

Cégnév: ERCSI EGÉSZSÉGÜGYI KÖZPONT
KÖZHASZNÚ NONPROFIT KFT

Adószám: 14459548-1-07

Címe: 2451 Ercsi Esze Tamás u. 14.

E-mail cím: titkarsag@ercsirendelo.hu

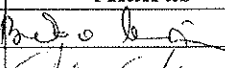
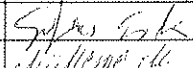
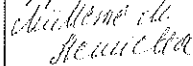
Telefon: 00 36 (25) 520-775



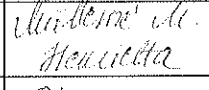
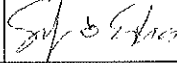
ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI SZABÁLYZAT

Érvénybelépés időpontja: 2021. március 01.

Jóváhagyta:

Bukovi Mária
ügyvezető

Adatok	Név	Beosztás/munkakör	Dátum	Aláírás
Összeállította:	Bukovi Mária	ügyvezető	2021.03. 01.	
Ellenőrizte	Gulyás Erika	pénzügyi tanácsadó	2021.03. 01.	
Ellenőrizte	Müllerné M. Henrietta	minőségirányítási vezető	2021.03. 01.	

Nyilatkozatok					
Egyet nem értési nyilatkozat		Megismerési nyilatkozat			
Dátum	Aláírás	Név	Beosztás/munkakör	Dátum	Aláírás
-	-	Dr. Molnár Kornélia	orvosigazgató	2021.03. 01.	
-	-	Bukovi Mária	ügyvezető	2021.03. 01.	
-	-	Müllerné M. Henrietta	minőségirányítási vezető	2021.03. 01.	
		Gulyás Erika	pénzügyi tanácsadó	2021.03.01.	

Éves felülvizsgálat/módosítások		
Sorszám	Dátum	Leírás/jellege
1.		Éves felülvizsgálat végzése
2.		Éves felülvizsgálat végzése
3.		Éves felülvizsgálat végzése
4.		Éves felülvizsgálat végzése
5.		Éves felülvizsgálat végzése
6.		Éves felülvizsgálat végzése
7.		Éves felülvizsgálat végzése

I. ÁLTALÁNOS RÉSZ

1. Bevezetés

Az Ercsi Járóbeteg-szakellátó Egészségügyi Központ Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Társaság) a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről szóló 2009. évi CXXII. törvény, a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről szóló 339/2019. (XII. 23.) Korm. rendelet, valamint a további vonatkozó jogszabályok rendelkezéseinek való megfelelés, a Társaság szervezeti integritásának megvédése, a Társaság és munkavállalói közötti érdekellentét, csalás és korrupció megelőzése, valamint az egyenlő bánásmód érdekében az alábbi szabályzatot (a továbbiakban: Szabályzat) vezeti be.

2. A Szabályzat célja, hatálya

2.1. A Szabályzat célja

A jelen Szabályzat célja olyan összeférhetetlenséget kizáró szervezeti szabályozás, amely biztosítja a Társaság jogos gazdasági érdekeinek a védelmét, valamint olyan egyértelmű normákat és elvárásokat tartalmaz, amelyek valamennyi munkavállaló számára egyértelműek és közhathatók.

A jelen Szabályzat célja továbbá, hogy biztosítsa a Társaságban egészségügyi szolgálati jogviszony, illetve személyes közreműködői jogviszony alapján munkát végző munkavállalók (a továbbiakban: munkavállaló/munkavállalók), valamint a Társaságnál megbízási jogviszony alapján egyéb tisztséget ellátó személyek (a továbbiakban: tisztségviselő/tisztségviselők) közötti összeférhetlenség elkerülésének szabályait, valamint esetleges felmerülésük esetén a követendő eljárásrendet. A Társaságon belüli összeférhetlenségi szabályok világos és egyértelmű lefektetése biztosítja az objektív, a Társaság érdekeit szem előtt tartó munkavégzést, a beosztottakkal való méltányos elbánást és az egyenlő bánásmód alapelveinek az érvényesülését, ezáltal még jobban elősegítve a Társaság jogos gazdasági érdekeinek a védelmét, illetve minden munkavállaló és tisztségviselő számára a világos, érthető, követhető normák felállítását.

2.2. A Szabályzat hatálya

A jelen Szabályzat hatálya kiterjed a Társaság magasabb vezetőire, valamennyi – teljes vagy rész munkaidőben foglalkoztatott munkavállalójára, valamint tisztségviselőjére, továbbá mindazon természetes személyre, akivel a Társaság – különösen – megbízóként, megrendelőként szerződéses kapcsolatba kerül, vagy olyan együttműködési vagy egyéb megállapodást köt, amely a Társaság számára kötelezettséget keletkeztet.

A Szabályzat hatálya nem terjed ki a Munkavállaló azon magatartására, amellyel kapcsolatban más jogszabály szerint kijelölt szerv jogosult és köteles eljárni (pl.: büncselekmény esetén rendőrség, bíróság).

3. Vonatkozó jogszabályok, belső szabályzatok

A Társaság az összeférhetlenség szabályozása során az alábbi jogszabályokat, hatályos belső szabályzatait veszi figyelembe:

- a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.),
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.),
- Az egészségügyi szolgálati jogviszonyról szóló 2020. évi C. törvény
- a Társaság jelen Szabályzat hatálybalépésekor hatályos Szervezeti és Működési

Szabályzata

- a Társaság Felügyelőbizottságának jelen Szabályzat hatálybalépésekor hatályos ügyrendje,
- a Társaság jelen Szabályzat hatálybalépésekor hatályos Beszerzési Szabályzata, valamint
- a Társaság jelen Szabályzat hatálybalépésekor hatályos Etikai Szabályzata.

4. **Értelmező rendelkezések**

- 4.1. *Érintett személyek:* egymással hozzátartozói, vagy egyéb jogszabály által megállapított összeférhetlenségi viszonyban álló munkavállalók/tisztségviselők.
- 4.2. *Hierarchikus kapcsolat:* a munkavállalók/tisztségviselők között egy szervezeti egységen belül létrejött, közvetve, vagy közvetlenül fennálló vezető-beosztott kapcsolat.
- 4.3. *Hozzátartozó:* a közeli hozzátartozó, az élettárs, az egyeneságbeli rokon házastársa, a házastárs egyeneságbeli rokona és testvére, és a testvér házastársa.
- 4.4. *Közeli hozzátartozó:* házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és a nevelt gyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő és a testvér.
- 4.5. *Összeférhetetlenség* - a hivatali felelősség és az egyéni érdek ütközése, ahol az egyénnek személyes érdekei vannak, melyek rossz befolyással lehetnek a hivatali felelősségének és kötelezettségeinek gyakorlására. Gazdasági összeférhetlenség: minden olyan tevékenység, illetve magatartás, amely sértheti vagy veszélyeztetheti a Társaság jogos gazdasági érdekeit, piaci pozícióit, továbbá működésével összefüggő érdekeket, üzleti titkot, alapvető fontosságú információk kezelését. E körben tartoznak különösen a tervbe vett beruházásokkal, üzletkötőkkel (üzleti partnerekkel, üzleti ajánlatok), stratégiákkal, belső újításokkal, új technológiákkal, műszaki-gazdasági fejlesztési célokkal, eszközökkel, módszerekkel, stb. kapcsolatos információk. Összeférhetetlen, ha valaki a verseny tisztességét veszélyezteti, azaz feladatainak pártatlan és tárgyilagos gyakorlására bármely okból, így különösen gazdasági érdek vagy az eljárásban résztvevő gazdasági szereplővel fennálló más közös érdek miatt nem képes. Munkajogi összeférhetlenség: Összeférhetetlennek minősül: minden olyan további egészségügyi szolgálati jogviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, mely a munkavállaló munkavégzésével összeegyeztethetetlen, és ezáltal hátrányt okozhat a Társaságnak (pl. többes egészségügyi szolgálati jogviszony azonos munkaidőben), így különösen a versenyhelyzetben levő (konkurens) munkáltatónál.
- 4.6. *Ügyvezető:* aki önállóan jogosult a Társaság irányításával kapcsolatos olyan döntések meghozatalára, amelyek nem tartoznak az Alapító hatáskörébe.
- 4.7. *Magasabb vezetők:* vezető állású munkavállaló a munkáltatói jogokat gyakorló ügyvezető, valamint a közvetlen irányítása alatt álló és – részben vagy egészben – helyettesítésére jogosított más munkavállaló (a továbbiakban együtt: vezető). A Társaságnál vezető állású munkavállalók munkaköreinek felsorolását a Szervezeti és Működési Szabályzat tartalmazza.

II. AZ ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG SZABÁLYOZÁSA

5. **Összeférhetlenség a Munka Törvénykönyve alapján**

- 5.1. A munkavállaló köteles bejelenteni a további jogviszony létesítésére irányuló szándékát a munkáltató felé.
- 5.2. A munkavállaló az egészségügyi szolgálati jogviszony fennállása alatt – kivéve, ha erre jogszabály feljogosítja – nem tanúsíthat olyan magatartást, amellyel munkáltatója jogos gazdasági érdekeit veszélyeztetné.
- 5.3. A vezető:
 - a) nem szerezhethet részesedést a munkáltatóéval azonos vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, vagy a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdálkodó szervezetben,
 - b) nem köthet a saját nevében vagy javára a munkáltató tevékenységi körébe tartozó ügyletet, továbbá
 - c) köteles bejelenteni, ha a hozzátartozója 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.
- 5.4. Az összeférhetlenség kérdését – eltérő megállapodás hiányában – a Társaság cégjegyzékben feltüntetett tevékenységi körének a munkáltató tevékenységi körével való összehasonlítása alapján kell vizsgálni. Az összeférhetlenség fennállásának megítélése tekintetében a cégjegyzékben feltüntetett tevékenység számít.
- 5.5. Amennyiben a vezetők és a munkavállalók esetében a munkáltató, az ügyvezető esetében a tulajdonosi joggyakorló úgy ítéli meg, hogy a másik társaságban való részesedés, az adott szerződéskötés és/vagy a hozzátartozóval kapcsolatos összeférhetlenség a Társaság gazdasági érdekeit nem veszélyezteti, eltérhet az Mt.-ben foglalt összeférhetlenségi szabályoktól, azaz külön megállapodásban a felek az Mt.-ben foglalt szabálytól eltérően is megállapodhatnak.

6. **Összeférhetlenség a Ptk. 3:115. § alapján**

- 6.1. A Ptk. 3:115. §-a értelmében a vezető tisztségviselő (ügyvezető) nem szerezhethet társasági részesedést, és nem lehet vezető tisztségviselő olyan gazdasági társaságban, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint az a társaság, amelyben vezető tisztségviselő. Ha a vezető tisztségviselő új vezető tisztségviselői megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított tizenöt napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy felügyelőbizottsági tag.
- 6.2. A vezető tisztségviselő és hozzátartozója – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – nem köthet saját nevében vagy saját javára a gazdasági társaság főtevékenysége körébe tartozó szerződéseket.

7. **Összeférhetlenség a 2020. évi C. törvény 4.§ alapján**

- 7.1. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy további munkavégzésre irányuló jogviszonyt, ideértve más keresőfoglalkoztatást, valamint díjazás ellenében folytatott tevékenységet is - a tudományos, oktatói, művészeti, lektori, szerkesztői, jogi oltalom alá eső szellemi tevékenység, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony (a továbbiakban együtt: gyakorolható tevékenység) kivételével - kizárólag a Kormány által kijelölt szerv előzetes engedélyével létesíthet.
- 7.2. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az őt foglalkoztató egészségügyi szolgáltató székhelyén vagy telephelyén nem végezhet olyan egészségügyi tevékenységet, amire az egészségügyi szolgálati jogviszonya nem terjed ki.
- 7.3. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az (1) bekezdésben foglaltaktól eltérően a gyakorolható tevékenység végzésére irányuló jogviszonyt kizárólag a Kormány által kijelölt szerv előzetes engedélye alapján létesíthet, ha a munkavégzés időtartama részben azonos az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkaidejével.
- 7.4. Az (1) és (3) bekezdés szerinti előzetes engedély kérésének elmulasztása esetén az egészségügyi szolgálati jogviszony azonnali hatályú felmondással megszüntethető.
- 7.5. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az egészségügyi szolgálati jogviszony keretében - az egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény (a továbbiakban: Eütv.) 3. § *i*) pontja szerinti sürgős szükség esetét és a Kormány rendeletében meghatározott eseteket kivéve - nem nyújthat egészségügyi szolgáltatást ugyanazon személy számára, akinek más - e törvény hatálya alá nem tartozó - jogviszonyban már ugyanazon betegség tekintetében egészségügyi szolgáltatást nyújtott.
- 7.6. A vezető, továbbá a pénzügyi kötelezettségvállalásra jogosult egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy munkakörével, vezetői megbízásával összeférhetetlen
 - a) ha hozzátartozójával irányítási (felügyeleti), ellenőrzési vagy elszámolási kapcsolatba kerülne,
 - b) a munkáltatóéval azonos, vagy ahhoz hasonló tevékenységet is végző, illetve a munkáltatóval rendszeres gazdasági kapcsolatban álló más gazdasági társaságban betöltött vezető tisztségviselői, felügyelőbizottsági tagság.
- 7.7. A (6) bekezdés *b*) pontja az egészségügyi szolgáltatónál, valamint az egészségügyért felelős miniszter ágazati irányítási jogkörébe tartozó, egészségügyi szolgáltatást nem nyújtó költségvetési szervnél létesített, egészségügyi tevékenység végzésére irányuló, az egészségügyi szolgálati jogviszonyhoz kapcsolódó munkakörre, vezetői megbízásra nem alkalmazandó.
- 7.8. Az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy köteles a munkáltatónak haladéktalanul írásban bejelenteni, ha vele szemben az egészségügyi szolgálati jogviszony létesítésekor vagy fennállása alatt az e törvényben meghatározott összeférhetlenségi ok merült fel, vagy ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyának fennállása alatt összeférhetetlen helyzetbe került. A munkáltató

köteles haladéktalanul írásban felszólítani az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személyt, hogy az összeférhetetlenséget harminc napon belül szüntesse meg, vagy köteles a szükséges intézkedést megtenni az összeférhetetlenség kizárására.

- 7.9. Ha az egészségügyi szolgálati jogviszonyban álló személy az összeférhetetlenséget a felszólítástól számított harminc napon belül nem szüntette meg, az egészségügyi szolgálati jogviszonya e törvény erejénél fogva megszűnik.
- 7.10. Az egészségügyi szolgáltató vezetője az Eütev. 1. §-a szerinti gyógyító-megelőző tevékenységet az Eütev. 15/F. §-ban foglalt kivétellel nem folytathat azzal, hogy ezen tevékenység végzési ideje a gyakorlati időbe, illetve a kötelező továbbképzésbe beszámít.

8. A vezetők állású munkavállalókra vonatkozó egyéb összeférhetlenségi szabályok

8.1. Vezetői érdekeltségek összeférhetlensége:

Az ügyvezető és a munkatársak a hivatalos megbízásuk keretében, döntéseik meghozatalánál és tanácsadásaik során nem vehetik figyelembe saját személyes érdekeiket, illetve nem mutathatnak elfogultságot pénzügyi, szakmai szempontokon kívüli, politikai, etnikai, hozzátartozóik által befolyásolt, vallási vagy más személyes preferenciáik által. Az ügyvezetőnek és a munkatársaknak el kell kerülniük, illetve meg kell szüntetniük minden olyan személyes érdekeltséget, amely esetlegesen kompromittáló lenne hivatalos kötelezettségeik vagy felelősségük teljesítésénél.

Minden érdekeltséget, mely tényleges vagy vélt összeférhetlenséghez vezethet a ügyvezető, a munkatársak vagy az ő hozzátartozóik által, be kell jelenteni a Társaság tulajdonosa részére.

Hozzátartozók alkalmazása: Megfelelő képzettséggel és képességekkel rendelkező hozzátartozók alkalmazása lehetséges, de nem közvetlen beosztotti viszonyban vagy azonos területen való olyan együttműködésben, amely esetleges hatással lehet a belső kontrollra.

8.2. Jognyilatkozatokkal kapcsolatos tilalom

A vezető állású munkavállaló nem tehet jognyilatkozatot olyan gazdasági társaságok, magánszemélyek, illetve bármely harmadik személy ügyleteivel összefüggésében, amelyekben neki vagy hozzátartozóinak gazdasági érdekeltsége (gazdasági társaságban fennálló tisztség vagy érdekeltség (pl. tulajdonos, részvényes, stb.) van.

Nem végezhet olyan tevékenységet, amelynek során a társasággal versenyhelyzetben levő, vagy ellenértékű felet további jogviszony keretében képvisel, vagy ellenértékű fél ügyében jár el;

Nem láthat el szakértői, valamint tanácsadói tevékenységet olyan ügyletben, amelyek létesítésében, vagy annak teljesítésében közreműködött.

8.3. Vezető állású munkavállaló gazdasági társaságokban levő érdekeltisége, tisztsége

A Társaság vezető állású munkavállalói nem lehetnek alapítói, tulajdonosai, vezető tisztségviselői, felügyelő bizottságának tagjai, könyvvizsgálói, képviselői olyan gazdasági társaságoknak és egyéb szervezeteknek, amelyekkel az Ercsi Járóbeteg-szakellátó Egészségügyi Központ Közhasznú Nonprofit Kft. szerződéses kapcsolatban áll, illetőleg az adott szervezeti egység a szerződéses kapcsolat létrehozásában ügyrendi feladatai alapján közreműködött, vagy amelyek a Társaság tevékenysége szempontjából versenyhelyzetben lévő (konkurens) vagy ellenértékű félnek minősülnek.

Fentiek nem vonatkoznak az olyan társaságokra és egyéb szervezetekre, amelyekben az Ercsi Járóbeteg-szakellátó Egészségügyi Központ Közhasznú Nonprofit Kft. tulajdonrészrel/ érdekeltiséggel rendelkezik és a részvételre/tisztségre az Alapító a vezető állású munkavállalót kijelölte, illetve kijelöléshez írásban előzetesen hozzájárult.

8.4. Vezető állású munkavállalóira vonatkozó egyéb szabályok

A vezető állású munkavállalók által tett nyilatkozatok megtételére, ellenőrzésére, elbírálására és jogkövetkezményre vonatkozó jelen utasításban meghatározott eljárási szabályokat kell alkalmazni.

A vezető állású munkavállalókra vonatkozó további szabályokat az MT. 208-211.§ tartalmazza.

9. Felügyelő Bizottság tagjaira vonatkozó összeférhetlenségi szabályok

- 9.1. Felügyelőbizottság tagja – a nyilvánosan működő részvénytársaság részvénye kivételével – nem szerzhet társasági részcsedést, és nem lehet vezető tisztségviselő, Felügyelőbizottsági tag olyan jogi személyben, amely főtevékenységként ugyanolyan gazdasági tevékenységet folytat, mint a Társaság, kivéve, ha az Alapító ehhez hozzájárul. Amennyiben a vezető tisztségviselő vagy a Felügyelőbizottság tagja új vezető tisztségviselői vagy Felügyelőbizottsági tagsági megbízást fogad el, a tisztség elfogadásától számított tizenöt napon belül köteles e tényről értesíteni azokat a társaságokat, ahol már vezető tisztségviselő vagy Felügyelőbizottsági tag;
- 9.2. Felügyelőbizottságának tagja, valamint hozzátartozójuk – a mindennapi élet szokásos ügyletei kivételével – nem köthet saját nevében vagy saját javára a Társaság tevékenységi körébe tartozó szerződéseket, kivéve, ha az Alapító ehhez hozzájárul

III. A MUNKAVÁLLALÓK GAZDASÁGI ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGÉRE VONATKOZÓ SZABÁLYOK

10. **Az érdekellentét kerülésének, valamint az összeférhetlenség jelentésének kötelezettsége**

- 10.1. A munkavállalók kötelesek elkerülni minden olyan helyzetet, amely a munkavállaló és a Társaság érdekei között ellentétet keletkeztet vagy ilyen ellentét látszatát kelti. Egészségügyi szolgálati jogviszonya fennállása alatt a munkavállaló nem folytathat olyan üzleti, üzemi vagy egyéb tevékenységet, amely érdekellentétet teremt a Társasággal. Erre vonatkozó további rendelkezést tartalmazhat az egészségügyi szolgálati munkaszerződés is.
- 10.2. El kell kerülni, hogy a személyes és hivatalos kapcsolatban a magánérdekek összeütközésbe kerüljenek a Társaság érdekeivel. Akkor is előállhat összeférhetlenség, ha valamely munkavállaló olyan intézkedést tesz, vagy olyan érdekek motiválják, amelyek megnehezítik számára, hogy a Társaságnál végzett munkáját objektíven és hatékonyan lássa el.
- 10.3. A munkavállalóknak haladéktalanul jelenteniük kell minden olyan, tudomásukra jutott helyzetet, lényeges személyes vagy hivatalos kapcsolatot, amelyről valószínűsíthető, hogy látszólagos vagy tényleges összeférhetlenség kialakulásához vezethet.
- 10.4. A munkavállaló minden lehetséges érdekellentétről köteles tájékoztatni az illetékes vezetőt, és annak jóváhagyását kérni. A vezető az egyes helyzetekben az alapító Önkormányzat jegyzőjének iránymutatását is kérheti.
- 10.5. Összeférhetlenség állhat elő a főálláson kívüli tevékenység folytatása esetén is. Minden főállás melletti tevékenység megkezdésekor a Társaság munkatársának haladéktalanul tájékoztatnia kell erről az ügyvezetőt. A tevékenység elvállalásához szükséges az ügyvezető javaslata alapján a fenntartó vezetőjének írásbeli engedélye.
- 10.6. A Társaság munkavállalója akkor is köteles tájékoztatni az ügyvezetőt, ha a Társaság az ő vagy közeli hozzátartozója üzleti érdekeltségi körébe tartozó, azaz a Ptk. 8:2. § szerinti többségi befolyása alatt álló vállalkozással kíván üzleti kapcsolatot létesíteni. Ezen információ elhallgatása etikai vétségnek minősül, amely esetben a Társaság Etikai Szabályzatában foglalt rendelkezések szerint kell eljárni.
- 10.7. A munkáltató a bejelentés elbírálásakor az összeférhetlenség megállapítását követően az eset összes körülményének figyelembevétele mellett felmentést adhat az összeférhetlenség következményeinek alkalmazása alól, vagy a munkavállalót felhívhatja az összeférhetlenség okának megszüntetésére, és/vagy megtilthatja az összeférhetlenséggel érintett tranzakció lefolytatását.

IV. A TÁRSASÁG SZERVEZETÉN BELÜLI
ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG TÍPUSAI ÉS FELMERÜLÉSE
ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁSREND

11. A szervezeten belüli összeférhetlenség típusai

11.1. Személyi összeférhetlenség

11.1.1. Személyi összeférhetlenség keletkezik, amennyiben a Társaság munkavállalói úgy dolgoznak hierarchikus kapcsolatban egymással, hogy egyik a másiknak hozzátartozója, vagy jogszabály alapján megállapított egyéb összeférhetlenségi kapcsolat áll fenn közöttük.

11.2. A Társaság tisztségviselője, vezető állású munkavállalója s a Társaság munkavállalója között személyi összeférhetlenség alakul ki, amennyiben egymásnak hozzátartozói, vagy egyéb jogszabály alapján összeférhetetlen állapot keletkezik közöttük.

11.3. Szakmai összeférhetlenség

11.3.1. Szakmailag összeférhetetlen a Társaság munkavállalója, amennyiben a munkakörébe tartozó rábízott feladat tárgyilagos végrehajtása tőle bármilyen okból nem várható el. Összeférhetlenségi körülmény keletkezhet jogszabályban, vagy a Társaság szabályzataiban meghatározott körülmény alapján is.

A szakmai összeférhetlenség elkerülése érdekében törekedni kell a Társaság szervezeti egységeinek és azok tevékenységeinek elhatárolására, amelyet a Társaság szervezeti felépítése biztosít. A Társaság különböző funkciót ellátó szervezeti egységeket, személyeket elhelyezésüket illetően fizikailag, illetve informatikai hozzáférésüket tekintve logikailag is elkülöníti. A Társaság munkavállalói számára előírt munkakörök esetében figyelemmel kell lenni arra, hogy az más munkavállalótól elkülönüljön, az adott munkavállaló munkaköre pontosan, követhetően, s ellenőrizhetően legyen meghatározva, és munkaköri leírása ne adjon lehetőséget összeférhetlenségi helyzet felmerülésére.

11.4. Felismerés

11.4.1. Bármely, a jelen Szabályzatban ismertetett összeférhetlenségi, vagy lehetséges összeférhetlenségi eset felismerése a Társaság érintett munkavállalóinak, tisztségviselőinek feladata.

11.4.2. Amennyiben a munkavállaló, vagy tisztségviselő nem tudja az adott esetről eldönteni, hogy azzal kapcsolatban az összeférhetlenség eshetősége fennáll-e, úgy a saját közvetlen feletteséhez, vagy amennyiben közvetlen felettesével kapcsolatban áll fenn az összeférhetlenség, az ügyvezetőhöz köteles fordulni.

11.5. Bejelentés

11.5.1. Az egymással az egészségügyi szolgálati jogviszonyukban, vagy tisztségük ellátása során hierarchikus kapcsolatban álló hozzátartozók, vagy egyéb okból összeférhetetlen személyek esetében a jogviszony létrejötte előtt, illetve annak

fennállása alatt is az összeférhetlenséget a tudomásszerzést követő lehető legrövidebb időn belül be kell jelenteni.

11.5.2. Az összeférhetlenségi helyzet elkerülése érdekében:

- a) valamennyi munkavállaló, tisztségviselő köteles a jogviszony létesítését megelőzően a jelen Szabályzat **2. számú melléklete** szerinti nyilatkozaton nyilatkozni arról, ha hozzátartozójaz egészségügyi szolgálati jogviszonyban áll a munkáltatóval, vagy ellát-e megbízási szerződés alapján egyéb tisztséget;
- b) a közvetlen alá-fölrendeltségi viszonyban az egészségügyi szolgálati jogviszony fennállása alatt történő létrejöttét, valamint egyéb szakmai összeférhetlenség felmerülését az érintett munkavállalók kötelesek haladéktalanul, de legkésőbb a tudomásszerzéstől számított 5 munkanapon belül bejelenteni az ügyvezetőnek;

11.5.3. a Társaság tisztségviselői, vezető állású munkavállalói az összeférhetlenség bekövetkezését a Társaság ügyvezetőjének kötelesek bejelenteni. Közvetlen alá-fölrendeltségi viszony kialakulására a jelen Szabályzat hatálya alatt az alábbi esetekben kerülhet sor:

- a) a hozzátartozók szervezeti változások vagy átalakulások miatt egymással hierarchikus kapcsolatba kerülnek, vagy
- b) egymással közvetlen alárendeltségben dolgozó munkavállalók között hozzátartozói viszony alakul ki.

11.6. Ellenőrzés; az összeférhetlenség bekövetkezése esetén teendő intézkedések

11.6.1. Az összeférhetlenségi nyilatkozatok, bejelentések elbírálásának célja annak megítélése, hogy a Társaságra nézve összeférhetlenség okán fennáll-e, illetve előállhat-e jogos gazdasági érdek, piaci pozíció, működéssel összefüggő érdekek, üzleti titkok, alapvető fontosságú információk kezelésének, a verseny tisztaságának sérelme, illetve veszélyeztetése, és e megítélés alapján a szükséges intézkedések kezdeményezése.

11.6.2. Az ügyvezető a Társaság jogi szakértelemmel rendelkező személy bevonásával a jelen Szabályzat szerinti bejelentést megvizsgálja és eldönti, hogy összeférhetlenségről van-e szó, illetve miként szükséges megfelelően kezelni az esetet.

11.6.3. A Társaságon belüli összeférhetlenség nem tartható fenn, arra vonatkozóan azonnal megfelelő intézkedést kell tenni, amelynek előkészítésében aktívan kötelesek közreműködni az érintett munkavállalók, tisztségviselők, az ügyvezető, valamint egy jogi szakértelemmel rendelkező személy.

11.6.4. Az intézkedés előkészítésében résztvevő előző pont szerinti felek az összeférhetlenség megszüntetésére kilátásba helyezett intézkedéseket az érintettekkel megvitatják, mely alapján megoldási javaslatot készítenek, pl. az egyik érintett személy áthelyezésével, vagy a munkavállaló munkakörének megváltoztatásával. A megoldási javaslatban arra kell törekedni, hogy az összeférhetlenséggel érintett munkavállalók, vagy tisztségviselők

egészségügyi szolgálati jogviszonya, megbízási jogviszonya lehetőség szerint fennmaradjon. Amennyiben ez nem lehetséges úgy a munkáltatói jogkör gyakorlója az érintett munkavállalókkal történt előzetes egyeztetést követően az összeférhetlenségi helyzettel érintett munkavállalók, vagy tisztségviselők egészségügyi szolgálati jogviszonyát, megbízási jogviszonyát rendes felmondással megszüntetik.

- 11.6.5. A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles 30 napon belül elbírálni a munkavállaló egészségügyi szolgálati jogviszonyon kívüli jogviszonyáról tett nyilatkozatait. Előzetes bejelentés esetén a munkavállaló indoklással kérheti a bejelentések gyorsított elbírálását. Ebben az esetben a bírálati határidő 15 nap.
- 11.6.6. A munkáltató az összeférhetlenséget eredményező jogviszony létesítését megtilthatja, illetve a munkavállalót a jogviszony megszüntetésére kötelezheti, ha azt a Társaság jogos gazdasági érdekeit veszélyezteti.
- 11.6.7. A munkáltatói jogkört gyakorlója a munkavállalót az összeférhetlenség bírálatának eredményéről írásban értesíti.
- 11.6.8. Az összeférhetlenség megállapítása ellen a munkavállaló az értesítés kézhezvételét követő 5 munkanapon belül írásban kifogással élhet. A kifogás elbírálásáról a munkáltató írásban értesíti a munkavállalót, amennyiben továbbra is az összeférhetlenség fennállását állapítja meg, határidő megjelölésével felhívja az összeférhetlenség megszüntetéséhez szükséges intézkedések megtételére. Amennyiben a munkavállaló nem ért egyet a kifogás elbírálásának eredményével, a vonatkozó jogszabály szerint jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.
- 11.6.9. Amennyiben a munkavállaló bejelentési kötelezettségének nem tesz eleget, valótlan tartalmú nyilatkozatot vagy bejelentést tesz, illetve jogtalanul tart fenn (összeférhetlenség megszüntetésére vonatkozó felszólításnak határidőben nem tesz eleget) további egészségügyi szolgálati jogviszonyt, illetve egyéb jogviszonyt, és azt a munkáltatói jogkört gyakorló írásos felszólítása ellenére - a meghatározott időn belül sem tesz eleget - akkor, végső esetben a munkáltató az egészségügyi szolgálati jogviszony azonnali hatályú felmondással történő megszüntetésére jogosult.
- 11.6.10. A munkáltatói jogkör gyakorló a megállapításaival és intézkedéseivel szemben a munkavállaló a vonatkozó jogszabály szerint jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.

12. A szervezeti összeférhetlenséggel érintett vezető tisztségviselőkre vonatkozó speciális eljárási rendelkezés

- 12.1. Amennyiben az összeférhetlenséggel érintett egyik munkavállaló a Társaság ügyvezetője, úgy a bejelentést követően az orvosigazgató, szükség esetén az Alapító bevonásával teszi meg a szükséges intézkedéseket az összeférhetlenségi állapot megszüntetése iránt.

13. Az összeférhetlenség esetén lefolytatható méltányossági eljárás és az engedélyezett esetek Társaság általi nyilvántartása

- 13.1. A belső összeférhetlenség kivételes méltánylást érdemlő esetben engedélyezhető, amelyről írásbeli kérelem a Társaság Alapítója jogosult dönteni.
- 13.2. Az ügyvezetővel kapcsolatban felmerülő összeférhetlenség tárgyában az Alapító jogosult dönteni.

V. Záró rendelkezések

Jelen Szabályzat az alábbi melléket tartalmazza:

1. sz. melléklet: Összeférhetlenségi és titoktartási nyilatkozat,
2. sz. melléklet: Nyilatkozat az összeférhetlenség fenn nem állásáról.

A jelen Szabályzatban foglaltak betartása a Társaság magasabb vezetőire, valamennyi – teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalójára, valamint tisztségviselőjére nézve kötelező.

A jelen ügyvezetői utasítás a Társaság belső hálózatán megjelenítendő, az Mt. 17. § (2) alapján a közzététel napján a munkavállalókkal közöltnek tekintendő.

**ÖSSZEFÉRHETETLENSÉGI ÉS TITOKTARTÁSI NYILATKOZAT
(MINTA)**

Alulírott

NÉV, beosztás:

Lakcím:.....

Szig.sz.:

*mint a közbeszerzési/beszerzési eljárásba Ajánlatkérő által bevont személy**

*mint a Bírálóbizottság tagja**

*mint Döntéshozó**

**(megfelelő aláhúzendó)*

A Ercsi Járóbeteg-szakellátó Egészségügyi Központ Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság által kezdeményezett „.....” tárgyú közbeszerzési/beszerzési eljárásban való közreműködésem kapcsán kijelentem, hogy

- az eljárás kapcsán velem szemben nem áll fenn a közbeszerzésekről szóló 2015. évi CXLI. törvény 25. §-a szerinti összeférhetetlenség,
- funkcióim és feladataim pártatlan gyakorlásában semmilyen tény, körülmény nem akadályoz,
- így különöscn gazdasági érdek vagy az eljárásban részt vevő gazdasági szereplővel fennálló más közös érdekeim nincsenek.

Kijelentem továbbá, hogy az eljárás során a közbeszerzés tárgyával kapcsolatban tudomásomra jutott információkat, adatokat, üzleti titkokat harmadik személynek, így különösen illetéktelen személynek, szervezetnek sem az eljárás alatt, sem azt követően tudomására nem hozom.

Tudomással bírok az összeférhetetlenség fennállásának és a titoktartási kötelezettségem megszűnésének jogkövetkezményeiről. Jelen nyilatkozatot a jogkövetkezmények ismeretében, minden befolyásolástól mentesen, saját kezűleg az alulírott helyen és napon írom alá.

Ercsi, 20.....

.....
(nyilatkozattevő neve)

**NYILATKOZAT
AZ ÖSSZEFÉRHETETLENSÉG FENN NEM ÁLLÁSÁRÓL
(MINTA)**

Alulírott

Név:.....

születési hely, idő:.....

anyja neve:.....

személyi igazolvány száma:.....

az alábbi nyilatkozatot teszem:

- **Kijelentem, hogy nem áll fenn az Ercsi Járóbeteg-szakellátó Egészségügyi Központ Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság munkavállalójával, vagy tisztségviselőjével hozzátartozói kapcsolatom.**
- **Kijelentem, hogy az Ercsi Járóbeteg-szakellátó Egészségügyi Központ Közhasznú Nonprofit Kft.....munkavállalójával/tisztségviselőjével állok hozzátartozói kapcsolatban.**

Kötelességet vállalok arra, hogy amennyiben a Társaságban az egészségügyi szolgálati jogviszonyom fennállása alatt keletkezne hozzátartozói kapcsolaton a velem hierarchikus viszonyban álló másik munkavállalóval, úgy azt köteles vagyok a tudomásomra jutást követő 5 munkanapon belül bejelenteni.

A Társaság szervezeten belüli összeférhetlenségi szabályzatát megismertem, s jelen nyilatkozatomat ennek tudatában teszem meg.

Ercsi, 202.....

.....
nyilatkozattevő aláírása