérese vagy elfogadása.

Kétség esetén segítségért és iránymutatásért a megfelelési tanácsadóhoz lehet fordulni az adott kérdés eldöntése, megítélése érdekében.

Amennyiben az etikai vétség szabálysértés vagy bűncselekmény megvalósításának gyanújával is jár, a munkáltató köteles a vonatkozó hatósági eljárást kezdeményezni, a büntető feljelentést megtenni.

VIII. Integritás Bizottság

Az etikai vétség kivizsgálása az integritást sértő események kezeléséről szóló eljárásrend alapján történik. Amennyiben a bejelentett esemény etikai vétségnek minősül vagy felmerül a gyanú/lehetőség, hogy annak minősülhet, a vonatkozó eljárásrendi szabályok értelmében a megfelelési tanácsadó Integritás Bizottság összehívását kezdeményezi.

IX. Záró rendelkezések

Amennyiben ellentmondás van az Etikai Kódexben foglalt rendelkezések és a jogszabályi rendelkezések között, akkor a hatályos jogszabályi rendelkezések szerint kell eljárni, és ezzel egyidejűleg haladéktalanul meg kell tenni a szükséges lépéseket az Etikai Kódex módosítása érdekében.



ÁLLAMI
SZÁMVEVŐSZÉK

1052 Budapest, Apáczai Csere János u. 10. | 1364 Budapest 4., Pf. 54
www.asz.hu | szamvevoszek@asz.hu
telefon: +36 1 484 9100