

## **2/2022. főigazgatói utasítás**

### **az Energiatudományi Kutatóközpont Etikai Szabályzata**

Az Energiatudományi Kutatóközpont (a továbbiakban: EK), mint központi költségvetési szervnél a foglalkoztatottakra vonatkozó hivatásetikai alapelveket, követelményeket és az etikai eljárás szabályait a költségvetési szervek belső kontrollrendszeréről és belső ellenőrzéséről szóló 370/2011. (XII. 31.) Kormányrendelet 6. § (1) bek. c) pontja alapján a következők szerint határozom meg.

#### **1. §**

##### **A Szabályzat hatálya**

- (1) A határozat hatálya az EK-nál munkaviszonyban és egyéb szerződéses jogviszonyban foglalkoztatottakra (a továbbiakban együtt: munkavállaló) terjed ki.

#### **2. §**

##### **A Szabályzat célja**

- (1) A Szabályzat célja, hogy:
- a) rögzítse az EK munkavállalóira vonatkozó hivatásetikai elveket, követelményeket, magatartási szabályokat,
  - b) segítséget nyújtson a munkavállalók számára ezek betartásához,
  - c) tájékoztassa a nyilvánosságot a munkavállalóktól elvárható magatartásról,
  - d) védje az EK munkavállalóit a visszaélésekbe való bevonási kísérletektől, az önkényes munkáltatói intézkedésektől és a megalapozatlan felelősségre vonástól.

#### **3. §**

##### **Az EK-val szembeni etikai elvárások**

- (1) Az EK, mint költségvetési szerv tekintetében a köz szolgálata az általánosnál szigorúbb mércét jelent az általános erkölcsi követelményeknek való megfelelés tekintetében, továbbá olyan hivatásetikai elveknek való megfelelést is, amelyek csak a köz szolgálatában állókra vonatkoznak.
- (2) Az (1) bekezdésben foglaltak alapján a Kutatóközponttal szembeni etikai elvárások;
- a) Az EK, mint központi költségvetési szerv közfeladatainak tisztességes, maradéktalan ellátása: felelősségteljes, pártatlan, minőségi feladatvégzés, végrehajtás.
  - b) A társadalmi elvárásoknak való megfelelés: lojalitás a mindenkori szervezeti szintű célkitűzésekkel, azok iránti elkötelezettség.
  - c) A hivatali szellem erősítése: egységes erkölcsi, magatartásbeli elvárásoknak való megfelelés, a morális tekintély megteremtése, egységes normarendszer betartása és követése, feddhetetlenség, szakmai és emberi tisztesség, kötelességtudat.

- d) A szakmai feladatok végzése: elkötelezettséggel, és az EK érdekeit szem előtt tartva úgy kell végezni, hogy az a tudomány fejlődését a jogszabályok, belső normák és etikai értékek megtartásával szolgálja.
- (3) Az EK munkavállalói - a (2) bekezdésben rögzítettekkel összhangban – feladataikat:
- a) a legjobb tudásuk szerint szakszerűen,
  - b) a rájuk bízott tárgyi eszközök kezelésében hatékonyan,
  - c) döntéseikben, nyilatkozataikban és cselekedeteikben tisztességesen,
  - d) döntéseik, nyilatkozataik és cselekedeteik súlyának tudatában felelősen,
  - e) megjelenésükben és magaviseletükben méltósággal,
  - f) az érintettek jogainak és érdekeinek tekintetében pártatlanul,
  - g) a jog és az erkölcs szerint is igazságosan,
  - h) a valós körülmények mérlegelése alapján méltányosan,
  - i) a szervezeti célok eszközeinek megválasztásában arányosan,
  - j) az érintettek jogait és jogos érdekeit védve,
  - k) emberekre vagy azok csoportjaira vonatkozó előítéletektől mentesen,
  - l) vezetőik és az állampolgárok számára átláthatóan,
  - m) minden jóhiszemű érintettel együttműködve kötelesek ellátni.
- (4) Az EK megbízott vezetői és vezető állású munkavállalói – az EK munkavállalóira vonatkozóan rögzített követelményeken túlmenően - kötelesek feladataikat:
- a) az irányított munkavállalók számára példamutatóan,
  - b) a munkavállalókat feladataik elvégzésében támogatva,
  - c) az irányításuk alatt álló munkavállalóktól azok jogi és morális kötelezettségei teljesítését következetesen számon kérve,
  - d) vezetői döntéseikben szakmai szempontokat érvényesítve teljesíteni.
- (5) A munkavállaló köteles munkáját úgy végezni, kommunikációjában arra törekedni, hogy azzal ne sértse az EK jó hírnevét.
- (6) Az EK elvárja munkavállalóitól, hogy munkahelyükön és azon kívül is törekedjenek a Kutatóközpont jó hírnevének, tekintélyének a megóvására, valamint tartózkodjanak minden olyan magatartástól, megnyilvánulástól, amely sérti az EK érdekeit.

#### **4. §**

##### **Meghatározó alapértékek és elvárások**

- (1) Törvényesség, a közösség szolgálata, a tisztesség követelménye

Alapvető elvárás a munkavállalókkal szemben, hogy Magyarország Alaptörvényét, a jogszabályi előírásokat és a Kutatóközpont belső szabályait szem előtt tartva, azokkal összhangban végezzék munkájukat és ezeknek megfelelő magatartást tanúsítsanak munkaidőn kívül is.

- (2) Professzionizmus, minőségi munkavégzés, felelősségvállalás, innováció és kreativitás

A Kutatóközpont munkavállalóival szemben elvárás, hogy szakmai ismereteiket, tudásukat folyamatosan frissítsék, fejlesszék, munkájukat a lehető legmagasabb színvonalon lássák el. A munkavállaló vállaljon felelősséget a munkája során tevékenységéért, döntéseiért, illetve tegye magáévá a minőségi munkavégzés követelményrendszerét. A munkavállaló legyen nyitott az új módszerek, alkalmazások befogadására, a teljesítmény fokozása érdekében legyen kreatív, kezdeményezően lépjen fel, vállalja az újítással járó többletterhet, kihívásokat.

### (3) Elkötelezettség, megbízhatóság, lojalitás a társadalmi elfogadottság erősítése

A munkavállaló fegyelmezett és etikus munkavégzéssel, a társadalom általánosan elfogadott normáinak és erkölcsi előírásainak megfelelő életvitellel járuljon hozzá a Kutatóközpont jó hírnevének fenntartásához. A munkavállaló a Kutatóközpont iránti elkötelezettséggel végezze feladatait, értve ez alatt különösen a vezetőkkel és a munkatársakkal való alkotó együttműködést, szakmai elhivatottsággal történő, fegyelmezett és lényeglátó munkavégzést.

### (4) Együttműködési kötelezettség

Az együttműködési kötelezettség feltételezi a munkatársak jó kapcsolatrendszerének kialakítását, a megfelelő kommunikációs csatornák kiépítését a munkatársak között vertikális és horizontális irányban is. Kiemelt érték a közösségi szellem, az együttműködés kialakítása és fenntartása.

### (5) A diszkrimináció tilalma

A Kutatóközpont Magyarország Alaptörvényében megfogalmazott bármely megkülönböztetés, így a faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel tilalmának megfelelően működik és ezt minden munkatársától elvárja.

### (6) Személyiségi jogok tiszteletben tartása

A Kutatóközpont munkavállalóival szemben általános elvárás az, hogy egymás iránt kölcsönös megbecsülést tanúsítsanak, egymás jogait és jogos érdekeit, magánéletét, személyének integritását, családi kapcsolatait tiszteletben tartsák.

A munkavállalóknak egymás iránt kollegaritást és szolidaritást kell tanúsítaniuk, mindaddig, amíg ez az etikai normákkal nem ütközik.

### (7) A munkahelyi érintkezésre vonatkozó etikai szabályok

#### - Tiszteletlen magatartás

Valamennyi munkavállalónak jóhiszeműen, udvariasan, tárgyilagosan és kollegiális módon kell viselkednie. Aki a Kutatóközpontban vele kapcsolatba kerülő személyek iránt tanúsítandó tisztelet

adására vonatkozó normákat súlyosan megszegi etikai vétséget valósít meg, és vele szemben etikai eljárás lefolytatásának van helye.

#### - Hátrányos megkülönböztetés

A Kutatóközpont munkavállalói sem egymás közt, sem a kívülállókkal szemben nem adhatnak teret a egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben meghatározott egyenlő bánásmód követelményét sértő közvetett, vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek. Aki ilyen jelenséget tapasztal, vagy az a tudomására jut, jogosult panaszt tenni.

- Bántó (sértő) kapcsolattartás  
Törekedni kell arra, hogy a megszólítás kollegális és egyenrangú legyen. Irányelvnek tekintendő, hogy a tegezés csak viszonyossági alapon helyénvaló. Egyéb esetekben az udvarias magázásnak van helye. Minden esetben etikai normát sért a leereszkedő, fölényeskedő, bántó, tiszteletlen megszólítás.
- Szexuális és érzelmi zaklatás  
Tilos a szexuális zaklatás minden formája. Tilos ezen túlmenően minden a másik magánéletét, személyének integritását sértő, bántó vagy szükségtelenül zavaró magatartás tanúsítása. Szexuális zaklatásnak minősül minden olyan, a nemmel, nemiséggel kapcsolatos cselekmény (testi érintés, kihívó, ráutaló magatartás), szóbeli megjegyzés vagy írásbeli közlés, amelyet az elszenvedő személy nemi integritását vagy intim szféráját sértőnek érez, és az általános megítélés szerint indokoltan annak érezhet. Aki magával vagy környezetével szemben ilyet tapasztal, jogosult az ellenérzését határozottan kifejezésre juttatni és jelen főigazgatói utasítás szerint panaszt tenni.
- Közösségellenes magatartás  
A munkahelyi és azon kívüli kapcsolatokban, élethelyzetekben egyaránt tartózkodni kell mások zaklatásától, megfélemlítésétől, a nyugalom megzavarásától, rendbontástól, mások tulajdonának megkárosításától.

## (5) §

### **Etikai követelmények**

#### (1) A visszaélések bejelentése:

- a) A munkavállaló a jogellenes, hivatásetikával vagy a szakmaisággal alapvetően ellenkező, vagy olyan utasításra, amely visszaéléshez vezethet, a vonatkozó jogszabályoknak megfelelően felhívja az utasítás kiadójának figyelmét. Ha ő az utasítást változatlanul fenntartja, a visszaélés kockázatát – amennyiben erre a munkavállalót jogszabály kötelezi – írásban kell bejelenteni a közvetlen felettes felé. Az arra feljogosítottól kapott utasításokat – ha jogszabály alapján nem kell megtagadni azok végrehajtását, az utasítás adójának az utasítás jogszerűtlenségére, vagy a jelen Szabályzattal való ütközésére való figyelmeztetését követően – akkor is végre kell hajtani, ha azokat, mint visszaéléseket vagy visszaélési kockázatot jelentőket egyébként be kell jelenteni.
- b) Ha egy munkavállaló azt tapasztalja, hogy egy másik munkavállaló megsértette a jogszabályokban foglalt követelményeket, ezt – amennyiben erre jogszabály kötelezi – be kell jelenteni a közvetlen felettes vagy a jogszabályban kijelölt szerv vagy személy felé.

- c) A munkavállalóknak a tudomásukra jutott bűncselekményekre és más súlyosan jogellenes cselekményekre vonatkozó bizonyítékokról, tényekről és gyanúkról – jogszabály ellenkező rendelkezése hiányában a közvetlen felettese útján – tájékoztatniuk kell az illetékes hatóságokat, szerveket.

(2) Az elfogulatlanság megőrzése:

- a) Elfogultságnak tekintendő minden olyan helyzet, amikor személyes érdekek, vagy a magyar államszervezeten kívüli szervezetekhez való lojalitás akadályozzák, vagy akadályozhatják a részrehajlás nélküli, jogszerű, etikus és szakszerű munkát. Elfogultsághoz vezető személyes érdekek tekintendők mind a munkavállalók számára, mind a családjukra, rokonaikra, valamint minden más hozzátartozóikra, barátaikra és azok hozzátartozóira, továbbá a politikai, gazdasági vagy más érdekszövetségben lévő személyekre és szervezetekre vonatkozó előny és hátrány.
- b) Amennyiben a munkavállaló valamely ügyben elfogultságra került vagy kerülhet, akkor:
- igyekszik az elfogultsági okot elhárítani,
  - haladéktalanul tájékoztatja felettes vezetőjét és a szervezetben erre a feladatra kijelölt személyt az őt érintő elfogultsági körülményekről,
  - elfogad minden olyan jogszerű vezetői döntést, amely az elfogultság kiküszöbölésére irányul.
- c) A munkavállalóknak egyértelműen nyilatkozniuk kell arról, hogy érintik-e őket elfogultsági körülmények, és új munkakörbe kerülésük előtt még az erre vonatkozó okirat aláírása előtt megszüntetik az esetleg felmerülő elfogultsági körülményeiket.
- d) Ha olyan feladat ellátásával bíznak meg egy munkavállalót, amelyben valószínűsíthető, hogy személyes érdekei befolyásolhatják munkája ellátását, a feladat teljesítésének megkezdése előtt, valamint az ez ügyben jelentőséggel bíró körülmények változását követően haladéktalanul köteles bejelenteni ezt a feladatot kiosztó személy számára, a közvetlen munkahelyi vezető egyidejű tájékoztatásával.
- e) Feladatszabás vagy személyi döntések meghozatala során a vezetőnek tartózkodnia kell a személyes kapcsolatok, szimpátiák alapján történő elfogult döntéstől. Amennyiben ilyen személyes kapcsolat vagy szimpátia gyanúja felmerülhet, a vezető a feladatszabásra kérje saját közvetlen vezetőjét, illetve a személyi döntés megalapozásához az állaspályázat értékelésére és a javaslatételre kérjen fel független értékelő testületet.

A független értékelő testület, vagy más, az adott kiválasztási eljárás során összehívott fórum tagjainak befolyásolása tiltott. A pályázók nem tájékoztathatók más személyek pályázatának tartalmáról, és azok értékelése valamint a kapcsolódó személyes meghallgatások során elhangzottakról.

- (3) Ajándékok elfogadásának tilalma: valamely rendezvényen való részvételre tekintettel kapott, az ajándékozó szervezet logójával, vagy az ajándékozó szervezetre más módon utaló ajándékok, partnertől kapott figyelmességi ajándékok, valamint a munkával kapcsolatos rendezvényen kapott szokásos vendéglátás elfogadása – a szakmai

rendezvény keretében valamennyi résztvevő részére biztosított ellátás kivételével – a munkavállalók nem kérhetnek és nem fogadhatnak el olyan ajándékot, előnyt, meghívást, szolgáltatást vagy bármely más, számukra, családtagjaik, rokonaik, barátaik vagy az általuk támogatott szervezetek számára ígért előnyt, amely munkájukkal vagy munkahelyükkel bármely módon is összefüggésbe hozható.

(4) A felkínált jogtalan előnyök visszautasítása:

a) A munkavállaló számára ígért jogtalan előny esetén a munkavállalónak:

- vissza kell utasítania a felkínált jogtalan előnyt, és még bizonyítékszerzés céljából sem fogadható el semmi, ami jogtalan;
- igyekeznie kell azonosítani a jogtalan előnyt ígérő személyt;
- el kell kerülnie a hosszabb kapcsolatfelvételt, még az ügy felderítése érdekében sem lehet érintkezni a feltétlenül szükségesnél tovább egy tisztességet, személyes integritást veszélyeztető személlyel;
- igyekeznie kell további tanúkat keresni a jogtalan előny felkínálásával kapcsolatban, akár munkavállalókat, akár más, a közelben tartózkodó személyeket;
- a lehető legrövidebb időn belül írásos feljegyzést kell készítenie az eseményről, és azt eljuttatni a közvetlen feletteshez, bűncselekmény gyanúja esetén, jogszabály eltérő rendelkezése hiányában a közvetlen felettes útján pedig az illetékes nyomozó hatósághoz;
- a közvetlen felettest a jogtalan előny felajánlásáról való tudomásszerzést követően haladéktalanul értesítenie kell, még az iktatott írásos feljegyzés megküldése előtt, ha annak elkészítése és megküldése késedelemhez vezethetne;
- kezdeményeznie kell, hogy annak az ügynek az intézésére, amellyel kapcsolatban jogtalan előnyt ajánlottak fel, lehetőség szerint más munkavállalót jelöljenek ki;
- a munkát a rendes munkamenetnek megfelelően kell tovább folytatnia, de különös figyelmet kell fordítani arra az ügyre, amellyel kapcsolatban jogtalan előnyt ajánlottak fel, annak érdekében, hogy az adott ügyvel kapcsolatos eljárás minden szempontból támadhatatlan legyen.

b) Amennyiben a munkavállaló tudtán kívül más olyan juttatást vagy előnyt biztosít számukra, amelyet nem fogadhatnak el, arról a lehető legrövidebb időn belül értesíteniük kell közvetlen felettesüket, és a juttatást a lehető legrövidebb időn belül vissza kell szolgáltatni annak, akitől származik.

c) Amennyiben feltételezhető, hogy a juttatást vagy más előnyt arra tekintettel adták, hogy a munkavállaló munkáját jogellenesen befolyásolják, a közvetlen felettes és az EK főigazgatójának értesítése után a vonatkozó jogszabályokban, a szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendjéről szóló szabályzatban és a jelen etikai szabályzatban foglalt előírások szerint kell eljárni.

(5) Mások befolyásának elkerülése: minden olyan helyzetet el kell kerülni, amely alkalmas vagy alkalmassá válhat arra, hogy bárki fenyegetéssel, vagy bármely ellenszolgáltatással, előny ígéretével vagy biztosításával, jogtalan előny nyújtására készítse a munkavállalókat. Sem magánéletünkben, sem esetleges politikai jellegű kapcsolatainkban a munkavállalók nem tanúsíthatnak olyan magatartást, amely alkalmas lehetne arra, hogy mások jogtalanul befolyásolják őket.

- (6) A munkahelyi helyzettel való visszaélés elkerülése: senkinek semmiféle olyan előnyt nem lehet nyújtani, amely a hivatással vagy munkahellyel összefüggésbe hozható, kivéve, ha erre jogszabály felhatalmazást ad.
- (7) Adatokkal való visszaélés elkerülése:
- A munkavállalóknak minden tőlük telhetőt meg kell tenniük a tudomásukra jutott adatok és információk biztonságának és – a közérdekű adatok és a közérdekből nyilvános adatok kivételével – bizalmosságának megőrzése érdekében. Más számára adatok és információk csak a vonatkozó jogszabályok, a munkahelyi előírások és jelen szabályozásban rögzített etikai normák betartásával adhatók át.
  - Sem a munkahelyen, sem azon kívül nem terjeszthetők olyan információk, amelyekről okkal feltételezhetők, hogy azok tévesek vagy pontatlanok. Nem tartható vissza közérdekű vagy közérdekből nyilvános információ.
  - A munka során szerzett bizalmas vagy mások számára hozzá nem férhető információk nem használhatók fel a munkavállalók saját anyagi, vagy más haszonszerzése céljára, illetve más személyek számára jogosulatlan előny biztosítására.
- (8) A Kutatóközpont vezetőinek fokozott felelősségvállalása: más munkavállalók irányításáért vagy ellenőrzéséért történő felelősségvállalás esetén minden lehetséges intézkedést meg kell tenni a munkavállalók munkájával kapcsolatos szabálytalanságok megelőzése, valamint a felmerülő szervezeti integritási és korrupciós kockázatok csökkentése érdekében. Ennek megfelelően kiegyensúlyozottan alkalmazni szükséges a tájékoztatás, a figyelemfelhívás, a meggyőzés, a tanácsadás, a példaadás, az elismerés, a munka megfelelő ellátásához szükséges képzések biztosítása, a munka folyamatos figyelemmel kísérése, a kontrollrendszerek kialakítása és működtetése, a személyi kockázatot jelentő feladatokkal más munkavállaló megbízása, a vonatkozó szabályok betartatása, valamint a szabálysértések kivizsgálása és szankcionálása eszközeit.
- (9) Tisztességes eljárás tanúsítása munkahelyváltás esetén:
- Az EK állományában betöltött munkakört nem lehet felhasználni más állás, munka vagy tisztség megszerzéséhez.
  - Az új munkahelyen való elhelyezkedést követően a munkavállaló nem használhatja fel és nem hozhatja nyilvánosságra a korábbi munkahelyen birtokába került bizalmas információkat.
  - Az új munkahelyen való elhelyezkedést követően is tiszteletben kell tartani a vonatkozó jogszabályokat, különösen azokat, amelyek a volt munkahelynél történő korábbi foglalkoztatásra tekintettel vonatkoznak a munkavállalókra, és továbbra is be kell tartani a rájuk korábban vonatkozó etikai kódexnek a rájuk továbbra is értelmezhető rendelkezéseit.
- (10) A köz bizalmára való méltóság megőrzése: a munkavállalóknak a munka és a magánélet során is meg kell őrizni méltóságukat és tisztességüket annak érdekében, hogy méltóak maradhassanak a köz bizalmára.
- (11) Felelősségvállalás az etikai követelmények betartásáért:
- A munkavállalók felelősek azért, hogy elsajátítsák a jelen Szabályzat tartalmát, és minden tőlük telhetőt megtegyenek annak betartása érdekében. Ha valamely ügyben kétségük támadna azzal kapcsolatban, hogy a Szabályzatból milyen

magatartás következik, tanácsot és segítséget kérhetnek a belső kontroll felelőstől/integritás felelőstől.

- b) Gondoskodni kell arról, hogy az új munkavállalók megismerhessék a Szabályzatban rögzített elveket és rendelkezéseket. Az EK vezetői jelen Szabályzatban foglalt rendelkezések megszegése esetén etikai eljárást kötelesek kezdeményezni.

## **(6) §**

### **Az Etikai Bizottság**

- (1) A munkavállaló akkor követ el etikai vétséget, ha jelen szabályzat 3.§ - 5.§-ban foglalt etikai követelményeket megsérti, valamint az adott vétség nem tartozik a fegyelmi, szabálysértési vagy büntető eljárásban elbírálható cselekmények körébe.
- (2) Etikai vétség kivizsgálása céljából az EK főigazgatója Etikai Bizottságot hoz létre, amelynek mindenkor elnöke a Kutatóközpont főigazgatója. Az EK főigazgatóját érintő etikai eljárás esetén az Etikai Bizottság elnöke az ELKH elnöke.
- (3) Az Etikai Bizottság 3 tagból áll. A tagokat az EK főigazgatója esetileg és az ügy körülményeitől függően jelöli ki. Az Etikai Bizottság egyik tagja az etikai vétség tárgya szerint érintett szervezeti egységtől kijelölt munkavállaló.
- (4) Az Etikai Bizottság akkor határozatképes, ha minden tag jelen van. Határozatait szavazás útján, egyszerű szótöbbséggel hozza meg.
- (5) Az Etikai Bizottságnak nem lehet a tagja:
  - a) az eljárás kezdeményezője,
  - b) az eljárással érintett munkavállaló,
  - c) az a)-b) pontban felsoroltak hozzátartozója,
  - d) aki az etikai eljárás megindítását megelőző két évben fegyelmi büntetést kapott,
  - e) aki ellen fegyelmi- vagy etikai eljárás van folyamatban,
  - f) akitől az ügyben elfogulatlan vélemény nem várható.
- (6) Az Etikai Bizottság munkájának adminisztratív támogatását a Kutatóközpont integritás felelőse látja el.

## **7. §**

### **Az etikai eljárás**

- (1) Etikai vétség gyanúja, észlelése esetén, írásbeli bejelentés és a csatolt/előadott bizonyítékok alapján az EK főigazgatója dönt az eljárás megindításáról és az Etikai Bizottság létrehozásáról.
- (2) A bejelentéseket az EK főigazgatójának címezve lehet eljuttatni. Névtelen bejelentések alapján Etikai Bizottság létrehozására nem kerül sor, etikai eljárás nem indul.
- (3) Az Etikai Bizottság összehívására az eljárás megindításáról szóló döntést követő 5 munkanapon belül kerül sor. Olyan etikai vétség miatt, amelynek elkövetésétől számítva hat hónap eltelt, eljárás nem indítható.



- (4) Az eljárás megindításának vagy elutasításának tényéről a bejelentőt értesíteni kell.
- (5) Az etikai eljárást annak megindításától számított 30 munkanapon belül be kell fejezni. E határidő eredménytelen letelte esetén az etikai eljárást meg kell szüntetni.
- (6) Az Etikai Bizottság ülései nem nyilvánosak, azokon kizárólag a tagok, a jegyzőkönyvvezető és a meghívottak vehetnek részt.
- (7) Az Etikai Bizottság tagjai jogosultak az etikai vétség kivizsgálásához szükséges dokumentumokba betekinteni, valamint tanúkat meghallgatni. Az etikai vétség miatt eljárás alá vont munkavállaló meghallgatása kötelező. Az Etikai Bizottság ülésein kötelesek megjelenni azok, akiknek meghallgatása az ügy tisztázása érdekében az Etikai Bizottság szerint szükséges.
- (8) Az Etikai Bizottság az eljárás lezárásaként határozatot hoz, határozatáról 5 napon belül értesíti a bejelentőt és az érintettet. A határozatban az Etikai Bizottság az etikai vétséget megállapítja, vagy az eljárást lezárja.
- (9) Amennyiben az Etikai Bizottság az etikai vétség elkövetését megállapította, és az etikai vétség súlya ezt indokolja, az Etikai Bizottság az EK főigazgatója felé javaslattal él a munkáltatói vagy egyéb intézkedések megtétele céljából (pl.: írásbeli figyelmeztetés, munkaviszony megszüntetése stb.). Az Etikai Bizottság döntése az EK főigazgatóját nem köti.
- (10) Az Etikai Bizottság üléseiről jegyzőkönyv készül, amelyet – az eljárás egyéb dokumentumaival és a határozattal együtt – egy évig kell megőrizni, majd megsemmisíteni.
- (11) Az eljárás megindításáról, majd az eljárás eredményéről az EK főigazgatója – az érintett munkavállaló személyének azonosíthatósága nélkül, továbbá az általános adatvédelmi rendelet és más, vonatkozó hatályos adatvédelmi szabályok megtartásával – az ELKH elnökét tájékoztatja.

## 8. § Záró rendelkezések

- (1) Jelen főigazgatói utasítás az aláírása napján lép hatályba és ezzel egyidejűleg az 1/2021. számú főigazgatói utasítás hatályát veszti.

Budapest, 2022. január 3.

  
.....  
**Dr. Horváth Ákos**  
főigazgató

