



SKAUN KOMMUNE

## Etiske retningslinjer

Vedtatt av Skaun kommunestyre 25.03.2009, sak 23/09.  
Sak og arkiv 08/714

Folkevalgte og ansatte utfordres daglig av etiske dilemmaer de må ta stilling til. Disse etiske retningslinjene skal bidra til å bevisstgjøre og oppfordre til etisk skjønn, bl.a. til å bruke myndighet med varsomhet og forstand, og til å opptre redelig og ærlig.

### - 1. Generelt -

Skaun kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet.

Både folkevalgte og ansatte har ansvar for å etterleve dette prinsippet. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til folkevalgte og ansattes etiske holdninger i sin virksomhet og utøvelsen av sitt arbeid for kommunen.

Folkevalgte og ansatte plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Dette innebærer også å forholde seg lojalt til vedtak som er truffet.

De etiske retningslinjene kan ikke fravikes med begrunnelse i ensidige økonomiske hensyn

### - 2. Hensynet til innbyggerne -

Folkevalgte og ansatte skal være seg bevisste at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. De skal derfor ta aktiv avstand fra og bekjempe enhver uetisk praksis.

Både folkevalgte og ansatte plikter å lytte til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor det enkelte individ.

### - 3. Hensynet til menneskeverdet -

Folkevalgte og ansatte skal behandle publikum, brukere, kolleger og andre de kommer i kontakt med gjennom arbeid eller arbeidsrelaterte aktiviteter, med høflighet og respekt.

Ansatte og folkevalgte må ikke opptre på en måte som kan krenke menneskeverdet.

Folkevalgte og ansatte skal avstå fra kjøp/salg av seksuelle tjenester, eller avtale slikt kjøp, i arbeidstiden og på tjenestereiser.

### - 4. Habilitet -

a) Folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og egne personlige interesser. Dette kan også gjelde tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser.



Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for eller for øvrig deltar i saksbehandlingen eller foreberedende behandling av, skal en ta dette opp med overordnede. Eksempler på slike interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger
- Bierverv som kan påvirke ens arbeid i kommunen
- Engasjement i organisasjon eller politisk virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i kommunen
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet
- Familiæres og andre nære sosiale forbindelser.

- b) Ved inhabilitet på rådmannsnivå i kommunen fattes alle midlertidige beslutninger og vedtak i saken av det nærmeste kompetente politiske organet. Ordføreren må da vurdere om sakens art tilsier at saksbehandlingen bør forberedes av en annen kommune.

Når særlov legger vedtakskompetansen til en bestemt stilling og personen som innehar denne er inhabil, oppnevner rådmannen en kompetent stedfortreder for han/henne.

- c) Det er ikke ønskelig at kommunens overordnede administrative ledere deltar aktivt i partipolitisk virksomhet.

Det er ikke ønskelig at kommunens administrative ledere innehar funksjoner som hovedtillitsvalgt/ tillitsvalgt etter Hovedavtalen (HA) i arbeidstakerorganisasjonene.

## **- 5. Forvaltning av kommunens aktiva -**

Folkevalgte og ansatte plikter å bruke og ta vare på kommunens aktiva, dvs. budsjettmidler, bygninger, maskiner, biler elektronisk utstyr og lignende, i samsvar med fastsatte retningslinjer.

Bruk av kommunens aktiva til private formål kan bare skje i samsvar med fastsatte retningslinjer. Hvis det ikke finnes retningslinjer, må bruken godkjennes av leder. Kommunens logo/våpen (profilering) skal aldri brukes i privat korrespondanse.

## **- 6. Integritet og omdømme -**

Folkevalgte og ansatte plikter å utføre sine oppgaver og opptre på en slik måte at det ikke skader kommunens omdømme.

- a) Folkevalgte og ansatte i kommunen skal unngå personlige fordeler av en art som kan påvirke eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelser eller vedtak, eller kan gi andre saklig grunn til å tro det. Dette gjelder alle typer fordeler som gaver, personlige rabatter og lignende, men likevel ikke oppmerksomhet av ubetydelig verdi som for eksempel reklamemateriell, konfekt, blomster o.l. Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler, for eksempel i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester.
- b) Ved tilbud om gaver o.l. som har et omfang som går utover kommunens retningslinjer, skal nærmeste overordnede kontaktes. Mottatte gaver skal returneres avsender sammen

med et bev som redegjør for kommunens regler om dette. Kopi av returbrevet sendes revisjonen.

- c) Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.
- d) Reiseutgifter i faglig sammenheng skal dekkes av kommunen, fagforening, ideelle organisasjoner o.l. Unntak fra dette prinsippet kan bare skje etter særskilt vedtak. Nærmeste overordnede skal alltid orienteres skriftlig. Folkevalgte orienterer ordfører om reiser som dekkes av andre enn kommunen. Ordføreren orienterer formannskapet om slike saker. Folkevalgte som er i tvil, kan få saken framlagt for formannskapet for beslutning. Ordfører og rådmann kan beslutte unntak fra hovedregelen for eget vedkommende, men skal da i etterkant orientere formannskapet.
- d) Folkevalgte og ansatte skal ikke akseptere fritidsreiser betalt av bedrifter, organisasjoner o.l. som han/hun på vegne av kommune har kontakt med.
- e) Folkevalgte og ansatte kan ikke delta i reklamesammenheng i media for leverandører som har levert produkter eller tjenester til kommunen.
- f) Folkevalgte og ansatte kan opptre som referanser for en vareleverandørs kunder når avtalen om å være referanser inngås uten at det skal påvirke prisen på varen.
- g) Folkevalgte og ansatte kan opptre som referanser for enkeltpersoner (nominasjon, tilsetning mm.) når avtalen om å være referanser inngås åpent slik at enkeltpersonen kan gjøre seg kjent med hvem som er referansen.

#### **- 7. Om informasjon og taushetsplikt -**

Folkevalgte og ansatte som mottar fortrolige opplysninger i forbindelse med behandlingen av saker i kommunen, må respektere og ikke bruke disse til personlig vinning.

All informasjon som gis av folkevalgte og ansatte i forbindelse med virksomhet for kommunen, skal være korrekt og pålitelig og ikke med hensikt i tvetydig formulering.

Når en sak er undergått taushetsplikt iht. lov, bestemmelse eller når det følger av sakens art, må ingen folkevalgt eller ansatt omtale saken ovenfor noen utenforstående.

#### **- 8. Om sanksjoner -**

Ved evt. brudd på kommunens etiske retningslinjer vil:

- Folkevalgte få sin sak vurdert og behandlet av ordfører og kommunestyret selv i tråd med kommunelovens bestemmelser.
- Ansatte få sin sak vurdert og behandlet av rådmannen i tråd med Personalreglementet, jfr. Arbeidsmiljølovens (AML) og Hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser.

Kommunen er seg bevisst bestemmelsene i AML om å legge forholdene til rette for varsling av kritikkverdig, ulovlig eller uetisk atferd, - og om forbud mot gjengjeldelser overfor varsleren.