

INDOKOLÁS
az Orosházi Polgármesteri Hivatal közszolgálati szabályairól
szóló rendelet-tervezet

A 2012. március 01. napján hatályba lépett közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény számos olyan új rendelkezést fogalmaz meg a Polgármesteri Hivatal munkavállalóira nézve, amelyek szükségessé tették az Orosházi Polgármesteri Hivatal köztisztviselői és ügykezelői jogviszonyának egyes kérdéseiről szóló 22/2003 (X.03.) Ör. számú rendelet felülvizsgálatát.

A megváltozott rendelkezések két szabályozandó kérdéskör szerint rónak kötelezettséget Orosháza Város Önkormányzat Képviselő-testülete részére:

Egyrészt „az önkormányzati képviselő-testület a juttatásokkal és támogatásokkal összefüggésben e törvény keretei között *rendeletben szabályozza a szociális, jóléti, kulturális, egészségügyi juttatásokat, szociális és kegyeleti támogatásokat.*” (237.§) A juttatások jogszabályban meghatározott alternatívái a költségvetési forrás rendelkezésre állása esetén is csupán a lehetőséget és nem a kötelezettséget teremtik meg az egyes támogatások nyújtásának.

Másrészt pedig a *hivatásetikai alapelvek részletes tartalmát*, valamint az *etikai eljárás szabályait* a képviselő-testület állapítja meg (231.§). Az etikai vétséget elkövető köztisztviselővel szemben kiszabható büntetés a figyelmeztetés vagy a megrovás.

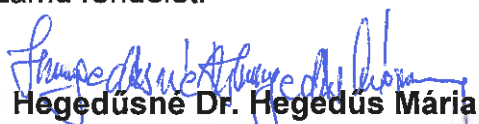
A köztisztviselőkre vonatkozó hivatásetikai alapelvek különösen a hűség és elkötelezettség, a nemzeti érdekek előnyben részesítése, az igazságos és méltányos jogszolgáltatás, a méltóság és tisztesség, az előítéletektől való mentesség, a pártatlanság, a felelősségtudat és szakszerűség, az együttműködés, az intézkedések megtételére irányuló arányosság és a védelem.

A fent hivatkozott hivatásetikai alapelveken túlmenően a vezetőkkel szemben további etikai alapelvek különösen a példamutatás, a szakmai szempontok érvényesítése és a számonkérési kötelezettség.

A fent hivatkozottakra tekintettel megalkotásra került az Orosházi Polgármesteri Hivatal köztisztviselői és ügykezelői juttatásairól és támogatásáról, illetve az Orosházi Polgármesteri Hivatal köztisztviselőivel szemben támasztott hivatásetikai alapelvekről és az etikai eljárás szabályairól szóló rendelet-tervezet, amelyben szabályozásra kerülnek egyrészt az adható juttatások, másrészt pedig a hivatásetikai alapelvek részletes tartalma és a megsértésük esetén alkalmazandó eljárás.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet a rendelet-tervezet megtárgyalására és a rendelet megalkotására. A rendelet hatályba lépésével egyidejűleg hatályát veszti az Orosházi Polgármesteri Hivatal köztisztviselői és ügykezelői jogviszonyának egyes kérdéseiről szóló 22/2003 (X.03.) Ör. számú rendelet.

Orosháza, 2012. június 11.


Hegedűsné Dr. Hegedűs Mária
címzetes főjegyző

Tervezet

Orosháza Város Önkormányzat Képviselő-testületének/.... (.....) önkormányzati rendelete

az Orosházi Polgármesteri Hivatal közszolgálati szabályairól

Orosháza Város Önkormányzat Képviselő-testülete a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 231.§ (1) bekezdésében és 237. §-ban kapott felhatalmazás alapján, az Alaptörvény 32. cikk (1) bekezdés a) pontjában, valamint a helyi önkormányzatokról szóló 1990. évi LXV. törvény 16. § (1) bekezdésében meghatározott feladatkörében eljárva a következőket rendeli el:

1. § (1) E rendelet hatálya az Orosházi Polgármesteri Hivatal (továbbiakban: Hivatal) Jegyzőjére, Aljegyzőjére, köztisztviselőire és ügykezelőire terjed ki.

(2) Az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően e rendelet 4-5. §-a nem terjed ki a Polgármesteri Hivatal ügykezelőire.

2. § A köztisztviselő és ügykezelő részére visszatérítendő, illetve vissza nem térítendő szociális-, jóléti-, kulturális- és egészségügyi juttatás, szociális és kegyeleti támogatás biztosítható a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) 152. §-ban foglaltak alapján, melynek formái:

- a) lakhatási, lakásépítési és -vásárlási támogatás
- b) albérleti díj hozzájárulás
- c) családalapítási támogatás
- d) szociális támogatás
- e) illetményelőleg
- f) tanulmányi ösztöndíj, képzési, továbbképzési, nyelvtanulási támogatás.

3. § A 2. §-ban szabályozott juttatások és támogatások mértékét, feltételeit, az elbírálás és elszámolás rendjét, valamint a visszatérítés szabályait a közszolgálati szabályzat tartalmazza.

4. § (1) A Hivatal köztisztviselőire vonatkozó általános magatartási normák, hivatás-etikai követelményeket e rendelet 1. számú melléklete tartalmazza.

5. § (1) Az a köztisztviselő, aki megsérti a hivatásetikai szabályokat, etikai felelősséggel tartozik.

(2) A hivatásetikai követelményeket megsértő köztisztviselővel szemben a Jegyző az eset összes körülményének alapos mérlegelését követően dönt arról, hogy indokolt-e a köztisztviselőt figyelmeztetésben részesítenie vagy – súlyosabb esetben – fegyelmi eljárást kell indítani.

(3) Amennyiben a hivatásetikai eljárás szabályainak megsértése, illetve következményeinek mértéke nem egyértelmű, az etikai eljárás lefolytatására a Jegyző a szabályok megsértésének felfedezését követő 30 munkanapon belül a Hivatal köztisztviselői közül háromtagú bizottságot jelöl ki, melynek feladata a szabályok megsértésének körülményeinek és következményeinek feltárása, vizsgálati eredmények összegzése, szükség esetén javaslattevés az elkövető köztisztviselővel szembeni intézkedésre.

(4) Amennyiben a köztisztviselő magatartása, vagy annak következménye megalkopozza a köztisztviselő fegyelmi felelősségét, a Jegyző kezdeményezésére a fegyelmi eljárást a Kttv. szabályai szerint kell lefolytatni.

6. § (1) E rendelet kihirdetését követő ötödik napon lép hatályba.

(2) Hatályát veszti az Orosházi Polgármesteri Hivatal köztisztviselői és ügykezelői jogviszonyának egyes kérdéseiről szóló 22/2003. (X.03.) Ör. számú rendelet.

Dr. Dancsó József
polgármester

Hegedűsné Dr. Hegedűs Mária
címzetes főjegyző

1. számú melléklet a/.... (.....) önkormányzati rendelethez:

***A Hivatal köztisztviselőire vonatkozó általános magatartási normák,
hivatásetikai követelmények***

1. A köztisztviselő munkája során köteles a jogszabályoknak megfelelően eljárni, a jogszerűséget maradéktalanul érvényesíteni.
2. A köztisztviselő hatáskörét kizárólag abban a körben és célból gyakorolhatja, amelyre a vonatkozó jogszabályok, rendelkezések, munkáltatója vagy annak képviselője rendelkezései, valamint a munkaköri leírása felhatalmazzák őt.
3. A köztisztviselőnek becsületesnek, fegyelmezettnek, kötelességtudónak kell lennie, vissza kell utasítania minden olyan tartalmú nyílt vagy burkolt kérést, amely az előírásoktól való eltérésre irányul. El kell utasítania a korrupciót, annak valamennyi formája ellen fel kell lépnie. A Hivatal kedvező morális megítélésének elősegítése a mindennapos munkában és a magánéletben is megköveteli, hogy a köztisztviselő hivatali tevékenységével összefüggésben ne fogadjon el juttatást, ajándékot, vagy jogosulatlan előnyt az ügyfelektől.
4. A köztisztviselő magatartását előzékenységnek, udvariasságnak és szolgálatkészségnek kell jellemeznie az ügyfelekkel és munkatársaival szemben. Megjelenésével és kultúrával, az általános elvárásoknak megfelelő, tiszta és ápoltság, szélsőségektől mentes öltözködésével is erősítenie kell munkahelye és az egész közszolgálat elismertségét, ezzel is kifejezve tiszteletét munkatársai és az állampolgárok iránt.
5. A köztisztviselő munkáját – a jogszabályoknak és a szakmai előírásoknak megfelelően – a legjobb szakmai tudásának megfelelően kell, hogy elvégezze, és feladatait az anyagi jogi és eljárási szabályok érvényre juttatásával és a határidők pontos megtartásával kell, hogy végrehajtsa. Az egyéni és a Hivatal által biztosított lehetőségekhez mérten szakmai tudását, képességeit, kompetenciáit folyamatosan fejlesztenie szükséges.
6. A köztisztviselő munkája során köteles egyenlő bánásmódban részesíteni az azonos helyzetben lévőket, továbbá a nemzetiségen, nemén, fajon, bőrszínen, etnikai vagy társadalmi hovatartozáson, genetikai jellemzőkön, nyelven, valláson vagy hiten, politikai vagy egyéb meggyőződésen, nemzetiségi kisebbségi hovatartozáson, tulajdonon, vagyoni helyzeten, születésen, fogyatékossgán, koron vagy szexuális beállítottságon alapuló indokolatlan diszkrimináció látszatát is kerülnie kell.
7. A köztisztviselő munkáját az emberségesség, az emberi méltóság tiszteletben tartása mellett kell, hogy elvégezze, továbbá készségesen együttműködőnek kell lennie az ügyfelekkel, a munkatársaival, más hatóságok vezetőivel és ügyintézőivel. Nem tanúsíthat olyan magatartást, amely az ügyfél érdekeit sérti vagy veszélyezteti.

8. A köztisztviselő tevékenysége során nem lehet részrehajló, közhivatali tevékenysége és eljárása mindenkor elfogulatlan és pártatlan kell, hogy legyen, tartózkodnia kell bármilyen – a pártatlanságot hátrányosan érintő – önkényes intézkedéstől, valamint a magatartását nem irányíthatja sem személyes, sem pedig politikai érdek.

9. A köztisztviselő köteles a külön jogszabályban rögzített összeférhetetlenségi előírásokat megtartani, az elfogultság, az előnytelen megszerzés, a hivatallal való visszaélés, a mások által való befolyásoltság elkerülésének követelményét szem előtt tartani, valamint az esetlegesen felmerülő összeférhetetlenségi helyzeteket mielőbb feloldani. Hatáskörét és jogosultságát csak olyan célokra használhatja, amelyek összhangban állnak a jogszabályokkal és a közérdekkel.

10. A köztisztviselő munkája során köteles a Hivatal kialakult intézkedési gyakorlatából adódó jogos elvárásoknak, következetességnek megfelelően, ésszerűen és kiszámíthatóan eljárni.

11. A köztisztviselő döntéseinek meghozatala során mindig biztosítani kell, hogy a meghozott intézkedések arányosak legyenek az elérni kívánt céllal. Intézkedései során köteles tiszteletben tartani a magánszemélyek érdekei és az általános közérdek közötti egyensúlyt.

12. A Hivatal vezető-beosztású köztisztviselőinek az 1-11. pontokban meghatározott általános magatartási normák teljesítésén túl a következő speciális követelményeknek is eleget kell tenniük:

12.1. Személyes példamutatásával köteles előmozdítani az általa irányított szervezeti egységekben az együttműködő, támogató, konstruktív, jó munkahelyi kapcsolatokat és légkört kialakítását, fenntartását, továbbá motiválni beosztottjait a számukra jogszabályban előírt, vagy a Hivatal által meghatározott kötelezettségeiknek teljesítésére, valamint tudatosítani köteles bennük a folyamatos szakmai önképzés jelentőségét.

12.2. Köteles a legmagasabb követelményeket önmagával szemben támasztani, az általa vezetett szervezeti egység eredményes működését legjobb tudása és ismeretei szerint kell biztosítani. Ennek érdekében köteles maga is a kívánt cél érdekében hasznosnak bizonyuló elméleti és gyakorlati ismeretek elsajátítására, elmélyítésére, saját szakmai ismereteinek továbbfejlesztésére, a szakirodalom, a tudományos eredményes szemmel tartására, tanácskozásokon, szakmai konferenciákon, konzultációkon való részvételre. Törekednie kell arra, hogy a felmerülő – akár beosztottjaitól származó – hasznosítható javaslatok, indítványok érdemük szerinti méltatást és hasznosítást nyerjenek.

12.3. Az erőforrások felosztásakor, valamint a feladatok megosztásakor ne éljen vissza beosztásából, illetve hivatalából származó pozíciójával és lehetőségeivel, a munkatársak közötti munkamegosztás, valamint a velük és közöttük való együttműködés megszervezésekor törekedjen az egyenlő terhelés kiadására.

12.4. Köteles megismerni a döntések meghozatalához szükséges információkat, a többi vezetőt és munkatársat – kellő időben és módon – a munkavégzésükhöz szükséges információkkal ellátni, továbbá a feladatok, megbízások, utasítások kiadásánál törekednie kell az egyértelműsége, a tárgyilagosságra és a megfelelő hangnem használatára.

12.5. Az elvégzendő munka jellegétől, illetve a helyzet adta lehetőségektől függően kérje ki és vegye figyelembe munkatársai véleményeit, ötleteit, javaslatait, szakmai fórumokon képviselje a pártatlan közigazgatás egyetemes érdekeit, megnyilvánulásaival erősítse a szakma tekintélyét és legyen fogékony a megalapozott bírálatokra.

12.6. Törekedni köteles arra, hogy növekedjen az általa vezetett szervezeti egység tekintélye, elismertsége, előnyös megítélése, és ezzel egyidejűleg kerülje más szervezeti egységek munkájának megalapozatlan bírálatát, a szubjektív hangulatkeltést és céltalan rivalizálást, a személyeskedő, lejárató megjegyzéseket. A nyilvánvalóvá vált nézeteltérések, munkahelyi problémák és konfliktusok feloldásában kellő tapintattal, empátiával és körültekintéssel, de határozottan és késlekedés nélkül kell eljárnia, mely tárgyszerűen, a szubjektív elemek háttérbe szorításával történhet.