



Vedtatt av Kommunestyret i Sigdal 21.09.2017



Etiske retningslinjer

for folkevalgte og ansatte i
Sigdal kommune



Innledning

De etiske retningslinjene er en revidering av tidligere vedtatte retningslinjer i Sigdal kommune. I revideringen er det i tillegg sett på retningslinjer til andre kommuner og forslag fra KS om gode etiske retningslinjer.

Etiske normer uttrykker hva som er rett og galt i ord og handling. Ansatte og folkevalgte skal behandle brukere, innbyggere og kolleger med respekt, bruke felleskapets midler på den mest effektive måten og følge gjeldende lover og regler.

Reglene sørger for at valgene våre ikke går på bekostning av felleskapets beste, og de setter en standard for hvordan vi skal utføre oppgavene våre på en måte som gjør at alle kan ha tillit til oss.



Foto: Bente Skatvedt
Foto forside: Elin Gunnerud

1. Forhold til Innbyggerne

Sigdal kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Både folkevalgte og ansatte har ansvar for å etterleve dette prinsippet. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger i sin virksomhet for kommunen.

Vår oppgave er å arbeide for felleskapets beste. Alle skal være seg bevisst at de er i innbyggernes tjeneste ved å lytte til innbyggernes interesse og opptre med respekt.

Vi skal utføre våre oppgaver og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen. Faglig vurdering og skjønn skal ligge til grunn for rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

2. Menneskeverd

Sigdal kommune har forventninger til at folkevalgte og ansatte holder et høyt etisk nivå slik at den enkeltes rettskaffenhet og integritet ikke trekkes i tvil. Sigdal kommune skal være preget av inkludering og mangfold. Det tas avstand fra enhver form for mobbing, trakassering og diskriminering.

Folkevalgte og ansatte skal være seg bevisste at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. De skal derfor ta aktiv avstand og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis.

Det mot du viser,
kan komme til å
inspirere andre,
kanskje forandre liv.
Undervurder ikke
kraften i det
eksempel du setter.
- Ukjent.



Foto: Kristine Solli

3. Lover, forskrifter og reglement

Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglement som gjelder Sigdal kommunes virksomhet. Dette innebærer også at alle skal forholde seg lojalt til vedtak som er truffet.

4. Informasjon

Samtlige folkevalgte og ansatte i Sigdal kommune er i henhold til forvaltningslovens § 13 pålagt taushetsplikt når det behandles saker som faller inn under denne paragrafen i forvaltningsloven.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Hun/han kan heller ikke utnytte taushetsbelagte opplysninger i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i kommunen, må respekteres og behandles etisk forsvarlig i samsvar med gjeldende lover og regler som regulerer de forskjellige tjenestene. Dette gjelder også på fritiden og i sosiale medier.

Sigdal kommune forventer at kommunens folkevalgte og ansatte bidrar til å gi en korrekt og fullstendig informasjon om kommunens virksomheter og forskjellige tjenester.

All informasjon som gis i forbindelse med virksomhet for kommunen, skal være korrekt og pålitelig og ikke med hensikt gis tvetydig formulering. Se også informasjonsplan for kommunene.

Aktuelle lover: [Forvaltningsloven](#), [Offentlighetsloven](#), [Kommuneloven](#), [Lov om kommunale helse og omsorgstjenester](#), [Lov om helsepersonell](#) m.v., [Lov om pasient og brukerrettigheter](#), [Lov om behandling av personopplysninger](#), [Lov om sosiale tjenester i arbeids og velferdsforvaltningen](#), [Lov om straff](#).



Foto: Hege Narum

5. Forretningsskikk

Kommunens forretningsmessige virksomhet må drives slik at innbyggerne, brukerne og leverandører har tillit til oss som forvalter av innbyggernes fellesmidler som forretningspartner. Ansatte som deltar i foretningsmessig 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 forretningsskikk.

Sigdal kommune forholder seg til offentlig innkjøpsregelverk ved bygg- og anleggsarbeider. Sigdal kommunes attestasjons- og anvisningsrutiner skal følges i detalj.

Sigdal kommune kan ikke inngå avtaler om innkjøp fra firma der rabatt for kommunalt ansatte kobles til kundeforholdet.

Medarbeidere i Sigdal kommune skal ikke benytte kommunen eller kommunens navn for å oppnå spesielle betalings- eller leveringsbetingelser i forbindelse med personlige innkjøp hos kommunens kunder eller leverandører.

Aktuelle lover: [Lov om offentlig anskaffelser med tilhørende forskrifter](#), [skatteloven](#), forskrift om begrensning av lønnsoppgaveplikten.



Foto: Helene Hollerud



Foto: Karoline Rydhgren

6. Habilitet

[Forvaltningsloven kapittel 2 om ugildhet](#) gir bestemmelser om habilitet som gjelder for alle folkevalgte og ansatte i kommunen. Alle som arbeider med saksbehandling i kommunen må gjøre seg kjent med denne loven og forholde seg i samsvar med lovens bestemmelser.

Dersom personlige interesser menes å kunne påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for eller forøvrig deltar i behandlingen av, skal en ta dette opp med overordnede.

Medarbeidere i Sigdal kommune plikter å underrette arbeidsgiver om bistillinger eller bierverv vedkommende har eller senere påtar seg. Gjeldende arbeids-/ansettelses-reglement inneholder ytterligere bestemmelser om dette.

Sigdal kommune ønsker registrering av styreverv, økonomiske interesser og lignende i styrevervregisteret for medlemmer av kommunestyret, formannskapet, hovedutvalg og kontrollutvalget. Registeret omfatter også rådmann, andre administrative ledere og ansatte med innstillingsrett eller avgjørelsesmyndighet i enkeltsaker.

7. Integritet

Folkevalgte og ansatte i kommunen skal unngå personlige fordeler av en art som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelsen eller vedtak.

Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster o.l. Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler, f.eks. i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester.

Gaver til en verdi av inntil kr 1.000,- pr. kalenderår kan i denne forbindelse mottas. Ved tilbud om gaver o.l. som har omfang som går ut over dette beløpet, skal nærmeste leder kontaktes. Mottatte gaver skal returneres avsender sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette. Regler for erkjentlighetsgaver framgår av egne retningslinjer.

Tilbud om fordeler for å innta et bestemt standpunkt i enkeltsaker skal avslås og rapporteres via nærmeste overordnede til Rådmann/Ordfører og kommunerevisjonen.

8. Varsling og Ytringsfrihet

Alle har et selvstendig ansvar for å ta opp forhold en får kjennskap til på arbeidsplassen, som ikke er i samsvar med kommunens etiske retningslinjer.

Gjengjeldelse mot varslere er forbudt.

Henviser forøvrig til kommunens reglement om varsling.

Vi er alle forpliktet til å bidra til et godt samarbeid, og ytringer i sosiale medier og den offentlige debatt skal være konstruktive og bære preg av respekt. Vi bruker sosiale medier på en slik måte at arbeidsmiljøet ikke blir skadelidende. Viser til Kommunens retningslinjer for bruk av sosiale medier.

Som alle andre borgere kan ansatte delta i samfunnsdebatten og uttale seg på egne vegne. Vi kan gi faktaopplysninger om eget arbeidsområde.

Aktuell lov: [Arbeidsmiljøloven](#).

Dersom du velger å ikke velge, har du allikevel valgt.
-Ukjent

9. Personlig ansvar

Du har et personlig og selvstendig ansvar for å handle i samsvar med kommunens etiske regler. Alle må ta opp tvilstilfeller i forhold til de etiske reglene med sin nærmeste leder.

Ansatte har rett til å nekte å følge pålegg som er ulovlig eller medfører brudd på de etiske reglene. Brudd på de etiske reglene kan i henhold til personalreglementet medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.

10. Lederansvar

Lederne skal legge til rette for at ansatte er kjent med, og har forstått, kommunens etiske retningslinjer og at det utvikles arenaer hvor dilemmaer i hverdagen kan tas opp til diskusjon.

Det forventes at ledere tar et særlig ansvar for å tydeliggjøre hva som er etisk forsvarlig adferd og bygger en kultur basert på åpenhet og tillit.

Foto: Stine Grøterud

