

**Madách Imre Művelődési, Kulturális és Szolgáltató
Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság**

(cg: 13-09-214518, székhelye: 2600 Vác, dr. Csányi László körút 63., adószáma: 27198717-2-13)

Etikai Kódex

**etikai elvárások, követelmények,
magatartási szabályok**

Hatályos: 2022. 01. 01-től

A Madách Imre Művelődési, Kulturális és Szolgáltató Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság Etikai Kódexét, avagy az etikai elvárásokat, követelményeket, magatartási szabályokat a következők szerint határozom meg.

I. AZ ETIKAI KÓDEX CÉLJA

1./ Az Etikai Kódex célja, hogy az intézmény (a továbbiakban: intézmény) a közművelődési szakemberek mellett minden munkavállalója számára - munkakörétől és vezetői beosztástól függetlenül - meghatározza azokat az értékeket és magatartási normákat, amelyek támogatják a megbízható, hatékony, minőségi munkavégést, felelősségvállalást, segítőkészséget és az ésszerű cselekvést annak érdekében, hogy a szervezet betöltse funkcióját.

2./ Az Etika Kódex irányt mutat a külső és belső kapcsolatokban elvárt egységes és kiszámítható magatartáshoz, segítséget ad egy-egy konkrét helyzetben a megfelelő viselkedés kialakításához.

3./ Az intézmény vezetői és munkavállalói a közszolgálathoz fűződő közbizalom erősítése, a feladatellátás színvonalának emelése, az intézményen belüli kapcsolatok fejlődésének elősegítése és a jó munkahelyi légkör kialakítása érdekében kötelesek az Etikai Kódex szabályainak betartására.

II. AZ ETIKAI KÓDEX HATÁLYA

1./ Személyi hatály: Az Etikai Kódex személyi hatálya kiterjed az intézmény valamennyi munkavállalójára, továbbá a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló munkavállalójára.

2./ Területi hatály Az Etikai Kódex területi hatálya kiterjed az intézmény működésének teljes területére, a munkavégzés valamennyi helyszínére és minden olyan helyszínre, ahol a szervezet nevében bármely munkavállaló e minőségében megjelenik.

III. ALAPÉRTÉKEK

1./ A közművelődési szakember elkötelezett az emberi jogok, a demokrácia, a jogállamiság, az esélyegyenlőség, a szolidaritás, a művelődéshez való egyetemes jog és az információ szabadsága mellett.

2./ A közművelődési munka olyan szakmai tevékenység és hivatás, amely a közművelődési szakember felelősségét meghatározó szakmai és etikai elveken alapul. A közművelődési szakember felelőssége, hogy saját kompetenciáján belül – munkakörében meghatározott tevékenységének megfelelően – nyújtson szakmai szolgáltatásokat. Tevékenysége jogszabályban meghatározott képesítési követelmények alapján elsajátítható szakmai ismeretekre, tapasztalatokra, készségekre és értékekre épül. Felelőssége a szolgáltatásokat igénybe vevőkkel, a munkatársakkal, a közművelődési- és rokonszakmák képviselőivel és a társadalmi környezettel való együttműködésre terjed ki. E tevékenység a szolgáltatást igénybe vevők iránt tiszteletet és odafigyelést, valamint állandóan fejlesztendő szakismereteket kíván meg. A hivatás gyakorlója szakmai döntéseit autonóm módon, személyében feddhetetlenül, személyes anyagi vagy egyéb jogosulatlan előnyét vagy hasznát kizárva hozza meg.

IV. KÖZMŰVELŐDÉSI SZAKMAI ÉS ETIKAI KÖVETELMÉNYEK

A közművelődési szakember, - aki tevékenységét szakintézményi, illetve civil szervezeti keretek között hivatásszerűen gyakorolja - az egyének, a közösségek kulturális aktivitása, a közösségi kapcsolatok és kohézió létrejötté, távolosan pedig a társadalom fejlesztése érdekében dolgozik.

1./ A közművelődési szakember, a tevékenysége által létrehívott társadalmi nyilvánosság, az interaktív kultúraközvetítő gyakorlat, a megfelelően működtetett érték közvetítő mechanizmusok révén egyszerre szolgálja: a társadalom kulturális állapotának javítását, a kulturális- és közösségi aktivitás fejlesztését, a mindennapi kommunikációs alkalmak és lehetőségek biztosítását, a közösségi kapcsolatok fejlesztését, a közös normák kialakulását, annak elfogadását, az értékek belsővé tételét, a szocializációs folyamatok kedvező irányú befolyásolását, a társadalmi beilleszkedési zavarok kialakulásának mérséklését, a társadalmilag elfogadott/ elvárt civilizációs modell elfogadtatását, megerősítését, a minőségi szabadidő eltöltés lehetőségét és a rekreációt.

2./ A közművelődési szakember által végzett munka valós produktuma nem valamiféle műalkotás, nem esemény, program, hanem maga a művelt és művelődő ember, a szokássá és életmóddá váló kultúra. A közművelődés szakemberei tevékenységükkel segítik: az egyén önmegvalósítását (információkkal, az alkotókészség felébresztésével, továbbfejlesztésével), az önkéntes csoportszerveződést, a helyi közösségi kultúra erősítését, indítást ad más kulturális intézmények, művelődési alkalmak és folyamatok igénybevitelére, továbbá hiánypótló funkciót lát el, ahol a más jellegű kulturális intézmények tevékenysége hiányzik.

3./ A közművelődés szakembere segíti a kultúra feldolgozását, műveltséggé válását, beépülését a magatartásba, az életformába. E cél elérését új ismeretek közvetítésével, képesség- és kompetenciafejlesztő alkalmak kínálatával, művelődő, öntevékeny, szolidáris közösségek nyújtotta élményekkel biztosíthatja, - javítva a települések lakóinak életesélyeit, emelve az életminőséget.

4./ A közművelődési szakember ismeri az őt körülvevő társadalom állapotát, nyitott és probléma érzékeny, tevékenysége az adott település, körzet helyi társadalmához, gazdaságához, termelési módjához, demográfiai adottságaihoz, és a helyi életmódformákhoz szervesen kapcsolódik. Jellemzően nem teremti, alkotja a kulturális javakat, hanem alkalmazza őket céljai érdekében. Integráló szerepet tölt be, közvetítő láncszem a mindennapi élet és a tudományos, művészeti objektivációk között. Ez utóbbiakat - mint tartalmi eszközöket - használja fel annak érdekében, hogy a művelődési folyamatban résztvevőknek segítséget nyújtson saját lehetőségeik mind teljesebb megismeréséhez, céljaik megvalósításához, a környező szűkebb és tágabb világban való eligazodáshoz és annak aktív alakításához. Életben tartja a helyi társadalom életében évszázadok alatt kialakult és hagyományozódott tradíciókat, a mindennapokban élő szokás-rendszereket, tevékenységével hozzájárul a települések népesség-megtartó erejéhez.

5./ A kultúra, a közművelődés ügyének képviselőjét pártelkötelezettség nélkül érvényesíti. Demokratikusan, nyilvánosan, innovatív módon működik. Munkatársain túl épít és számít valamennyi segítőkész, aktív, a közösségért tenni akaró ember munkájára.

6./ A közművelődési szakember a népművelői munka folyamatában teljes személyiségével vesz részt. • Rendelkezik a pályaalakmasság kritériumaként - olyan alapvető személyiségjegyekkel, mint az emberszeretet, lelkiismeretesség, türelem, empátia, tolerancia, önzetlenség, a másság elfogadása, nyitott, előítélet-mentes gondolkodás, jó helyzetfelismerő – kontaktusteremtő, kommunikációs-, szervező-, animáló képesség, az önismeret, önkontroll és felelősségvállalás. Hivatástudattal rendelkező, hiteles alkotó értelmiségi, akinek természetes igénye, életformája az állandó tanulás és a környezet-, a társadalom életének alakításában való alkotó részvétel. Beszéde, viselkedése mindig kulturált. Tiszteletben tartja a hozzáfutók egyéniségét és gondoskodik méltóságuk, egyéniségük, jogaik megőrzéséről. Személyes megnyilvánulásaival képviseli a természetisztelő magatartást, környezettudatos életvitelt.

7./ A közművelődési szakember a tanult szakmai ismereteit alkalmazza, tapasztalatait hasznosítja, szakismereteit folyamatosan fejleszti. Részt vesz a szakmai közéletben, innovatív eredményeit publikálja. Érti a helyi kultúra szerepét, az elődök üzeneteit, korunk szellemi kihívásait.

Értőn küzd az uniformizált fogyasztói értékrend, az eldologiasodott életforma, az örömtelen, céltalan, sodrott lét, a tömegtársadalom értékzavara ellen. Tudatában van, hogy minden településen más és más az ismeret- és képességszükségletet, amelynek kielégítéséhez képes megválasztani a leghatékonyabb formákat, eszközöket és megkeresni a művelődő társakat, szövetségeseiket. A társadalom jövőjét meghatározó, tényezőnek tartja az egész életen át tartó és az élet minden területére kiterjedő tanulást.

8./ A közművelődési szakember magatartásával kapcsolatos elvárások: a szakmai felelősségét helyezze személyes érdekei elé, elhivatottan képviseli, közvetíti az értékeket, viselkedése résztvevőközpontú, nyugalmat, melegséget sugárzó, elfogadó, munkakapcsolataiban megbízható, egyenes, együttműködő, kollégáival korrekt munkakapcsolatot ápol, kommunikációja egyértelmű, udvarias, barátságos, tiszteletadó, megkeresésekre, kapcsolattfelvételre korrekt módon reagál, az elvárható határidőre visszajelez, az elvállalt munkahelyi, egyéb szakmai, vagy önkéntes munkáját határidőre teljesíti, akadályoztatása esetén előzetesen és időben értesíti az érintetteket, előzetes, személyes tájékozódás alapján alkot és hangoztat véleményt, törekszik a nézet- és véleménykülönbségek egyeztetésére, az érintettek jelenlétében történő megbeszélésére, folyamatosan fejleszti önismeretét, kommunikációs, probléma-megoldó- és konfliktuskezelési képességét, ismeri és betartja a munkakörében releváns jogszabályokat, intézményi belső szabályzatokat, a közművelődés szakmai és etikai követelményeit.

9./ A közművelődési szakember a közművelődési szakma közösségének felelős tagja. Őrzi és növeli a közművelődési szakma jó hírét, tekintélyét, részt vesz a szakmai közéletben és együttműködésben, tájékozódik, informálódik a szakma átfogó folyamatairól annak érdekében, hogy képessé váljon a szakmai identitás megélésére, a szakma értékeinek artikulálására, és segítse közös érdekeinek érvényesítését, védelmét. Készségesen osztja meg tudását és tapasztalatait. Figyelembe veszi és munkájában hasznosítja a lakosság igényeinek, szükségleteinek, elégedettségének mérése során kapott jelzéseket, reakciókat. Törekszik a szakmán belüli együttműködésre, feladatmegosztásra (lakossági szükségletek és igények alapján, határterületeken keletkező feladatok megosztására, a versengés kerülésére.) Kezdeményezi, illetve bekapcsolódik az intézmények, szervezetek és szakemberek közötti hálózati együttműködésbe.

10./ A közművelődési intézmény, közművelődési szervezet mint munkahely. A közművelődési szakember elkötelezett és lojális intézménye iránt, ismeri és tiszteletben tartja az intézmény szervezeti és szakmai céljait és érdekeit. Beosztottként és vezetőként egyaránt a munkahelyi (és a tágabb szakmai) közösség javán munkálkodik. A közművelődési szakember beosztásának, munkakörének megfelelő szakmai képzettséggel rendelkezik, írásban foglalt és közölt jogokkal és kötelezettségekkel, felelősséggel bír. A jogszabályok, belső szabályzatok, irányelvek, munkatervek és egyéb munkát meghatározó dokumentumok megismerhetőségét az intézmény vezetése biztosítja. E dokumentumok ismeretének hiánya azonban nem mentesíti a szakembert – a benne foglaltak megszegése esetén- a felelősség alól. A kiadott feladat ellátásához szükséges információk rendelkezésre állását és az elvárások pontos megfogalmazását a feladatkiadó teljes körűen biztosítja. (források, időkeretek, határidők, részfeladatok, koordinációs lehetőségek, jelentési és beszámolási kötelezettségek, kapacitás, siker és teljesítmény kritériumok). A közművelődési szakember lehetősége, egyben kötelezettsége is, hogy észrevételeivel, javaslataival segítse az intézményi működés hatékonyságát, a munkahelyi kultúra és légkör javítását. Figyelembe veszi, munkájában hasznosítja az elégedettség mérések (külső és belső) tapasztalatait. A vezetés működteti a munkahelyeken a tájékoztatás, információ megosztás, a koordináció, a döntés előkészítés, az értékelés és az érdekérvényesítés szervezett fórumait. A közművelődési szakembereknek joga és kötelessége e lehetőségek aktív és konstruktív használata.

11./ Társadalmi kapcsolatok. A közművelődési szakember elfogultságtól, előítéletektől mentes kapcsolatban áll a társadalom tagjaival, csoportjaival, szervezeteivel.

Tisztelettel és kooperációs készséggel fordul más szakmák és tagjaik felé. Tudatosítja és gyakorlatában is alkalmazza a közművelődési szakma speciális lehetőségeit a humán szakmák rendszerében. A közművelődési intézmények helyi társadalomba ágyazottsága, a szociokulturális rendszer és problémáinak ismerete a közművelődési szakembert alkalmassá teszi a „hid” szerepre, a szektorok közötti területeken hatékony, prevenciót jelentő működésre, együttműködésre. Tiszteletben tartja a helyi társadalom kezdeményezéseit, segíti önszerveződését. Teret, lehetőséget, alkalmat biztosít a helyi személyközi és társadalmi kapcsolatok létrejöttéhez. Munkájával elősegíti, lehetővé teszi a művelődési aktivitást, a szellemi és művészeti alkotásokhoz való hozzáférési jog érvényesülését.

V. KORRUPCIÓ ÉS AJÁNDÉKOZÁS

A munkavállalók ne váljanak kiszolgáltatottá, tartózkodjanak az olyan magatartásformáktól, amelyek alkalmasak a korrupció látszatára, vagy amelyek arra vezető tevékenység részére váljanak. Ennek megfelelően kötelesek minden olyan helyzetet, kapcsolatot elkerülni, amely alkalmas lehet elfogultságuk megkérdőjelezésére. A munkavállaló sem közvetlenül, sem közvetve nem fogadhatnak el és nem kérhetnek olyan juttatást, pénzt, utazást, ajándékot vagy előnyt a velük, vagy szervezetükkel kapcsolatban állóktól, amely alkalmas arra, hogy befolyásolja pártatlanságukat, ítéliképességüket. Ebben a körben juttatásnak, ajándéknak, illetve előnynek minősül minden szolgáltatás, szórakoztatás, vendéglátás, rendezvényeken való részvétel, kölcsön vagy egyéb anyagi, egzisztenciális, illetve erkölcsi értéket képviselő dolog, szíveség, illetve ezek bármelyikének a jövőben történő biztosítására tett ígéret, amelynek pénzben kifejezhető értéke van, és amelyhez ellenszolgáltatás nélkül, vagy az értékénél lényegesen alacsonyabb áron jut hozzá valaki. Nem tartozik ebbe a körbe az intézmény látogatóitól, szolgáltatást igénybe vevőktől kapott, kis értékű és erkölcsi, szakmai elismerést jelentő ajándék az ajándékozási szabályzatnak megfelelően. A vezetők a munkavállalóaktól, illetve beosztottaiktól csak a társadalmi érintkezés részét képező események (névnap, születésnap, nyugdíjba vonulás stb.) kapcsán fogadhatnak el ajándékot. Az ajándékozás mértéke és formája nem lehet alkalmas arra, hogy valamely jogosulatlan döntés, előny, juttatás stb. elérését lehessen attól remélni. Az ajándék mértékére az ajándékozási szabályzat az irányadó.

VI. ELJÁRÁSI SZABÁLYOK

Etikai vétségnek minősül a munkavállaló etikai részletszabályokat megszegő azon cselekménye, amely a Kódex rendelkezéseivel ellentétes, és az nem minősül szabálysértésnek vagy bűncselekménynek. Az etikai eljárás lefolytatására a munkáltatói jogkör gyakorlója 3 tagú, - elnökből és 2 tagból álló - etikai bizottságot jelöl ki az intézmény dolgozói közül. A bizottság feladata a normasértés körülményeinek feltárása, illetve amennyiben az etikai vétség bizonyítottá válik, a büntetésre történő javaslattétel. A bizottság az etikai eljárás alá vont munkavállalót meghallgatja, ennek eredményét jegyzőkönyvben rögzíti és közli a munkáltatói jogkör gyakorlójával. A bizottság az eljárás végén – amennyiben szükséges, javaslatot tesz – az intézkedésre. A javaslatát a bizottság szótöbbséggel hozza meg. A bizottság javaslatát, az ügyben keletkezett iratokkal együtt megküldi a vezetőnek, aki ezek figyelembe vételével megállapítja a vétlenséget vagy az etikai vétséget, és dönt a további jogkövetkezmények alkalmazásáról.

VII. ZÁRÓ RENDELKEZÉS

E szabályzat 2022. január 01. napján lép hatályba.

Laczi Sarolta
Laczi Sarolta ügyvezető
Madách Imre Művelődési, Kulturális
és Szolgáltató Nonprofit Kft.



