



VILÁGÍTANI FOGOK EGYESÜLET
KERECSEND

**Csalás, összeférhetetlenség, kettős finanszírozás, korrupció ellenes
intézkedéseket célzó eljárásrend**

Jóváhagyta: A Világítani Fogok Egyesület elnöksége 19/2024. (X.7.) határozatával




Kiss Sándor
titkár

AZ ELJÁRÁSREND HATÁLYA

Időbeli hatálya:

Az eljárásrend 2024. október 15-én lép hatályba.

Az eljárásrend személyi hatálya

kiterjed a Világítani Fogok Egyesület vezető tisztségviselőire, valamennyi alkalmazottjára, valamint az Egyesület által munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatott személyekre



Tartalom

1. Összeférhetetlenség	4
1.1 Összeférhetetlenség általánosságban	4
1.2 Nem összeférhetetlen	5
1.3 Személyi összeférhetetlenség	5
1.4 Foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos összeférhetetlenség	5
1.5 Gazdasági összeférhetetlenség	5
1.6 Megelőző intézkedések	6
1.7 Eljárás összeférhetetlenségi helyzetek kezelésére	6
2. Csalás és korrupcióelleni védelem	7
2.1 Csalás fogalma:	7
2.2 Korrupció fogalma	8
2.3 Szabálytalanság fogalma	8
2.4 Csalás és korrupcióelleni védelem a szervezeten belül	8
3. Kettős finanszírozás	8
3.1 Kettős finanszírozás fogalma	8
3.2 Kettős finanszírozásra irányuló megelőzések a szervezetben	9
4. Mellékletek	9
4.1 Etikai kódex	9
4.2 Munkavállalók és vezető munkavállalók összeférhetetlenségi nyilatkozata – sablon	9

1. Összeférhetetlenség

1.1 Összeférhetetlenség általánosságban

Összeférhetetlenség abban az esetben áll fenn, ha a Világítási Fogók Egyesület valamely munkavállalója, vezető tisztviselője feladatainak pártatlan és tárgyilagos ellátása családi vagy érzelmi okok, továbbá gazdasági, vagy bármely más közvetlen vagy közvetett személyes érdek miatt sérül. A közvetlen és közvetett érdek magában foglalhatja az ajándékokat, a meghívásokat, a nem gazdasági érdekeket is, vagy adódhat nem kormányzati vagy politikai szervezetekben való részvételből (akkor is, ha díjazás nélküli), tovább különböző szervezetekkel vagy személyekkel szemben fennálló, egymással versengő lojalitási kapcsolatokról.

○ *Családi ok*

A magyar jogszabály főszabályként a Polgári Törvénykönyv szerinti hozzátartozói kapcsolatokat tekinti összeférhetetlen helyzetnek (és egyéb esetleges családi kapcsolatok miatti összeférhetetlenséget az egyéb okból fennálló elfogultság körébe utalja), addig az Iránymutatás¹ szerint objektíven összeférhetetlenségnek tekinthető a házastárs [beleértve azt az élettársat is, akivel az érintett személy (nem) bejegyzett élettársi kapcsolatban áll], a gyermekek és szülők, a nagy- és dédszülők és az unokák és dédunokák, a testvérek és féltestvérek (beleértve a mozaikcsaládokból származókat is), a nagybácsik és nagynénik, az unokahúgok és unokaöcsök, az elsőfokú unokatestvérek, az apósok és anyósok, a vők és menyek, a sógorok és sógornők, a mostohaszülők és a mostohatestvérek. Ez a kör többnyire átfedésben van a magyar hozzátartozói fogalommal, ugyanakkor az oldalági rokonság tekintetében szélesebb körben határozza meg az összeférhetetlenséget. Ha ezen családi kapcsolatok közül az egyik fennáll a szóban forgó személy és egy érintett fél között, azt legalább objektíven összeférhetetlenségnek tekinthető helyzetnek kell ítélni. Az Iránymutatás az összeférhetetlenségek költségvetési rendelet szerinti elkerüléséről és kezeléséről dokumentum arra is felhívja a figyelmet, hogy „a „közvetlen család” tagjai mellett a bővebb értelmű „tágabb család” tagjait érintő helyzetek is vezethetnek összeférhetetlenséghez, nevezetesen az érintett országban érvényes szabályok és előírások vagy társadalmi felfogás következtében, vagy további körülményeket, például az érzelmi vagy gazdasági kötődéseket figyelembe véve.

○ *Érzelmi ok*

Személyes barátságokat és ellenségeskedéseket, valamint a keresztszülői/keresztgyermeki kapcsolatokat, amelyek bár nem sorolhatók a családi kapcsolatokhoz, de esetlegesen még annál is szorosabb közelséget (vagy ellenségeskedés esetén jelentős ellenérdeket) jelenthetnek, így olyan helyzetet eredményezhetnek, amelyek szubjektív módon alkalmasak az érintett befolyásolásra, ezáltal veszélyeztetné pártatlanságát és tárgyilagosságát. Összeférhetetlenséggel járó helyzetek bármikor előfordulhatnak, így kiemelt jelentősége van a megelőzésnek, valamint a bekövetkezett helyzetekre vonatkozó szabályok és eljárások meglétének, alkalmazásának.

¹ Az érdekeltségi nyilatkozattal kapcsolatos útmutatást az összeférhetetlenségek költségvetési rendelet szerinti elkerüléséről és kezeléséről szóló bizottsági közlemény (2021/C 121/01)

○ *Politikai és egyéb szimpátia, kötődés*

A kapcsolatokon túlmutatóan egyéb belső meggyőződések, érzelmi tényezők is veszélyeztethetik az érintettek pártatlanságát és tárgyilagosságát, ezért a költségvetés végrehajtásában részt vevő személyeknek a feladataik ellátása és a szakmai megítélésük kialakítása során kizárólag jogi és objektív kritériumokra, valamint elegendő és megfelelő bizonyítékokra szabad hagyatkozniuk.

1.2 Nem összeférhetetlen

Általában nem áll fenn összeférhetlenség, ha a személy csak a nyilvánosság vagy egy széles személyi kör tagjaként érintett.

1.3 Személyi összeférhetlenség

Az Egyesületnél nem létesíthető olyan munkaviszony, amelyben az alkalmazott a hozzátartozójával (egyenes ág bel rokonával, házastársával, testvérével) irányítási, felügyeleti, ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne.

Ugyanazon munkavállaló egy időben nem tölthet be olyan munkakört, nem láthat el olyan feladatokat, melyek egymással közvetlen alá-fölérendeltségi, elszámolási vagy ellenőrzési viszonyban vannak.

Kötelezettségvállaló és ellenjegyző ugyanazon gazdasági esemény vonatkozásában ugyanazon személy nem lehet.

Érvényesítő nem lehet kötelezettségvállalóval, utalványozóval vagy teljesítésigazolóval azonos személy

1.4 Foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos összeférhetlenség

Az Egyesülettel fennálló munkaviszony mellett nem létesíthető olyan munkaviszony, melyben a munkaidő az Egyesületnél fennálló munkaviszonyban meghatározott munkaidővel egybeesne.

1.5 Gazdasági összeférhetlenség

Az Egyesület alkalmazottja nem vehet részt olyan, az Egyesületet érintő döntés előkészítésében, illetőleg olyan döntésben, amelyhez saját magának, vagy közeli hozzátartozójának, vagy vele közvetlen vagy közvetett kapcsolatban álló személynek, vagy a közvetlen és közvetett tulajdonában álló vállalkozásnak üzleti érdeke fűződik.

Az összeférhetlenségi szabályok alól az Egyesület elnöke – indokolt esetben, az Egyesület érdekeit szem előtt tartva – írásbeli felmentést adhat, amennyiben az nem ütközik jogszabályi rendelkezésekbe. Az írásbeli felmentésnek tartalmaznia kell, hogy mely foglalkoztatott milyen tilalom vagy kötelezettség alól és milyen indokok alapján mentesül.

1.6. Megelőző intézkedések

○ **Átláthatóság:**

Az egyesületi döntéshozatalt az Alapszabály, az Egyesület szerzési szabályzata, továbbá a munkaköri leírások szabályozzák. A döntéshozatali folyamatok és a szerződések átláthatóságát a Felügyelő Bizottság, valamint a Közgyűlés számára meghatározott hatáskörök biztosítják.

○ **Nyilatkozat:**

Az Eljárásrend hatálybalépésekor az Egyesület alkalmazásában álló munkavállalók a hatályba lépést követő 15 napon belül, a hatályba lépést követően munkaviszonyt létesítő alkalmazottak a munkaviszony létesítésekor az Eljárásrend 2. sz. melléklete (*Munkavállalók és vezető munkavállalók összeférhetlenségi nyilatkozata*) szerinti nyilatkozatot tesznek.

○ **Kockázatértékelés:**

Az Egyesület elnöksége rendszeres kockázatértékelést végez az összeférhetlenségi helyzetek azonosítására.

A kockázatkezelés során biztosítani kell, hogy

- a, a meghatározott feladat- és hatáskörrel rendelkező alkalmazottak a feladatukat elvégezzék, hatáskörükben járjanak el, feladat- és hatáskör elvonás és túllépés ne történjen,
- b, a kockázatkezelés folyamatos, a vezetői ellenőrzés és beszámoltatás pedig rendszeres legyen,

Az a, pontban foglalt követelmény érvényesítése érdekében a munkavállalók munkaköri leírását az ellátandó feladatokra szabottan, az egyes munkaköröket jól elhatárolva, a feladatokat konkrétan, számon kérhetően meghatározva kell elkészíteni.

A kockázatkezelés folytonosságáról a folytonosságot veszélyeztető tényezők megelőzésével gondoskodunk. Évente áttekintjük az előző évi munkaterv megvalósításának tapasztalatit, értékeljük a tervezett és az előre nem várt kockázatokat, illetve azok kezelésének határfokát. Ezeket a tapasztalatokat alapul vesszük a következő évi tervek összeállításakor.

Tevékenységünk során az alábbi kiemelt kockázati tényezőkkel kell számolni:

- szakmai feladatok ellátása kapcsán felmerülő kockázatok,
- a tervezésből, pénzügyi és egyéb erőforrások rendelkezésre állásából eredő kockázatok,
- humán erőforrás-gazdálkodásban rejlő kockázatok,
- működésből, üzemeltetésből eredő kockázatok.

1.7. Eljárás összeférhetlenségi helyzetek kezelésére

○ **Bejelentési kötelezettség:**

Az érintett személyek kötelesek jelenteni minden potenciális összeférhetlenségi helyzetet. A bejelentést írásban a munkáltatói jogkör gyakorlójához kell benyújtani. A Jelenlét Pont vezető, a szakmai vezető, valamint a titkár a bejelentést az Egyesület elnökéhez nyújthatja be.

○ **Értékelési eljárás:**

Az összeférhetetlenségi helyzetet nem vezető beosztású munkavállalók esetében a munkáltatói jogkör gyakorlója, a Jelenlét Pont vezető, a szakmai vezető, valamint a titkár esetében pedig az Egyesület elnöksége értékeli.

Amennyiben az összeférhetetlenségi helyzet folyamatban lévő döntéshozatali eljárás során keletkezik, az összeférhetetlenségi helyzet értékelésének idejére az eljárást fel kell függeszteni.

○ **Korrekciós intézkedések/Összeférhetetlenség következménye:**

Az összeférhetetlenségi helyzet korrekciója, illetve megszüntetés érdekében a munkáltató, illetve a Jelenlét Pont vezető, a szakmai vezető, valamint a titkár esetében az Egyesület elnöksége az alábbi intézkedéseket teheti:

1. Felszólítja a munkavállalót az összeférhetetlenség 30 napon belüli megszüntetésére.
2. Amennyiben a munkavállaló az összeférhetetlenséget nem szünteti meg, a munkáltató jogosult a munkaviszony megszüntetésére, hasonlóan ahhoz a helyzethez, amikor a munkavállaló nem tesz eleget bejelentési kötelezettségének.
3. A munkáltató a munkavállaló vezetői megbízásának/kötelezettségvállalási jogosultságának megszüntetésével szünteti meg az összeférhetetlenséget.

2. Csalás és korrupció elleni védelem

2.1 Csalás fogalma:

Az (EU) 2017/1371 irányelv szerint az Unió pénzügyi érdekeit sértő csalásnak minősülnek a következők:

A kiadások tekintetében a következőkre vonatkozó minden **szándékos cselekmény** vagy **mulasztás**:

- olyan hamis, helytelen vagy hiányos nyilatkozatok vagy dokumentumok felhasználása vagy előterjesztése, amelyek következménye az Európai Közösségek általános költségvetéséből vagy az Európai Közösségek kezelésében levő, illetve az Európai Közösségek nevében kezelt költségvetésekből biztosított pénzeszközök jogtalan megszerzése vagy visszatartása,
- információ elhallgatása és ezzel egy konkrét kötelezettség megszegése, az előbbiekkal megegyező következményekkel,
- az ilyen pénzeszközök nem az eredetileg megjelölt és a döntés alapjául szolgáló célokra történő jogellenes felhasználása.

A bevételek tekintetében a következőkre vonatkozó minden **szándékos cselekmény** vagy **mulasztás**:

- olyan hamis, helytelen vagy hiányos nyilatkozatok vagy dokumentumok felhasználása vagy előterjesztése, amelyek következménye az Európai Közösségek általános költségvetése vagy az Európai Közösségek kezelésében levő, illetve az Európai Közösségek nevében kezelt költségvetés forrásainak jogtalan csökkentése,

- információ elhallgatása és ezzel egy konkrét kötelezettség megszegése, az előbbiekkal megegyező következményekkel,
- a jogszerűen szerzett haszon jogellenes felhasználása, az előbbiekkal megegyező következményekkel.

Csalás még:

Magyarország Helyreállítási és Ellenállóképességi Terve végrehajtásának alapvető szabályairól és felelős intézményeiről szóló 373/2022. (IX. 30.) Korm. rendelet 2.§ 3. pontja szerint csalás: az Unió pénzügyi érdekeit érintő csalás ellen büntetőjogi eszközökkel folytatott küzdelemről szóló, 2017. július 5-i (EU) 2017/1371 európai parlamenti és tanácsi irányelv [a továbbiakban: (EU) 2017/1371 irányelv] 3. cikk (2) bekezdése szerinti tevékenység vagy mulasztás, valamint a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény 396. §-a szerinti költségvetési csalás.

2.2 Korruptió fogalma

A korruptió minden hatalommal való visszaélés magáncélból.

2.3 Szabálytalanság fogalma

Az (EU) 2021/1060 európai parlamenti és tanácsi rendelet 2. cikk 31. pontja alapján: „szabálytalanság”: az alkalmazandó jognak a gazdasági szereplő cselekményéből vagy mulasztásából adódó bármilyen megsértése, ami az Unió költségvetését a költségvetésre rótt indokolatlan kiadás formájában sérti vagy sértheti.

2.4 Csalás és korruptióelleni védelem a szervezeten belül

○ Etikai kódex:

A Világítani Fogok Egyesület csatlakozik a Szociális Szakmai Szövetség Etikai Kollégiuma által 2021-2022-ben felülvizsgált *Szociális Munka Etikai Kódex*éhez, az abban foglalt alapelveket és magatartási szabályokat magáénak tekinti, tevékenységét azok tiszteletben tartásával végzi.

○ Bejelentési rendszerek:

A csalás és korruptió gyanúját közvetlenül az Egyesület elnökének lehet bejelenteni.

○ Képzések:

Az Egyesület gondoskodik arról, hogy alkalmazottai az összeférhetlenségekre vonatkozó előírásokat és a megsértésük következményeit megismerjék, az összeférhetlenséget vagy érdekkonfliktust lehetővé tevő, illetőleg megvalósító helyzeteket felismerjék, illetve ilyen körülmény felmerülése esetén jelen Eljárásrend megfelelően tudjanak eljárni. Ennek érdekében az alkalmazottak számára munkatársi értekezlet keretében tájékoztatást tart.

3. Kettős finanszírozás

3.1 Kettős finanszírozás fogalma

Egy szervezet több EU alaptól és/vagy tagállamtól pályázik támogatásra ugyanazzal a projekttel anélkül, hogy erről nyilatkozna.

3.2 Kettős finanszírozásra irányuló megelőzések a szervezetben

o Ellenőrzési mechanizmusok/ Pénzügyi átláthatóság:

Az Egyesület gazdálkodása során biztosítani kell, hogy egy projekt vagy tevékenység ne részesüljön kettős finanszírozásban. Ennek érdekében az Egyesület gazdálkodási feladatainak ellátásával megbízott alkalmazottja (titkár/ügyvivő) a beérkező számlákat finanszírozási források szerinti jelöléssel, illetve az adott projekthez finanszírozást biztosító szervezettel kötött támogatási szerződés szerinti záradékkal látja el. Ez alapján történik meg a számlák megfelelő folyószámláról történő kiegyenlítése, illetve az elkülönített könyvelés, melyről az Egyesület által megbízott könyvelő gondoskodik.

Az Egyesület közgyűlése évente megtárgyalja a költségvetés végrehajtásáról szóló beszámolót, valamint elfogadja a következő éves költségvetést. Ezeket a pénzügyi előterjesztéseket az Egyesület Felügyelő Bizottsága a közgyűlést megelőzően megtárgyalja.

4. Mellékletek

1. sz. melléklet

Etikai kódex (A Világítani Fogok Egyesület elfogadta a Szociális Szakmai Szövetség Etikai Kollégiuma által 2021-2022-ben felülvizsgált „Szociális Munka Etikai Kódex”-ét)

2. számú melléklet

Munkavállalók és vezető munkavállalók összeférhetetlenségi nyilatkozata – sablon



VILÁGÍTANI FOGOK EGYESÜLET
KERECSEND

A Világítani Fogok Egyesület elnöksége 20/2024. (X.7.) határozatával elfogadta a Szociális Szakmai Szövetség Etikai Kollégiuma által 2021-2022-ben felülvizsgált „Szociális Munka Etikai Kódex”-ét)

a **Szociális Szakmai Szövetség**

Etikai Kollégiuma

által 2021-2022-ben felülvizsgált

SZOCIÁLIS MUNKA

ETIKAI KÓDEXE



1. Preambulum

- 1.1. A Szociális Szakmai Szövetség Etikai Kollégiuma által készített Szociális Munka Etikai Kódexe (továbbiakban: Etikai Kódex) a szociális munka gyakorlatát meghatározó értékek és szakmai etikai normák gyűjteménye. Az Etikai Kódex az ENSZ Emberi Jogok Nyilatkozatán, az Európai Szociális Kartán, az ENSZ Gyermekek Jogairól szóló Egyezményén, az Emberi Jogok Európai Egyezményén, valamint a Szociális Munkások Nemzetközi Szövetségének Szakmai Kódexén alapul.
- 1.2. Az Etikai Kódex a szociális munka folyamatában részt vevők értékeinek és emberi méltóságának megőrzését, helyreállítását és kiteljesítését szolgálja. Elősegíti a szakma elkerülhetetlen etikai dilemmáiban való eligazodást és azok feloldását.
- 1.3. A szociális munka gyakorlat alapú szakma és tudományág, amely elősegíti a társadalmi változást és fejlődést, a társadalmi összetartozást, valamint az emberek hatalomhoz juttatását és felszabadítását. A szociális munkában a társadalmi igazságosság, az emberi jogok, a kollektív felelősségvállalás és a különbözőségek tiszteletének elvei alapvető fontosságúak. A humán- és társadalomtudományok elméleteivel, valamint a helyi tudásokkal felvértezve a szociális munka embereket és rendszereket aktivizál, hogy választ adjon az élet kihívásaira és előmozdítsa a jóllétet. ¹
- 1.4. A szociális munka a humanitárius és demokratikus eszmékből fejlődött, és az emberi méltóság tiszteletben tartásán alapszik.
- 1.5. A szociális munka olyan szakmai tevékenység, amely a szociális munkás felelősségét meghatározó etikai elveken alapul.
- 1.6. A problémamegoldás során a tanult elméletek felhasználásával a szociális munkás azokon a pontokon avatkozik be, ahol az emberek kölcsönhatásba kerülnek környezetükkel.

- 1.7. Az Etikai Kódex célcsoportját alkotják a szociális munkával foglalkozó szakemberek, oktatók, hallgatók, kutatók, valamint a szociális munkához kötődő szolgáltatásokat nyújtó személyek, mint amilyenek a szociális intézményekben dolgozó egészségügyi, oktatási, jogi segítséget nyújtó, rehabilitációs, mentálegészségügyi, gondozást végző, szupervíziót nyújtó szakemberek. Az Etikai Kódex vonatkozik azokra is, akik szociális munkásként dolgoznak nem szociális intézményekben, mint amilyenek a vállalkozások (humán erőforrás menedzsment), igazságügy (hivatásos pártfogás), egészségügyi intézmények (kórházi és egészségügyi szociális munka), oktatási-nevelési-korai gondozási intézmények (iskolai és óvodai szociális munka, korai fejlesztés).
- 1.8. A szociális munkás hivatásához mindenkor, minden helyzetben méltó magatartást tanúsít. Szakmai tudását az emberi nélkülözés és szenvedés megelőzésére, enyhítésére és a kiszolgáltatottak érdekeinek képviselésére fordítja. Arra törekszik, hogy a hatalmon lévők és az egész társadalom figyelmét felhívja a társadalmi igazságtalanságokra.
- 1.9. A segítséget kérők bizalmával, kiszolgáltatott helyzetével nem él vissza. Értő figyelemmel és gondossággal törődik minden hozzáforduló emberről.
- 1.10. A szociális munkás felelőssége a kliensekkel, a munkatársakkal, a munkahelyi vezetőkkel, a döntéshozókkal az egyéb társszakmák képviselőivel és a társadalmi környezettel való együttműködésre terjed ki.
A szociális munkás fontos feladata, hogy együttműködjön a szociális-, gyermekjóléti- és gyermekvédelmi szolgáltatások és ellátások fenntartóival, működtetőivel, döntéshozókkal és más kapcsolódó szakterületeken dolgozó szakemberekkel, valamint a szektor civil és egyházi szervezeteinek képviselőivel.
A szociális munkások, a szociális szakdolgozók és minden szociális-, gyermekjóléti- és gyermekvédelmi területen dolgozó felelőssége, hogy saját kompetenciahatárait figyelembe véve végezze szakmai tevékenységét és nyújtson minőségi szolgáltatásokat.
- 1.11. A szociális munkás a szakmai etikai követelményeit munkája során mindenkor tiszteletben tartja. Munkáját a Szociális munka Etikai Kódexében foglaltaknak és a szociális munka szakmai értékeinek megfelelően végzi.

- 1.12. A szociális munka jogszabályban meghatározott képesítési követelmények alapján elsajátítható értékekre, szakmai ismeretekre, készségekre és értékekre épül. A szociális munkás tudását és gyakorlati ismereteit lehetőségeihez képest folyamatosan fejleszti, de tudomásul veszi ismeretei és képességei korlátait. Arra törekszik, hogy a szociális munkát, mint alkalmazott tudományt, valamint munkahelye és képzőintézménye jó hírnevét öregbítse, társadalmi megbecsülését előmozdítsa.
- 1.13. A szociális munkás felelősséget vállal az egyének, csoportok, családok, közösségek, valamint a szervezetek, intézmények érdekeinek képviseletében és lehetőség szerinti érvényesítésében.

2. Alapelvek

- 2.1. A szociális munkás felismeri és hozzáállásában, szavaiban, tetteiben tiszteletben tartja minden ember eredendő méltóságát és értékét. Ugyanakkor megkérdőjelezi azon személyek hitét és tetteit, akik leértékelik vagy megbélyegzik önmagukat vagy más személyeket.²
- 2.2. A szociális munkás felkészültségéből adódóan ismeri az emberek életének biológiai, pszichológiai, szociális és spirituális dimenzióit, és minden embert egész személyként ért meg és fogad el.
- 2.3. A szociális munkás tiszteletben tartja minden ember méltóságát, értékét és jogait, védelmezi testi, lelki, értelmi, erkölcsi és érzelmi jólétét. A szociális munkás elismeri és tiszteletben tartja a társadalom sokszínűségét, figyelembe veszi az egyének, családok, csoportok és közösségek különbségeit.
- 2.4. A szociális munkás elutasítja a diszkriminációt, amely hátrányos megkülönböztetést jelent kor, nem, nemzetiség, bőrszín, a fizikai vagy mentális képességeket, a kapcsolati státusz, a szexuális irányultság, társadalmi és gazdasági helyzet, politikai-, vallási és spirituális meggyőződést alapján. Tartózkodik minden olyan megnyilvánulástól, kifejezés használatától, illetve tevékenységtől, amely sértheti a kliens méltóságát, vagy diszkriminációt eredményez.

A SZOCIÁLIS MUNKA ETIKAI KÓDEXE

- 2.5. A szociális munkás kirekesztés és előítéletesség nélkül – szakmai tisztességgel – végzi munkáját.
- 2.6. A szociális munkásnak fel kell ismernie a saját biztonságát veszélyeztető helyzeteket, és ilyen körülmények között megfontolt döntéseket kell hoznia. A szociális munkás nem kényszeríthető olyan cselekvésre, amellyel veszélybe sodorja kliensét vagy saját magát.
- 2.7. A szociális munkás szakmai tevékenységével, állásfoglalásaival segíti elő a társadalmi változásokat.
- 2.8. Az Etikai Kódexet aláíró és csatlakozó szakmai szervezetek joga és kötelessége, hogy felhívják a döntéshozók, valamint a közvélemény figyelmét mindarra, amiben a nélkülözés és a szenvedés kialakulásáért a döntéshozók, a társadalom vagy egyes intézmények felelősek, illetve amivel akadályozzák ezek enyhítését.
- 2.9. A szociális munkás az általános adatvédelmi szabályokon túl is köteles biztosítani a titoktartást és az információk felelős kezelését. Bizonyos esetekben – bűncselekmények és jogsértések esetén, különös tekintettel a bántalmazás különböző formáira – társadalmi felelőssége vagy egyéb kötelezettségei módosíthatják ezt az elvárást, amit mindenkor a kliens tudomására kell hozni.
- 2.10. A titoktartás minden szóbeli, írásbeli, hang- és képanyagra rögzített és az azokból kikövetkeztethető információra, az esettanulmányokra, esetismertetésekre és publikációkra is vonatkozik.
- 2.11. A szociális munkásnak figyelembe kell vennie, hogy az IKT eszközök és a közösségi média használata különös veszélyt jelenthet a titoktartásra, a magánélet védelmére vonatkozóan, és meg kell tenniük a szükséges óvintézkedéseket.
- 2.12. A szociális munkás szakmai tevékenysége során a segítségnyújtás az elsődleges fontosságú, a kötelezett együttműködésre épülő kapcsolatokban is.

3. A kliens és a szociális munkás kapcsolata

- 3.1. A szociális munkásnak tevékenységét kliense bevonásával, folyamatos részvételével kell végeznie oly módon, hogy segítse őt az élethelyzetek megértésében, az ehhez kapcsolódó megfelelő döntések meghozatalában, és a szükséges intézkedések megtételében.
- 3.2. A szociális munkás tiszteletben tartja a kliense érdekeit, elismeri és támogatja azon jogukat, hogy döntéseiket saját érdekeiknek megfelelően alakítsák ki, feltéve, hogy ez nem veszélyezteti mások jogait.
- 3.3. A kliens és a szociális munkás együttműködése olyan formális kapcsolat keretében valósul meg, amely a bizalmon, az őszinteségen és a kliens autonómiájának tiszteletben tartásán alapul.
- 3.4. A szociális munkás arra törekszik, hogy az általa nyújtott szolgáltatások minden érintett számára hozzáférhetőek legyenek.
- 3.5. A szociális munkásnak segítenie kell továbbá klienseit abban, hogy megismerjék, megértsék és gyakorolhassák jogaikat, szükség esetén panaszt tudjanak tenni, jogorvoslatot kérhessenek.
- 3.6. A szociális munkában összeférhetetlen a szociális munkás és a kliens közötti rokon, baráti, szerelmi, üzleti (haszonszerzésen alapuló) kapcsolat és a közösségi portálokon szerveződő, magánjellegű virtuális érintkezés. Amennyiben a kapcsolattartás külső körülmények miatt személyesen nem megoldható, lehetőség szerint a szociális munkásnak létre kell hoznia virtuális szakmai profilt, amin keresztül a klienskapcsolat fenntartható.
- 3.7. A kliens indokolt esetben kérheti másik szociális munkás kijelölését, amennyiben az intézmény működési keretei ezt lehetővé teszik. A szociális munkás - szakmai megfontolás alapján és/vagy összeférhetetlenség esetén - megszakíthatja a segítő kapcsolatot úgy, hogy gondoskodik a kliens további szakmai segítségének biztosításáról.

A SZOCIÁLIS MUNKA ETIKAI KÓDEXE

- 3.8. A szociális munkás arra törekszik, hogy elhárítson, minden olyan befolyásoló tényezőt, amely a tárgyilagos munkavégzését gátolja, különös tekintettel a bántalmazás különböző formáival kapcsolatos bűncselekmények és jogsértések esetére.
- 3.9. A kliensek számára juttatott adományokból a szociális munkás nem részesülhet, kivéve, ha azok elosztásáról az intézmény szabályzatában vagy eseti jelleggel más-hogy rendelkezik.
- 3.10. A szociális munkás előzetesen tájékoztatja kliensét az általa igénybe vett szolgáltatás esetleges anyagi feltételeiről. A szociális munkás kliensétől egyéb ellenszolgáltatást nem kérhet, és nem fogadhat el.
- 3.11. A szociális munkát folytató szervezetek nem használhatják fel a segítő folyamatot pártpolitikai célokra, vagy vallási meggyőződés befolyásolására. Természetesen a kliensnek joga van hitéleti és politikához kapcsolódó tevékenységet folytatni.
- 3.12. Amennyiben a szociális szolgáltatás igénybevétele valamilyen elkötelezettséghez kötött, azt a klienssel előre közölni kell.
- 3.13. A kliensnek – az intézményre, az adott szolgáltatásra és a szociális munkásra vonatkozó - panaszát az érintett felek bevonásával minden esetben meg kell vizsgálni.
- 3.14. A szociális munkás kliensét nem avathatja be a munkahelyi vitákba.
- 3.15. Amennyiben a szociális munkás tudomására jut a kliensnek a szolgáltatás igénybevételehez kapcsolódó jogsérelme, bántalmazottsága, vagy a kiszolgáltatott helyzetével összefüggő visszaélés, kötelessége az érintett szervezetnél, vagy annak fenntartójánál vizsgálatot kezdeményezni.

4. A szociális munkás és hivatásának kapcsolata

- 4.1. A szociális munkás felelős azért, hogy a tevékenysége alapján milyen kép alakul ki a köztudatban a szociális munkás professzióról, ezért a szociális munkás
- a. minden szakmai és magánéleti megnyilvánulásában igyekszik fenntartani a hivatás megbecsülését, hitelességét;

- b. gyakorlati tevékenységét, döntéseit a hivatás értékei és etikai előírásai irányítják;
- c. nem vállalhat el olyan feladatot, amelyben tevékenységét visszaélésre vagy emberellenes célokra használhatják fel;
- d. minden esetben beavatkozik, amennyiben a hivatása értékeit és etikai előírásait figyelmen kívül hagyó szakmai tevékenységet tapasztal a környezetében.

- 4.2. A szociális munkás folyamatosan fejleszti kompetenciáit. Törekszik az előírt képessítést megszerezni, és kihasználni a továbbképzési lehetőségeket.
- 4.3. A szociális munkás, amennyiben lehetősége van erre, szerepet vállal a hivatás fejlesztésében, a szakmai módszertan megújításában, a kutatásban, a szociális szakmához kapcsolódó közép- és felsőoktatásban tanuló diákok terepgyakorlatának vezetésében, szenior alkalmazottként a novíciusok mentorálásában, valamint a hivatás érdekvédelmi és képviseleti tevékenységében tagként aktív szerepet vállal.
- 4.4. Az önkéntesek, laikusok, gyakornokok bevonásáért, illetve az általuk nyújtott szolgáltatások minőségéért az őket bevonó szociális munkásé, illetve az intézmény vezetőjéé a felelősség.
- 4.5. A szociális munkás feladata, hogy a vele együtt tevékenykedő önkéntesek, laikusok, gyakornokok figyelmét felhívja az Etikai Kódex megismerésének és alkalmazásának kötelezettségére.
- 4.6. A szociális munkás a rendelkezésre álló lehetőségek, eszközök függvényében felelősséggel tartozik az általa vezetett segítő tevékenység teljes folyamatának szakmai tartalmáért, minőségéért.
- 4.7. A szociális munkás arra törekszik, hogy a szociális területen tevékenykedő intézmények, szervezetek és szakemberek hálózatként együttműködjenek, a társadalmi problémák megoldása érdekében szakmaközi egyeztetéseket, fórumokat, szektor- és ágazatközi együttműködéseket hozzanak létre.

5. A szociális munkás és a munkatársak kapcsolata

- 5.1. A szociális munkában és a munkatársak kapcsolatában alapvető érték az együttműködés, amely formális keretek között valósul meg. A szociális munkás tiszteletben tartja munkatársai nézeteit, feltéve, hogy azok nem ellentétesek a szociális munka elveivel és értékeivel, valamint tekintettel van képzettségükre és kötelezettségeikre.
- 5.2. A szociális munkás kapcsolatát munkatársaival a bizalom, a tisztelet és a szolidaritás határozza meg, ezek azonban nem fedhetik el a szakmai problémákat.
- 5.3. A szociális munkás szaktudását, gyakorlati tapasztalatait, szakmai információit és etikai dilemmáit megosztja és megvitatja munkatársaival, különös tekintettel a pályakezdőkre és a gyakornokokra, azok szakmai fejlődésének elősegítése érdekében.
- 5.4. A szociális munkás más szakemberekkel történő együttműködése során tiszteletben tartja azok kompetenciáit, ez azonban saját felelősségét az eset további vitelében nem csökkentheti.
- 5.5. A szociális munkás tiszteletben tartja munkatársainak és más szakembereknek a sajátjától eltérő véleményét és munkamódszerét, ennek fényében kritikájának felelős módon, az érintett bevonásával ad hangot.
- 5.6. Magánjellegű kapcsolata munkatársaival a szociális munkást nem befolyásolhatja abban, hogy szakmai tevékenységét legjobb tudása és meggyőződése szerint végezze.
- 5.7. A szociális munkás védi munkatársait az igazságtalan eljárásokkal szemben. Támogatja őket a kliensek és a hivatás érdekei miatt vállalt összeütközésekben.
- 5.8. A szociális munkás munkatársa helyettesítésekor, valamint esetátvételkor tekintettel van kollégája szakmai munkájára, érdekeire és a klienssel kialakított kapcsolataira.

- 5.9. A szociális munkás és az őt foglalkoztató intézmény, szervezet felelőssége, hogy mindenkor feladatai ellátására alkalmas állapotban kerüljön kapcsolatba kliensével.

6. A munkahelyi vezető és a szociális munkások kapcsolata

- 6.1. A munkahelyi vezető kötelessége – együttműködve a fenntartóval - biztosítani vagy biztosíttatni, hogy a szociális munkások munkavégzéséhez rendelkezésre álljanak mindazok az erőforrások, amelyeket a munkájuk biztonságos, magasszínvonalú végzéséhez szükségesek.
- 6.2. A munkahelyi vezetőnek kötelessége ellenőrizni és betartatni, hogy az irányítása alatt álló szociális munkások munkájukat a tőlük telhető legnagyobb pontossággal, a jogszabályok, a szakmai sztenderdek, a protokollok, az irányelvek és a szociális munka etikai értékei alapján, az Etikai Kódex elvárásainak megfelelően végezzék.
- 6.3. A szociális munkásnak, és a munkahelyi vezetőnek tisztességgel kell eljárniuk tevékenységük során. Ebbe beletartozik, hogy ne éljenek vissza hatalmi pozíciójukkal és bizalmi kapcsolataikban azokkal az emberekkel szemben, akikkel kapcsolatba lépnek; ismerjék fel a személyes és szakmai élet közötti határokat. Nem élhetnek vissza helyzetükkel személyes és/vagy anyagi haszon érdekében.
- 6.4. A munkahelyi vezetőnek a szociális munkások munkáltatóival és szakmai/hivatali/szakmapolitikai szervezeteivel együttműködve kötelessége megvédeni és megvédeni azokat a szociális munkásokat, akik feladatkörükben veszélyeztetettek, vagy akik felhívják a figyelmet az igazságtalanságokra.
- 6.5. Sem a szociális munkás, sem a vezetői nem használhatják a médiaplatformokat a személyes konfliktusaik és sérelmeik közlésére.
- 6.6. A szociális munkásnak és munkáltatóinak fel kell ismerniük és tenniük kell azért, hogy a munkatársak szakmailag és személyesen tudjanak gondoskodni magukról a kiégés megelőzése, valamint a munkakapcsolatok és az eredmények javítása érdekében.

- 6.7. A szociális intézmény vezetője gondoskodik az intézmény működésének átláthatóságáról, nyilvánossá teszi a szakmai szabályokat és az Etikai Kódexet, hogy a kliens informáltan élhessen panaszjogával.

7. A szociális munkás munkahelyéhez és társadalomhoz való viszonya

- 7.1. A szociális munkás munkahelyén az Etikai Kódex elvei, értékei érvényesítésére törekszik. Ha ennek elérésében a szociális munkást akadályozzák, akkor joga van az Etikai Kollégiumhoz fordulni segítségért.
- 7.2. A kliens és a szociális munkás érdeke szorgalmaznia, hogy az Etikai Kódex beépüljön az adott intézmény működését szabályozó dokumentumokba.
- 7.3. A szociális munkás kötelessége, hogy törekedjen a szociális-, gyermekjóléti- és gyermekvédelmi szolgáltatások és ellátások feltételeinek javítására.
- 7.4. A szociális munkás kötelessége, hogy felhívja a fenntartók, munkáltatók, döntéshozók, politikusok és a közvélemény figyelmét azokra a helyzetekre, amelyekben az erőforrások nem elegendők, vagy amelyekben a források elosztásának gyakorlata manipulatív, elnyomó, igazságtalan, káros vagy illegális. A szociális munkások tevékenysége nem szankcionálható, a felelősség a munkáltatót terheli.
- 7.5. A szociális munkásnak fel kell ismernie, hogy a digitális technológia és a közösségi média használata fenyegetést jelenthet a szakmai etikai normákra, beleértve ebbe, de nem kizárólagosan a magánéletet, a titoktartást, az összeférhetetlenséget, a kompetenciát és a szakmai dokumentációt érintő előírásokat. A szociális munkásoknak meg kell szerezniük a szükséges ismereteket és készségeket ahhoz, hogy elkerülhessék az etikátlan gyakorlatokat a technológia használata során.
- 7.6. A szociális munkás munkahelye szakmai gyakorlatának javítására törekszik, növelve ezzel a szolgáltatások hatékonyságát és színvonalát. A munkáltatónak kötelessége támogatni a szociális munkást az esetmegbeszélő csoportokon, csapatépítésen, szakmai továbbképzéseken és a szupervízióon való részvételében.

- 7.7. A segítő munka során a szociális munkás védelemre jogosult a vele, az intézményével vagy a kliensével szembeni jogsértő vagy etikátlan bánásmóddal szemben. Ha etikai sérelem éri akár intézmények, akár személyek részéről, akkor lehetősége van védelemért fordulni elsőként munkáltatójához, ezt követően annak fenntartójához. Továbbá lehetősége van az Etikai Kollégium állásfoglalását kérni.
- 7.9. A szociális munkás amennyiben közszereplést vállal, minden esetben közli, hogy milyen minőségben, kinek a nevében (egyén, munkahely, szakma, szervezet, egyház, párt stb.) nyilatkozik vagy cselekszik.
- 7.10. Az Etikai Kódex az aláíró szervezetek minden tagjára nézve kötelező. A szociális munkás kötelessége az Etikai Kódexben foglaltak betartása, és törekszik annak betartatására. Ez abban az esetben is kötelessége, ha szociális munkásként nem szociális-, gyermekjóléti,- gyermekvédelmi intézményben végzi a munkáját.
- 7.11. A szociális munkás munkavégzése során tudatosítja környezetében a társadalmi felelősségvállalás és -részvétel, valamint a szolidaritás fontosságát.
- 7.12. A szociális munkásnak a munkavégzés keretein túl is az Etikai Kódex elveihez méltó módon kell viselkednie.
- 7.13. A szociális munkásnak biztosítania kell azt, hogy a rendelkezésére álló erőforrásokat tisztességesen, a kliensek igényeinek megfelelően használják fel.
- 7.14. A szociális munkás tudatában van annak, hogy felelősséggel tartozik tetteiért azoknak az embereknek, akikkel együtt dolgozik: kollégáinak, munkáltatójának, fenntartójának, szakmai szövetségeinek. A szociális munkás a helyi, nemzeti jogszabályokat és nemzetközi egyezményeket betartja és betartatja. Munkája során döntéseit kellő bölcsességgel, etikai, jogi és kulturális megfontolással hozza meg.

Záró rendelkezések az Etikai Kódexhez

1. Az Etikai Kódexet aláíró szervezeteknek biztosítaniuk kell, hogy tagjaik megfeleljenek az etikai elvárásoknak és a szakmai kötelezettségeknek.
2. A szociális munka Etikai Kódexe nyilvános, a szociális szolgáltatást igénybevevők, az együttműködő intézmények és szervezetek számára hozzáférhetővé kell tenni.
3. Az Etikai Kódexet aláíró szervezetek tagsága nem fedi le a szociális, gyermekjóléti- és gyermekvédelmi ágazatot, éppen ezért fenntartótól függetlenül minden szociális szakmai szervezettel szemben elvárás, hogy a szakdolgozóknak lehetőséget nyújtsanak abban, hogy megismerjék az Etikai Kódexet és lehetőség szerint építsék be a működésükbe annak elveit.
4. Az etikai alapelvek és normák nem helyettesítik a szakma működési feltételeit:
 - a kiépült intézményhálózatot a szükséges tárgyi feltételekkel együtt
 - a szakemberek felkészültségét
 - a szakmai szabályok ismeretét
 - a szociális munka egyéb szabályozási szintjeit
 - a szociális munka társadalmi presztízst, érdekvédelmet.
5. A Szociális Szakmai Szövetség legalább ötévente, de indokolt esetben rövidebb periódusban felülvizsgálja az Etikai Kódexet. A benyújtott változtatási javaslatokat szakmai nyilvánosság előtt vitatja meg.

Értelmező rendelkezések

Szociális munka: olyan hivatásszerűen végzett tevékenység, melyet – a szociális, gyermekjóléti- és gyermekvédelmi ellátórendszeren belül vagy azon kívül – személyes szolgáltatásként nyújtanak, és amely az igénybevevők problémáinak megoldásához szükséges külső és belső erőforrások komplex mozgósítására, ezzel élet- és működőképességének javítására, illetve helyreállítására irányul.

Tágabb értelemben szociális munkának tekintendő a szociális, gyermekjóléti- és gyermekvédelmi ellátórendszer keretein belül végzett gondozó-ápoló tevékenység, illetve a hatósági intézkedésekhez kapcsolódó szociális tevékenység is.

Szociális munka célja: a szakma meghatározó céljai közé tartozik a társadalmi változás, a társadalmi fejlődés, a társadalmi összetartozás elősegítése, valamint az emberek hatalomhoz juttatása és felszabadítása. A szociális munka egyszerre gyakorlati szakma és tudomány, amely elismeri, hogy egymáshoz szorosan kapcsolódó történelmi, társadalmi-gazdasági, kulturális, térbeli, politikai és személyes tényezők kedvezően és/vagy kedvezőtlenül befolyásolják az emberiség jóllétét és fejlődését.

Szociális munkás: szakirányú egyetemi, főiskolai, alapképzésben vagy mesterképzésben szerzett oklevéllel rendelkező munkatárs, aki szociális munkát végez.

Szociális szakdolgozó: a szociális-, gyermekjóléti- és gyermekvédelmi ellátórendszerben elismert szakirányú végzettséggel dolgozó személy.

Szociális területen dolgozó: a szociális-, gyermekjóléti- és gyermekvédelmi ellátórendszerben nem szociális képzettséggel dolgozó személy, ideértve az önkénteseket is.

Kliens: egyén, család, csoport, közösség, aki/amely a szociális munkás együttműködését igényli, arra rászorul, esetleg jogszabály alapján kötelezik a szolgáltatás igénybevételére.

1. A szociális munka globális definíciója.

A definíciót 2014 júliusában fogadta el az IFSW Nagygyűlése és az IASSW Közgyűlése.

2. Lásd: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
(2022. 02. 07.)

MUNKAVÁLLALÓI NYILATKOZAT¹
személyi összeférhetlenséggel kapcsolatos helyzetről

Név:	
Szül. hely, idő:	
Anyja neve:	
Munkakör:	
Lakcím:	

I./ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 6.§ és 8.§ szakasza alapján fennálló nyilatkozattételi kötelezettségemnek eleget téve kijelentem, hogy

személyi összeférhetlenségi okok velem szemben fennállnak,

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1) büntetlen előéletű vagyok, | IGEN / NEM² |
| 2) foglalkoztatástól eltiltás hatálya alatt állok: | IGEN / NEM |
| 3) a munkakörömnek megfelelő végzettséggel, szakképzettséggel rendelkezem: | IGEN / NEM |
| 4) hozzátartozómmal ³ , tulajdonostársammal, egyéb érdekközösségben állóval irányítási (felügyeleti) ellenőrzési, elszámolási kapcsolatban állok ⁴ . | IGEN / NEM |

Csak a munkáltatónál vezető munkakört betöltő esetén (Mt. 211.§):

- | | |
|--|-------------------|
| 5) a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben gazdasági társaságban részesedéssel rendelkezem | IGEN / NEM |
| 6) hozzátartozóm vezető tisztségviselője, könyvvizsgálója vagy felügyelőbizottsági tagja intézményi társaságnak, | IGEN / NEM |
| 7) hozzátartozóm tagja a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is folytató vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló gazdasági társaságnak, vagy vezetőként munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesített az ilyen tevékenységet is folytató munkáltatónál. | IGEN / NEM |

¹ A munkavállaló köteles nyilatkozatot tenni a munkaviszony létesítésekor, valamint 15 napon belül az 1)-2) és 5) pontra vonatkozóan, amikor a nyilatkozatok alapjául szolgáló körülményekben változás áll be, továbbá a változást megelőzően, ha fennálló munkaviszonyában új személyi körben kerül irányítási, elszámolási viszonyba (pl. vezetői megbízást kap, kötelezettségvállaló jogot kap, pályázatban vesz részt, másik szervezeti egységbe kerül) az A vagy B nyilatkozat rész kitöltésével és aláírásával.

² Kérjük a tényleges állapotnak megfelelő választ aláhúzni.

³ **Hozzátartozó:** a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, a gyermek egyeneságbeli rokona és testvére, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, a testvér, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa.

⁴ **Irányítási, ellenőrzési, elszámolási kapcsolat** áll fenn abban az esetben, ha bármely munkakörben, feladatkörben (pl. projekt, keresetkiegészítés) a munkavállaló a hozzátartozójával, tulajdonostársával, egyéb érdekközösségben állóval pénzügyi kötelezettségvállalásra, pénzügyi vagy szakmai teljesítésigazolásra jogosult.

II./ Az 5) pontra adott IGEN válasz esetén kitöltendő:

Érintett személy neve:	Szervezeti egysége/ Projekt megnevezése

III./ A 6) pontban adott IGEN válasz esetén a részleteket a további jogviszony bejelentésére szolgáló mellékletben kell megadni.

IV./ A hozzátartozóra vonatkozóan a 7) és/vagy 8) pontra adott IGEN válasz esetén

A közeli hozzátartozó neve	
Rokonsági foka	
Gazdasági társaság neve:	
Székhelye:	
A tulajdonszerzés formája (Kkt. tag, Bt. beltág/kültág, üzletrész tulajdonos, részvényes):	
A munkáltatóval fennálló rendszeres gazdasági kapcsolat megnevezése:	
A hozzátartozó vezetőként létesített jogviszonyának megjelölése:	

Amennyiben a részemről fennálló összeférhetetlenséget nem jelentem be, vagy nem szüntettem meg, tudomásul veszem, hogy a munkáltató a tudásszerzés esetén jogosult a munkaviszonyomat az Mt. 29. § (1) bekezdésében foglaltak alapján megszüntetni.

29. § (1) ...Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hárítják el.

Kötelezettséget vállalok arra, hogy mielőtt a fentiekben változás állna be, arról az összeférhetőség mérlegelése érdekében a munkáltatói jogkör gyakorlóját tájékoztatom.

A törvény fent kiemelt rendelkezését elolvastam, megismertem és megértettem.

Kerecsend, 202... év hó nap

.....
munkavállaló

Munkáltatói döntés

A munkavállalót nyilatkozata alapján az összeférhetetlenség megszüntetésére az alábbiak szerint kötelezem, illetve az alábbi intézkedést rendelem el:.....

.....
.....
.....
.....
.....

Kerecsend, 20..... év hó nap

PH.

.....
munkáltató jogkörgyakorló

