



Retningslinjer

ETISKE RETNINGSLINJER EIGERSUND KOMMUNE



Vedtatt av: Kommunestyret

Dato: 08.06.2009 Vedtaksnr. 045/09

Dokumentansvarlig: HR/HMS

Distribusjon: hjemmeside, intranett, QM+

Etiske retningslinjer for Eigersund kommune

1. Formål

Eigersund kommune vil styrke omdømme og bygge tillit mot omverdenen / internt i organisasjonen gjennom etisk holdbar framferd og kultur for åpenhet.

Dette da innbyggernes og næringslivets tillit til folkevalgte og kommunalt ansatte er en forutsetning for tilliten til lokaldemokratiet.

Alle innbyggere skal behandles likeverdige.

2. Etiske verdier

Eigersund kommune legger vekt på gjensidig respekt, ærlighet, rettferdighet, omsorg, imøtekommenhet, åpenhet og toleranse i all sin virksomhet.

- Både ansatte og folkevalgte har ansvar for å etterleve disse etiske verdiene.
- Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkeltes etiske holdninger og moral i sin virksomhet for kommunen.

3. Åpen kultur

Eigersund kommune ønsker en åpen kultur hvor det oppfordres til dialog om etiske dilemmaer.

Ansattes framgangsmåte ved varsling skal være forsvarlig, dvs. at varsling om kritikkverdige forhold så langt som mulig bør skje gjennom etablerte systemer som fagforeninger, nærmeste leder etc., jfr. også Eigersund kommune sine egne rutiner for varsling

- Ytringsfriheten er en rettighet nedfelt i Grunnlovens § 100 og i de internasjonale menneskerettighetskonvensjonene.
- Kommunalt ansatte har, som andre, en grunnleggende rett til å ytre seg om kommunens virksomhet og andre forhold.
- Åpenhet og varsling er vesentlige momenter for å forhindre og avdekke korrupsjon.
- Kritikkverdige forhold / etiske dilemmaer kan være saker som er uetiske, lovstridige eller som kan true liv eller helse.
- Det skal ikke føre til negative konsekvenser for ansatte som varsler om reelle kritikkverdige forhold.
- Meroffentlighet skal vurderes og praktiseres så langt dette er forenelig med lover og forskrifter.
- Alle ansatte og folkevalgte omfattes av generell taushetsplikt vedrørende sensitive opplysninger de måtte få kjennskap til.

4. Liv og lære

Det er gjennom handling vi viser hva vi står for.

- Den tillit og holdning som innbyggerne har til offentlig forvaltning skapes av de ansatte og de folkevalgte.
- Det er derfor viktig at vi tar aktiv avstand fra og bekjemper enhver uetisk handlemåte.
- Vi ønsker ikke ansatte som fraviker sannheten i misforstått iver etter å beskytte Eigersund kommune eller for selv å stå i et bedre lys.

5. Lojalitetsplikt

Alle ansatte må forholde seg lojalt til lovlige vedtak som er truffet av bemyndiget politisk eller administrativ myndighet.

- Alle ansatte og folkevalgte plikter å overholde de lover, forskrifter, reglementer og vedtak som gjelder for kommunens virksomhet.
- Ansatte plikter å bruke og ta vare på kommunens ressurser på den best mulige måte for å sikre en god tjenesteproduksjon

6. Kommunens forretningsvirksomhet

Kommunens forretningsvirksomhet skal være etisk forsvarlig.

- Ingen kan på vegne av kommunen foreta handlinger som er i strid med god forretningsskikk.
- Det må ikke gis uriktige opplysninger til personer eller firmaer kommunen kommer i kontakt med, men legges vekt på at alle blir likt og korrekt behandlet.
- Alle fakturaer med bilag og dokumenter fra forretningsforbindelser skal være fullstendige og korrekte.
- Eigersund kommune stiller strenge etiske krav til både ansatte, folkevalgte og til de som utfører oppdrag for oss.
- Eigersund kommune skal gi våre leverandører lik behandling, og vårt valg av leverandør skal gjøres ut fra kvalitet, pris, leveringsvilkår og service. Det skal stilles nødvendige krav til hoved- og underleverandører.
- Ingen må i sin adferd gjøre bruk av uriktige framstillinger. Dersom det er grunn til å tro at misforståelser kan ha oppstått må disse oppklares.
- Ansatte plikter å være åpne om relevante relasjoner og på eget initiativ fratrukke ved inhabilitet.
- Ærlighet er en uløselig del av vår etiske adferd, og pålitelighet er av stor betydning for å vinne tillit og troverdighet.

7. Integritet

Ansatte og folkevalgte i Eigersund kommune skal unngå personlige fordeler av en art som kan påvirke eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelse og vedtak.

- Dette gjelder likevel ikke gaver av mindre verdi og som gis til vanlige anledninger og høytider.
- Ved tilbud om gaver som har et omfang som går ut over kommunens retningslinjer skal nærmeste overordnede kontaktes.
- Ved eventuell retur av mottatte gaver skal avsender legge ved brev som redegjør for hvorfor gaven blir returnert iht. kommunens etiske retningslinjer.
- Ansatte kan ikke påberope seg kommunens innkjøps- og rabattordninger ved personlige innkjøp.
- 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.
- Reiseutgifter som skjer i tilknytning til den ansattes virksomhet i kommunen skal, som hovedregel, dekkes av Eigersund kommune.
- Kommunalt materiell kan ikke benyttes privat. Resultatenhetsleder / avdelingssjef kan gjøre unntak når særlige forhold foreligger. Slik bruk skal registreres. Bruker er ansvarlig for utgifter og eventuelle skader som følger av utlån.

Eksemppler på kontrollspørsmål som bør stilles

- Vil du selv ha god samvittighet dersom du tar i mot et "tilbud" fra en ekstern aktør?
- Hadde det vært ok at dine nærmeste leste om det i lokalavisen?

8. Interessekonflikter

Kommunens ansatte og folkevalgte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre en konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser.

- Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en ansatt / folkevalgt har ansvar for eller deltar i behandlingen av, skal dette tas opp med nærmeste overordnede, jfr. også forvaltningslovens §§ 6, 8 og kommunelovens § 40, pkt. 3.
- Ansatte skal søke om tillatelse til å inneha bistilling / ha ekstraarbeid når det er tvil i forhold til ovennevnte og / eller når ordinær stilling og bistilling medfører over 100% stilling totalt.
- Ansatte med styreverv bør registrere seg i KS styrevervregister. Det er et uttalt mål at folkevalgte registrerer sine styreverv i KS styrevervregister.
- Ingen ansatt kan gjennom eget firma tilby varer / tjenester uten at dette skjer i samsvar med lov om offentlige anskaffelser og i full konkurranse med andre tilbydere.

Eksempel på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver.
- Lønnet bierverv som kan påvirke ens arbeid i kommunen.
- Engasjement i interesseorganisasjon 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.
- Familære og andre nære sosiale forbindelser.

9. Ansattes kollegiale plikter

- Enhver ansatt plikter å møte sine kollegaer på en inkluderende og respektfull måte.
- Mobbing, nedsettende språkbruk og annen trakassering er uetisk oppførsel som ikke vil bli akseptert.
- Eigersund kommune ønsker å være en organisasjon der seksuell trakassering ikke forekommer. Som organisasjon har vi et ansvar for å forebygge og hindre dette.

10. Medier

Alle henvendelser fra ulike medier skal kanaliseres gjennom den som er bemyndiget til å uttale seg.

- Jfr. kommunens informasjonsreglement.