

Reglement for etikk

Kommunestyrets vedtak 18. september 2007

1. Generelle bestemmelser

1.1. Generelle holdninger

Siljan 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.

1.2. Faglig uavhengighet

Prinsippet om faglig uavhengighet betyr at den kommunalt ansatte skal legge sine faglige kunnskaper og sitt faglige skjønn til grunn gjennom hele tjenesteutøvelsen.

1.3. Hensynet til innbyggerne

Folkevalgte og ansatte skal være seg bevisst at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen.

Både folkevalgte og ansatte plikter å lytte til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor det enkelte individ¹.

1.4. Hensynet til kommunens omdømme

Siljan kommune aksepterer ikke at noen oppnår resultater for kommunen ved en klanderverdig praksis.

Den enkelte folkevalgte og ansatte plikter derfor å utføre sine oppgaver og opptre slik at det ikke skader kommunens omdømme.

Folkevalgte og ansatte skal aktivt ta avstand fra og bekjempe enhver uetisk praksis.

2. Lojalitet

2.1. Lydighet

Folkevalgte og ansatte plikter å overholde lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet.

Ansatte plikter dessuten å etterkomme pålegg fra overordnede. Lydighetsplikten medfører ingen plikt til å følge opp pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

¹ Organisasjonsfilosofi

2.2. Taushetsplikt

Alle lov- og forskriftsbestemmelser om taushetsplikt² og personvern³ skal overholdes.

Taushetsplikten⁴ gjelder også etter at en har avsluttet tjenesten eller arbeidet i kommunen. En kan heller ikke utnytte taushetsbelagte opplysninger i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

2.3. Rapportering

Alle har et selvstendig ansvar for å ta opp forhold som en får kjennskap til på arbeidsplassen, som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade. Dette kan være brudd på sikkerhetsbestemmelser eller andre forhold som medfører fare for liv og helse⁵.

Ansatte har plikt til å melde fra til nærmeste overordnede dersom de oppdager at en kollega er påvirket av alkohol eller narkotiske stoffer i arbeidstiden⁶.

2.4. Effektivitet

Enhver folkevalgt eller ansatt har et selvstendig ansvar for å utnytte arbeidstiden effektivt. En plikter å ta vare på kommunens ressurser på en mest økonomisk og effektiv måte, og ikke misbruke kommunens midler.

3. Åpenhet

3.1. Offentlighet

Det skal være åpenhet og innsyn slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet og således kunne få innsikt i hvordan kommunen skjøtter sine oppgaver⁷.

All informasjon som gis skal være korrekt, pålitelig og ikke med hensikt gis tvetydig formuleringer.

3.2. Ansattes ytringsfrihet

Kommunalt ansatte har en grunnleggende rett til å ytre seg om kommunens virksomhet og alle andre forhold.

3.3. Varsling om kritikkverdige forhold

Ansatte må kunne varsle om kritikkverdige forhold. Før varsling skjer skal forholdet vært forsøkt tatt opp internt.⁸

² Forvaltningsloven og særlover

³ Personopplysningsloven

⁴ Forvaltningsloven og særlover

⁵ HMS

⁶ Reglement for AKAN

⁷ Offentlighetsloven

⁸ Retningslinje for varsling

4. Tillit

4.1. Habilitet

Kommuneloven og forvaltningsloven gir bestemmelser om habilitet som gjelder for alle folkevalgte og ansatte. Alle som behandler saker har et selvstendig ansvar for å gjøre seg kjent med disse lovene og følge de bestemmelser disse fastsetter. Dersom en er i tvil tas forholdene opp i politiske organer eller med overordnede.

Folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og egne interesser, og situasjoner som svekker tiliten til deres upartiskhet. Dette gjelder også forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsen i forvaltningsloven.

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

Dersom rådmannen er inhabil fattes alle vedtak i saken av ordfører eller nærmeste kompetente politiske organ.

Det er ikke ønskelig at kommunens administrative ledelse (lederteam) deltar aktivt i partipolitisk virksomhet innen kommunen.

4.2. Bistillinger og styreverv

Folkevalgte og kommunens administrative ledelse (lederteam) oppfordres til å registrere verv og økonomiske interesser⁹. Slik at det er åpenhet om ansattes bistillinger, styreverv eller annet lønnet oppdrag som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen. Den enkelte er ansvarlig for ajourføring av opplysningene.

Ansatte kan ikke inneha oppdrag som er uforenelig med kommunes interesser eller er egnet til å svekke tilliten til kommunen.

4.3. Gaver og andre fordeler

Folkevalgte og ansatte skal verken for seg selv eller andre ta imot gaver som er egnet til å påvirke deres tjenestehandlinger, eller benytte sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel. Overnevnte gjelder også ved testamentariske gaver og arv.

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Oppmerksomhet i form av reklamemateriell, konfekt, blomster og lignende kan mottas. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosesser eller kan gi andre saklig grunn til å tro det.

Ved tilbud om gaver som har et omfang som går ut over kommunens retningslinjer¹⁰, skal nærmeste overordnede kontaktes. Slike gaver skal returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette. Kopi av returbrevet sendes kommunerevisor.

⁹ Reglement om verv og økonomiske interesser og styrevervregisteret.no

¹⁰ Skatteloven med forskrifter

Reiseutgifter i faglig sammenheng dekkes av kommunen. Denne bestemmelsen gjelder ikke ved reiser over kortere strekninger hvor det praktisk ligger til rette for fellestransport.

Rabatter ved private kjøp kan bare mottas når dette er innført som en generell ordning for ansatte. Folkevalgte eller ansatte skal ikke benytte kommunen eller kommunens navn for å oppnå spesielle leveringsbetingelser i forbindelse med personlige innkjøp hos kommunens kunder eller leverandører.

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

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.

4.4. Menneskeverd

Folkevalgte og ansatte må ikke opptre på en måte som kan krenke menneskeverdet.

Kommunen har en bevisst holdning mot enhver form for diskriminering og mobbing.

Folkevalgte og ansatte skal avstå fra kjøp og salg av seksuelle tjenester i arbeidstiden og på tjenestereiser.

Kommunale kontrakter skal forebygge sosial dumping av arbeidstakere og utførelse av svart arbeid.

Kommunale innkjøp skal fokusere på rettferdig handel, og leverandørene skal følge internasjonalt anerkjente normer for menneskerettigheter, herunder barnearbeid og arbeidstakerrettigheter, miljø og våpen¹¹.

Ved kapitalplasseringer skal det ikke plasseres midler i selskaper som operer i strid med internasjonalt anerkjente normer for menneskerettigheter, herunder barnearbeid og arbeidstakerrettigheter, miljø og våpen¹².

4.5. Miljø

Kommunen skal tilstrebe og benytte miljøvennlige produkter, samt inneha en forsvarlig håndtering av avfall og miljøfarlige stoffer¹³.

4.6. Anskaffelser

Anskaffelser til kommunen skal skje iht. de til enhver tid gjeldende lover, forskrifter og reglement¹⁴. Objektiv og profesjonell likebehandling av leverandører er et absolutt krav. Det skal ikke være tvil om at kommunen utøver god forretningsskikk.

¹¹ Reglement for anskaffelser

¹² Reglement for finansforvaltning

¹³ Miljøfyrtårnsertifisering og Reglement for anskaffelser

¹⁴ Reglement for anskaffelser

5. Oppfølging

5.1. Overtredelse

Overtredelse av kommunens etikkreglement kan få konsekvenser for arbeidsforholdet. Alvorlige brudd på reglene kan medføre advarsel, oppsigelse eller avskjed¹⁵. Det skal vektlegges at samme overtredelse resulterer i samme reaksjon uavhengig av posisjon i organisasjonen.

¹⁵ Det vises til gjeldende lov- og avtaleverk.