

 <p><b>TOLGA KOMMUNE</b></p>	<p><b>Organisasjonsnivå:</b></p> <p><b>Rådmannen</b></p>
<p><b>Område:</b> <b>personal</b></p>	<p><b>Dokumentnavn:</b> <b>Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Tolga kommune</b></p>

## 1.1 Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Tolga kommune

Tolga kommune legger stor vekt på tydelighet, ærlighet og lojalitet i all sin virksomhet. Alle ansatte har ansvar for å etterleve dette prinsippet. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkelte ansattes og folkevalgtes etiske holdninger i sin utøvelse av arbeidet for kommunen.

### 1. Formål og virkeområde

Formålet med Tolga kommunes etiske retningslinjer er å sikre en god etisk praksis og definere felles standarder for ansatte og folkevalgte i Tolga kommune. De etiske retningslinjene gjelder alle kommunens ansatte og folkevalgte.

### 2. Generelt

Ansatte og folkevalgte i Tolga kommune skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak. Kommunens ansatte og folkevalgte skal utføre sine oppgaver og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen.

### 3. Omdømme

Uansett hvor kommunalt ansatte opptre vil man gjerne bli oppfattet som representant for Tolga kommune. Alle ansatte plikter å utføre arbeidet sitt og opptre utad på en måte som ikke skader kommunens omdømme. Folkevalgte vil også gjerne oppfattes som representanter for kommunen og bør følge samme retningslinje.

### 4. Møte med kommunens brukere

Ansatte og folkevalgte i Tolga kommune skal møte innbyggere og brukere med respekt. Faglige kunnskaper og faglig skjønn skal ligge til grunn i rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Sammenblanding av ansattes og brukernes private interesser og økonomiske midler skal ikke forekomme.

#### VI MØTER BRUKERNE OG INNBYGGERNE MED RESPEKT

Under et hjemmebesøk kom jeg til å nevne at jeg hadde det litt trangt økonomisk, og da fikk jeg tilbud om å låne penger. Det ville være å blande interesser, så jeg takket høflig nei og forklarte at det ville være en sammenblanding av jobb og privatliv.

Å vise respekt kan blant annet handle om å gi nok og forståelig informasjon. Noen av brukerne våre har mindre innsikt i rettighetene sine enn andre, og da blir det vår oppgave å sørge for at også de får det de har krav på.

### 5. Forvaltning av samfunnets fellesmidler

Ansatte og folkevalgte i Tolga kommune skal være seg bevisst at de forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Kommunens ansatte plikter å ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og skal ikke misbruke eller sløse med

kommunens midler. Kommunens ansatte og folkevalgte skal ikke tilegne seg personlige fordeler av kommunens ressurser, verken økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler.

### **VI FORVALTER SAMFUNNETS FELLES MIDLER PÅ EN BEST MULIG MÅTE**

Når vi handler inn varer og tjenester, kan det være fristende å bruke underleverandører som vi allerede har god erfaring med. Men siden det er skattebetalernes penger vi bruker, er vi forpliktet til å sjekke om andre kan levere den samme varen til en rimeligere pris.

Jeg prøver å tenke på hvordan jeg bruker ressursene, og det handler jo også om de små tingene – for eksempel å ikke skrive ut dokumenter jeg strengt tatt ikke trenger å ha en papirversjon av.

## **6. Habilitet**

Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Tolga kommune er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler. Både ansatte og folkevalgte har en selvstendig plikt til å varsle overordnede om inhabilitet slik at man kan fritas fra videre befatning med saken. Ved tvil om inhabilitet skal den ansatte forelegge spørsmålet for sin nærmeste leder.

Alle folkevalgte og ansatte som sitter i administrative stillinger, plikter å registrere sine interesser i styrevervsregisteret.

### **VI VARSLER OVERORDNEDE OM INHABILITET**

En gang opplevde jeg at kusinen min søkte på en jobb der jeg var med i ansettelsesprosessen. Da ble lederen min og jeg enige om at det var ryddigst at en annen tok min plass.

Jeg husker en gang da naboen min var med i en anbudsrunde der jeg hadde beslutningsmyndighet. Vi har i flere år hatt et litt anstrengt naboforhold, og derfor fant lederen min og jeg ut at jeg skulle overlate plassen til andre denne gangen.

## **7. Forbud mot gaver og andre fordeler i tjenesten**

Ansatte og folkevalgte i Tolga kommune må for seg selv eller andre, ikke motta gaver, provisjoner, tjenester eller andre ytelser i forbindelse med anskaffelser og kontraktsinngåelser, eller når ytelsen er egnet til, eller av giveren er ment, å påvirke vedkommendes tjenstlige handlinger. Dette omfatter også gunstige betingelser knyttet til reiser og opphold. Med mindre gaven er av ubetydelig verdi, plikter også ansatte og folkevalgte i Tolga kommune å gi avkall på gaver og testamentariske gaver fra brukere av kommunens omsorgstjenester, selv om gaven ikke kan påvirke tjenesteytelsen.

### **VI HAR IKKE LOV TIL Å TA IMOT GAVER I TJENESTEN**

En bruker på sykehjemmet der jeg jobber, hadde faktisk testamentert 15 000 kroner til meg. Dette kunne jeg ikke ta imot. Det ville ikke vært etisk forsvarlig.

Da vi hadde lyst ut tjenesten på anbud, ble vi invitert på restaurant av en tilbyder slik at vi kunne gå gjennom tilbudet deres nærmere i detalj. Vi avslo fordi det ville skape for tette bånd til tilbyderen, og dessuten ville det vært ulovlig

## **8. Forretningssetiske regler**

Kommunens forretningsmessige virksomhet må drives slik at innbyggere, brukere og leverandører har tillit til kommunen som forvalter av innbyggenes fellesmidler og som forretningspart. All

forretningsvirksomhet skal bidra til å nå de mål kommunen har for sin virksomhet.

Ansatte og folkevalgte som deltar i kommunens forretningsmessige virksomhet plikter å sette seg grundig inn i og etterleve lov og forskrift om offentlige anskaffelser og kommunens eget regelverk på området. Alle anskaffelser må baseres på forutsigbarhet, gjennomsiktighet, etterprøvbarhet, likebehandling og god forretningskikk.

Kommunens ansatte kan ikke levere varer og tjenester til den virksomhet i kommunen hvor de selv er ansatt. Kommunens ansatte skal ikke gjøre privat bruk av kommunens samkjøpsavtaler eller rabattordninger. Det skal ikke foretas privat bestilling fra leverandører de ansatte har kontakt med som representant for kommunen når dette kan skape tvil om sammenblanding av offentlige og private midler.

#### **VI FØLGER FORRETNINGS-ETISKE REGLER**

På jobben har vi tilgang til gode rabatter fra enkelte leverandører. Jeg vet at flere har vurdert å bruke disse kontaktene for å handle til privat bruk også, eller til foreninger de er engasjert i. Vi kan ikke utnytte stillingen vår på denne måten, da kan folk miste tilliten til oss.

### **9. Åpenhet**

Tolga kommune skal gi offentligheten innsyn i den kommunale forvaltning. Kommunen har en generell aktiv informasjonsplikt. Kommunens ansatte og folkevalgte skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger til innbyggere, organisasjoner, selskaper og andre myndigheter.

#### **VI ARBEIDER I EN ÅPEN KOMMUNE**

Åpenhet og tilgjengelighet handler også om å skrive et språk brukerne våre forstår. Altfor ofte bruker vi begreper uten å forklare godt nok hva dette innebærer i praksis for brukerne våre. Jeg vurderer alltid om tekstmeldinger og e-post jeg mottar og sender, skal journalføres

### **10. Om ansattes yringsfrihet, lojalitet, taushetsplikt og plikt til varsling**

#### **Ytringsfrihet**

Alle ansatte har som samfunnsborgere yringsfrihet, og kan delta i den alminnelige samfunnsdebatt. Ytringsfriheten gir også ansatte rett til å uttale seg kritisk til forhold som berører virksomheten de jobber i. Slike yringer må selvsagt kun gis innenfor grensene for taushetsplikten og må hele tiden vurderes opp mot lojalitetsplikten.

Arbeidstakeren deltar i samfunnsdebatten på egne vegne. Kommuneledelsen har rett til å beslutte hvem som uttaler seg på kommunens vegne.

#### **Lojalitet**

Ansatte i Tolga kommune plikter å følge de rettsregler og etiske retningslinjer som gjelder for kommunen, samt etterkomme pålegg fra overordnede og politisk nivå. Lojalitetsplikten medfører ikke noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

Når beslutninger er tatt følger det av lojalitetsplikten at vedtaket effektueres raskt og effektivt innenfor gitte rammer, uavhengig av den enkeltes personlige oppfatning.

Medarbeidere kan oppleve at lojalitetsplikten kan komme i konflikt med og begrense ytringsfriheten. Dette gjelder ytringer som kan skade virksomheten og kommunenes interesser. Jo mer ledende stilling og jo nærmere politisk nivå vedkommende står, desto strengere krav til lojalitetsplikt.

### **Taushetsplikt**

Ansatte og folkevalgte i Tolga kommune er i henhold til Forvaltningslovens §13-13f og eventuelle særlover, pålagt taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet.

### **Sosiale medier**

Ansatte og folkevalgte i Tolga kommune må vise aktsomhet i bruk av sosiale medier. Kommunen har utarbeidet egne retningslinjer for bruk av sosiale medier. Jfr. Vedlegg.

### **Varsling**

Ansatte har en plikt til å varsle om kritikkverdige forhold, og det er utarbeidet egne rutiner for varsling og avvikshåndtering som ledd i internkontrollarbeidet i Tolga kommune. Jfr. Vedlegg.

## **11. Lederansvar**

Ledere i Tolga kommune skal bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet, og som ivaretar kommunens verdigrunnlag og etiske retningslinjer. Ledere på alle nivåer skal gjennomgå de etiske reglene med sine medarbeidere en gang i året, og ved nyansettelse. Lederne skal påse at alle ansatte undertegner på at de har lest og forstått kommunens etiske regler.

## **12. Personlig ansvar**

Ansatte og folkevalgte i Tolga kommune har et personlig og selvstendig ansvar for å følge kommunens etiske regler.

Ansatte og folkevalgte må ta opp tvilstilfeller i forhold til de etiske retningslinjer med sin nærmeste leder. Kommunens ansatte og folkevalgte har rett til å nekte å følge pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på de etiske retningslinjene. Brudd på de etiske retningslinjene kan i henhold til arbeidsreglementet medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.