

# Retningslinjer for ETISK OPPTREDEN

for medarbeidere og folkevalgte i Vestre Toten kommune



## Innledning

Verdier, holdninger og kultur er grunnleggende elementer for å fremme etisk atferd og hindre korrupsjon. For å støtte opp om gode holdninger og en sunn kultur, har Vestre Toten kommune laget retningslinjer for etisk opptreden.

Vestre Toten kommune legger stor vekt på at alle medarbeidere og folkevalgte skal vise redelighet, ærlighet og åpenhet i sitt tjenesteforhold. Som offentlige ansatte/ folkevalgte forvalter vi fellesskapets ressurser og det er avgjørende for innbyggernes tillit og holdning til kommunen at det er åpenhet, offentlighet og innsyn i alle forhold.

Det stilles derfor strenge krav til opptreden og handlemåte slik at ingen skal kunne trekke i tvil den enkeltes rettskaffenhet og integritet. En etisk forsvarlig opptreden er en nødvendig forutsetning for omverdenens tillit til Vestre Toten kommune.

Dersom en medarbeider er i tvil om det kan stilles spørsmål om handlemåte og/eller opptreden, er det den enkeltes plikt å ta saken opp med nærmeste tjenestoområdeleder. Ordfører er kontaktperson for de folkevalgte.

## **Lojalitet**

Ansatte og folkevalgte plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Dette innebærer også at de ansatte skal forholde seg lojalt til vedtak som er truffet, og etterkomme pålegg fra overordnede.

Den ansatte plikter å ta nødvendig og tilstrekkelig hensyn til arbeidsgiverens og virksomhetens interesser, jfr. arbeidstakeres ulovfestede lojalitetsplikt.

## **Integritet**

Ansatte i Vestre Toten kommune skal i sin tjenesteutførelse ha integritet i sitt forhold til fag og brukere. Prinsippet om ansattes faglig uavhengighet betyr at de ansatte skal legge sine faglige kunnskaper og sitt faglige skjønn til grunn gjennom hele tjenesteutøvelsen. Særlig viktig er det at ansatte og folkevalgte ved utøvelse av skjønn vurderer alle relevante hensyn, gir en likeverdig behandling og unngår at utenforliggende og usaklige hensyn påvirker beslutningsprosessen.

Folkevalgte og ansatte skal i sitt virke utvise normal høflighet og folkeskikk. Dette gjelder både i skrift og tale og uavhengig om det er i forhold til kommunens innbyggere, ansatte eller folkevalgte.

## **Åpenhet**

Offentlighet og en åpen diskusjon er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Det skal derfor være åpenhet og innsyn i forvaltningen, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet og få innsikt i hvordan kommunen skjøtter sine oppgaver.

## **Tilbakemeldingskultur**

Kommunen skal ha et arbeidsmiljø hvor det oppfordres til og er legitimt at ansatte tar opp kritikkverdige forhold. Kritikkverdige forhold skal meldes via kommunens avvikssystem Compilo. Alle ledere har et særlig ansvar for å beskytte arbeidstakere som avdekker og rapporterer slike forhold, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A - 4.

Vestre Toten kommune har en egen rutine for varsling og et eget varslingsutvalg.

## **Habilitet /upartiskhet**

Ansatte og folkevalgte skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet.

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

Folkevalgte/medarbeidere i kommunen som kan påvirke eller treffe beslutninger på kommunens vegne, må ikke ta del i behandlingen av noe spørsmål der vedkommende selv eller nærstående har personlige eller økonomiske særinteresser

Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en ansatt har faglig ansvar for eller for øvrig deltar i behandlingen av, det vil si at det kan stilles spørsmål om habilitet, skal dette tas opp med overordnede.

Det skal utvises særlig forsiktighet ved innkjøp, slik at mistanke om korrupsjon unngås.

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

I de tilfeller hvor kommunedirektøren selv er inhabil fattes alle 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.

Interessekonflikter som kan føre til inhabilitet kan for eksempel være knyttet til:

- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt overfor kommunens virksomhet.
- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger.
- Ekstraverv/bierverv, styreverv eller annet lønnet arbeid som er uforenelige med kommunens interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til kommunen.
- Engasjement i interesseorganisasjon eller annen virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i kommunen.
- Familiære eller andre nære forbindelser. Ansatte i Vestre Toten kommune, som også er politisk valgte, skal utøve spesiell varsomhet med politikkutøvelse innenfor samme fagområde som en ivaretar som ansatt.

### **Gaver og andre fordeler**

Medarbeidere/folkevalgte i kommunen skal unngå personlige fordeler av en art som kan påvirke, eller å være egnet for å påvirke, handlinger, saksforberedelse eller vedtak. Foruten gaver omfatter dette også andre fordeler som betales av leverandør eller et firma som ønsker å gjøre forretninger med kommunen.

Unntatt er mindre gaver, blomster, oppmerksomheter m.m. i tilfeller der det er naturlig å motta slike.

### **"Smøretesten" kan være veiledende:**

- |                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. Vil du ha god samvittighet hvis du tar imot?</li><li>2. Er det uproblematisk å fortelle dine overordnede om det?</li><li>3. Er det greit at lokalavisa skriver om det?</li></ol> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Ved tilbud om gaver o.l. som har et omfang som går ut over det som anses som naturlig, skal nærmeste overordnede/ordfører kontaktes. Gaven skal i slike tilfelle returneres avsender sammen med et brev som redegjør for kommunens retningslinjer om dette.

Moderate former for gjestfrihet, representasjon og relasjonsbygging hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Det er allikevel viktig at den enkelte avklarer med sin nærmeste tjenesteområdeleder/ordfører hva slike forhold innebærer og være bevisst slik at en ikke utsetter seg selv og kommunen for å komme i situasjoner hvor det kan stilles spørsmål ved ens handlemåte/opptreden.

Reise- og oppholdsutgifter som påløper i forbindelse med deltakelse i faglige arrangementer og lignende, skal ikke dekkes av leverandører mm. Unntak fra dette prinsippet kan bare skje etter særskilt vurdering av overordnede.

### **Private innkjøp**

Medarbeidere/folkevalgte i Vestre Toten kommune skal ikke benytte kommunen eller kommunens navn for å oppnå spesielle betalingsbetingelser i forbindelse med private innkjøp hos kommunens leverandører.

### **Tilsetninger**

Ingen medarbeider/folkevalgte skal benytte sin stilling til å påvirke ansettelser på en slik måte at det skjer en favorisering av f.eks. familie/venner, fagforeningsmedlemskap, kunder eller forretningsforbindelser.

### **Bistilling/bierverv**

Medarbeidere/folkevalgte i Vestre Toten kommune skal underrette nærmeste overordnede om bistillinger/ bierverv vedkommende har eller påtar seg slik at det kan gjøres en vurdering av om forholdet er i strid med krav til habilitet, uavhengighet, taushetsplikt mv.

### **Diskriminering og mobbing**

Vestre Toten kommune tar avstand fra enhver form for diskriminering og mobbing og skal ha en bevisst holdning til dette. Det forventes at alle ansatte og folkevalgte bidrar til å virkeliggjøre denne holdningen. Arbeidet mot diskriminering bygger på arbeidsmiljølovens regler om dette, samt kommunens egen arbeidsgiverstrategi for mangfold, likestilling og inkludering.

### **Nettvett**

Vestre Toten kommunes ansatte og folkevalgte må være bevisste på hvordan de opptrer i sosiale medier, vise digital dømmekraft \* og opptre på en ansvarlig måte.

Medarbeidere/folkevalgte skal bruke sin rett til å ytre seg offentlig på en respektfull måte, og respekterer at alle har den samme rett til å ytre seg.

Informasjon om Vestre Toten kommune skal foregå på kommunens egne sider på sosiale medier. Se egne retningslinjer for bruk av sosiale medier i Vestre Toten kommune.

*\*Digital dømmekraft handler om evne til kritisk refleksjon, bl.a. knyttet til personvern, nettvett og opphavsrett. Likedan omfatter digital dømmekraft blant annet temaer som kildekritikk, ytringsfrihet, personvern og mobbing samt regler og lover ved deling av bilder, filmer og musikk*

## **Oppfølging**

For å sikre at de etterleves, må verdiene synliggjøres, tas opp med jevne mellomrom og gjøres relevante i den praktiske hverdagen i alle deler av kommunen.

Ledere på alle nivåer har et særlig ansvar for å tydeliggjøre og skape aksept for etisk forsvarlig atferd, og legge til rette for dette. De etiske retningslinjene skal gjennomgås med alle nye medarbeidere. Alle ledere har ansvar for å bringe brudd på retningslinjene videre i linjeledelsen og bidra til at det ikke utvikler seg en uheldig kultur.

## **Personlig ansvar**

Ansatte/folkevalgte i Vestre Toten kommune har et personlig og selvstendig ansvar for å følge kommunens etiske regler. Ansatte må ta opp tvilstilfeller i forhold til de etiske reglene med sin nærmeste tjenesteområdeleder. Kommunens ansatte har rett til å nekte å følge pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på de etiske regler.

Brudd på de etiske reglene kan i henhold til personalreglementet og arbeidsmiljølov medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.

## **Kontaktpersoner**

Nærmeste tjenesteområdeleder er kontaktperson for de ansatte i spørsmål som gjelder disse retningslinjene. Ordfører er kontaktperson for de folkevalgte.