



Etiske retningslinjer for Selbu kommune

Ansatte og folkevalgte blir daglig utfordret til å ta stilling til etiske dilemmaer. Disse etiske retningslinjene skal bidra til bevisstgjøring og oppføre til etisk skjønn, blant annet i forhold til å bruke myndighet med varsomhet og forstand og opptre redelig og ærlig.

Retningslinjene gjelder for alle politikere, ansatte i Selbu kommune, konsulenter og andre som har avtale om å utføre arbeid for kommunen. Ansatte og folkevalgte skal være seg bevisst sin rolle som kommunalt tilsatt/ombud i alle sammenhenger.

Selbu kommunes nøkkelverdier:

I Selbu kommune vil vi gjennom samspill ha fornøyde innbyggere og stolte ansatte ved å legge til grunn disse verdier:

Engasjement, positivitet, respekt, omtanke, åpenhet

1. Generelt

Selbu kommune legger stor vekt på at folkevalgte og ansatte framstår med redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Alle har et ansvar for å etterleve dette. Som forvalter av samfunnets fellesgoder stilles det spesielt høye krav til folkevalgte og ansattes etiske holdninger i utøvelsen av sitt arbeid for kommunen.

Folkevalgte og ansatte plikter å overholde lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Samtlige medarbeidere i Selbu kommune er i henhold til Forvaltningslovens § 13 pålagt taushetsplikt.

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

2. Ivaretagelse av menneskeverdet

Folkevalgte og ansatte skal behandle 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 å avtale om, eller kjøp/salg av seksuelle tjenester i arbeidstiden og på tjenestereiser.

3. Hensynet til innbyggerne

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

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

4. Habilitet

a) Folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og egne interesser. Dette gjelder også forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsen i forvaltningsloven.

Dersom spesielle personlige interesser likevel kan påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for eller for øvrig deltar i saksbehandlingen eller forberedende saksbehandling i, skal en ta dette opp med overordnet.

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

Hvis spesiallovgivningen tillegger vedtakskompetansen til en bestemt stilling og personen som innehar denne stillingen er inhabil, så oppnevner rådmannen en kompetent stedfortreder for han/henne.

c) Det er ikke ønskelig at kommunens overordnede administrative ledelse deltar aktivt i partipolitisk virksomhet. Lovverket regulerer også dette.

5. Forvaltning av kommunale aktiva

Folkevalgte og ansatte plikter å bruke og ta vare på kommunens aktiva i samsvar med gjeldende retningslinjer/andre vedtak. Med kommunens aktiva menes budsjettmidler, bygninger, biler, maskiner, elektronisk utstyr, inventar og utstyr ellers.

Bruk av kommunens aktive til private formål kan bare skje i samsvar med fastsatte retningslinjer/andre vedtak. Hvis det ikke finnes retningslinjer må bruken godkjennes av leder.

Kommunens brevhode og logo skal aldri brukes i privat korrespondanse.

6. Integritet og omdømme

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

a) Folkevalgte og ansatte skal unngå personlige fordeler som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelse eller vedtak, eller kan gi andre saklig grunn til å tro dette. Dette gjelder alle typer fordeler som gaver, personlige rabatter og lignende. Dette gjelder likevel ikke oppmerksomhet i form av konfekt, blomster og lignende.

b) Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosesser eller kan gi andre saklig grunn til å tro det.

c) Ved tilbud om gaver som har et omfang som går ut over kommunens retningslinjer, skal nærmeste overordnet kontaktes. Slike gaver skal returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette. Kopi av returbrevet sendes Kommunerevisjonen.

d) Reiseutgifter i faglig sammenheng kan bare dekkes av kommunen, fagforening, ideelle organisasjoner og lignende. Nærmeste overordnede skal i alle tilfeller orienteres skriftlig. Folkevalgte orienterer ordfører om reiser som dekkes av andre enn kommunen. Ordføreren

orienterer formannskapet om slike saker. Folkevalgte som er i tvil om reiseutgiftene kan dekkes av andre kan få saken framlagt for formannskapet for beslutning.

e) Folkevalgte og ansatte skal ikke akseptere fritidsreiser betalt av bedrifter, organisasjoner og lignende som han/hun på vegne av kommunen har kontakt med.

f) Folkevalgte og ansatte kan ikke delta i reklameøyemed i media for leverandører som har levert produkter eller tjenester til kommunen.

g) Folkevalgte og ansatte kan opptre som referanser for en vareleverandørs kunder, når avtalen om å være referanse inngås uten at det skal påvirke prisen på varen.

7. Ekstraerverv, bierverv og tillitsverv

En kommuneansatt kan ikke inneha ekstraerverv og bierverv, styreverv eller annet lønnet oppdrag som er uforenlig med kommunens legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen.

En kommuneansatt kan ikke ha bistillinger eller andre lønnede oppdrag som hemmer eller sinker deres ordinære arbeid, med mindre det foreligger særskilt pålegg eller tillatelse.

En kommuneansatt kan ikke ha bistillinger eller andre lønnede oppdrag som er i konkurranse med kommunens virksomhet.

Det må være åpenhet om politikere og ansattes ekstraerverv og bierverv m.v. som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen. Folkevalgte og ansatte skal registrere sine verv i KS sitt styrevervregister.

Politikere og ansatte bør varsle overordnet om ledende tillitsverv m.v. i kommersiell virksomhet eller frivillige lag og organisasjoner som er i inngripen med kommunal virksomhet.

8. Ledelse og dialog

Ledere har et særskilt ansvar for at vår praksis er i tråd med vårt etiske fundament.

Ledere skal sørge for at det er tid og rom for dialog om etiske problemstillinger ved enheten.

Kommunens etiske regler skal være et hjelpemiddel i vurdering av etiske dilemma.

9. Sanksjonsmidler ved brudd på retningslinjene

Ved brudd på retningslinjene skal følgende rutine følges:

- den nærmeste overordnet tar opp regelbruddet med den enkelte (tjenesteveg).
- første trinn er muntlig irettesettelse
- andre trinn skriftlig advarsel
- etter to advarsler innen samme område vurderes oppsigelsessak
- politianmeldelse foretas når bruddet er av en slik art at det vil være nødvendig

Det er laget egen "Rutine for varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten".