



ETISKE RETNINGSLINJER
FOR
FOLKEVALGTE OG ANSATTE
I
LOPPA KOMMUNE

Vedtatt i kommunestyret i sak 08/07 den 9.mars 2007.

1. Generelt

Loppa 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 enkeltes etiske holdninger i sin virksomhet for kommunen.

Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglement som gjelder for Loppa kommunes virksomhet. Dette innebærer altså at alle skal forholde seg lojalt til vedtak som er truffet, selv om en personlig skulle være av en annen oppfatning.

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

2. Opptreden og adferd

Loppa kommune stiller strenge krav til sine medarbeideres opptreden og handlingsmåte slik at ingen skal kunne trekke i tvil ansattes rettskaffenhet og pålitelighet.

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

Enhver ansatt eller politiker i Loppa kommune har et selvstendig ansvar for å utnytte arbeidstiden effektivt.

Ledere på alle nivå har et særlig ansvar for å tydeliggjøre og skape aksept for etisk forsvarlig atferd.

3. Habilitet

Kommuneloven og forvaltningsloven gir bestemmelser om habilitet som gjelder for alle folkevalgte og ansatte i Loppa kommune. 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 under tvil tas forholdene opp i politiske organer eller med overordnede.

Kommunens folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser. Dette kan også gjelde tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser.

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

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger.
- Lønnet biverv 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.
- Familiære- og andre nære sosiale forbindelser.

Medarbeidere i Loppa kommune plikter å underrette arbeidsgiver om bistillinger eller biverv vedkommende har eller sendere påtar seg.

4. Taushetsplikt og informasjon

Samtlige medarbeidere i Loppa kommune er i henhold til Forvaltningsloves § 13 pålagt taushetsplikt.

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. I tillegg til forvaltningslovens regler om taushetsplikt gjelder bestemmelser gitt i diverse særlover.

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i kommunen, må respekteres og ikke brukes til personlig vinning.

Loppa kommune forventer at kommunens medarbeidere 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.

5. Personlige fordeler.

a) Personlige fordeler:

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

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

Gaver til en verdi av inntil kr. 400,- pr. kalenderår kan i denne forbindelse mottas (ref. skatteloven).

b) Gaver

Tilbud om ”gaver” for å innta et bestemt standpunkt i enkeltsaker skal avslås og rapporteres via nærmeste overordnede til rådmannen og kommunerevisjonen. Folkevalgte rapporterer tilsvarende til ordføreren.

Ved tilbud om gaver og lignende, som har et omfang som går ut over disse retningslinjer, skal nærmeste overordnede kontaktes. Mottatte gaver skal returneres avsender sammen med et brev som redegjør for kommunenes regler om dette.

c) Representasjon.

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutvikling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.

Invitasjon til informasjonsmøter mv. med tilhørende middag/lunsj arrangert av leverandører/potensielle leverandører tas opp med nærmeste overordnede.

Ved bespisning/bevertning i kommunal regi, skal det som hovedregel ikke serveres alkohol. Ved anledninger hvor det vurderes naturlig, eller hvor dette finnes kurrant kan det serveres passende alkoholholdig drikke til maten. Det presiseres at det kun skal serveres en enhet pr. person.

d) Reiser

Reiseutgifter i alle tjenestelige sammenhenger skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette prinsippet kan bare skje slik:

- Reiser betalt av potensielle leverandører i forbindelse med innkjøp, rapporteres til rådmannen.
- Øvrige tjenestereiser som betales av andre, avklares med avdelingsleder.
- ”Tjenestereiser” for folkevalgte avklares med ordføreren.

Slike reiser skal ha en klar faglig forankring, og må ikke ha karakter av ren ”kundeoppfølging”.

e) Rabattordninger.

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

6. Kommunale biler

Kommunale biler skal etter endt tjeneste parkeres på anviste steder. Kun spesielle tilfeller når tjenesten krever det eller det er fordelaktig for kommunene, kan tjenestebiler medbringes hjem etter endt tjeneste. Slik hjemmeparkering avklares med nærmeste overordnede.

7. Behandling av uregelmessigheter og mistanke om misligheter

Ved mistanke om uregelmessigheter eller misligheter blant folkevalgte skal dette straks rapporteres til ordfører, som igjen underretter rådmannen. Skjer det blant ansatte, rapporteres det til rådmannen. Rådmannen bringer forholdet inn for kontrollutvalget og orienterer kommunerevisjonen.

Ordfører, som har myndighet til å politianmelde, vurderer om saken skal politianmeldes eventuelt henlegges etter råd fra rådmannen og kontrollutvalgets leder. Som hovedregel bør alle slike mistanker politianmeldes.

Dersom ordfører er inhabil i saken, trer formannskapet sammen i hans sted.

Ved anmeldelser skal kontrollutvalget motta kortfattet rapport om antatt hendelsesforløp og hva som er gjort fra Loppa kommunes side.

8. Til slutt

Ledere på alle nivå har et særlig ansvar for å følge opp at medarbeidere er kjent med og etterlever kommunens etiske retningslinjer.

Enhver medarbeider i Loppa kommune skal informere og søke råd hos nærmeste overordnede i saker som kan ha innvirkning på kommunens anseelse og den tillit kommunen nyter i ulike sammenhenger.