

# **Etiske retningslinjer**

Vedtatt av kommunestyret 25.06.09



**Tynset kommune**

## Innhold:

1. HENSIKT .....	2
2. OMFANG.....	2
3. ANSVAR .....	2
4. ARBEIDSMILJØ, LIKE MULIGHETER OG PERSONLIG ATFERD.....	3
5. INTERESSEKONFLIKT, INTEGRITET OG HABILITET .....	3
6. EKSTRAVERV/BIERVERV .....	3
7. MILJØ.....	4
8. KOMMUNIKASJON/INFORMASJON.....	4
9. BRUDD PÅ ETISKE RETNINGSLINJER.....	4

### 1. Hensikt

- Disse retningslinjene er utarbeidet for å tydeliggjøre Tynset kommunes etiske plattform. Målet er å stimulere til en arbeidskultur og adferd hos den enkelte arbeidstaker/folkevalgt som gjenspeiler Tynset kommunes verdigrunnlag: Trygghet – Inkludering – Puls – Optimisme.
- De etiske retningslinjene skal sikre at alle personer som opptrer på vegne av Tynset kommune, utfører sine aktiviteter på en etisk forsvarlig måte og i tråd med interne reglementer og prosedyrer. I tillegg skal det utøves godt skjønn, forsiktighet og omtanke i handling for Tynset kommune.

### 2. Omfang

- De etiske retningslinjer gjelder alle ansatte i kommunen, for alle som opptrer på vegne av kommunen og for kommunale forvaltningsorganer.

### 3. Ansvar

- Tynset kommunes etiske retningslinjer vedtas av Tynset kommunestyre. Rådmannen er ansvarlig for utarbeidelse og vedlikehold samt implementering og overholdelse av etiske retningslinjer.
- Tjenesteområdelederne har et spesielt ansvar for å gjøre retningslinjene kjent blant sine medarbeidere og andre som opptrer på vegne av Tynset kommune, samt følge opp retningslinjene. Medarbeidere forventes å opptre i henhold til retningslinjenes innhold og verdigrunnlag. Det forventes at brudd på etiske retningslinjer varsles.

## 4. Arbeidsmiljø, like muligheter og personlig atferd

- Arbeidsmiljøet skal preges av våre verdier «Trygghet –Inkludering – Puls – Optimisme». Adferd skal baseres på respekt for menneskeverdet. Andre kulturer og sedvaner skal respekteres. Tynset kommune aksepterer ingen form for trakassering, mobbing eller diskriminering på grunnlag av kjønn, religion, nasjonal eller etnisk opprinnelse, kulturell bakgrunn, sosial tilhørighet, funksjonshemming, seksuell legning, sivilstand, alder eller politisk oppfatning. Tynset kommune skal kjennetegnes ved like arbeidsmuligheter og rettferdig behandling.
- Moderate former for gjestfrihet og representasjon kan høre med i et samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet fra eksterne forbindelser må ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.

## 5. Interessekonflikt, integritet og habilitet

- Det skal ikke søkes å oppnå fordeler for seg selv eller andre, som er upassende, eller på annen måte kan skade Tynset kommunes omdømme og interesser. Det skal utøves godt skjønn, forsiktighet, omtanke og redelighet i handling for Tynset kommune.
- Bestikkelser, gaver, fordeler og korrupsjon
  - Arbeidstakere og folkevalgte i Tynset kommune skal ikke ta i mot gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser og fordeler som er egnet til, eller av giveren er ment, å påvirke handlinger, saksforberedelse eller vedtak. Dette gjelder likevel ikke gaver av utbydelig verdi som reklamemateriell, blomster og lignende.
  - Ved tilbud om gaver og lignende som har et omfang som går ut over kommunens retningslinjer, skal nærmeste overordnede kontaktes.
- Habilitet
  - Folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og egne interesser. Dette gjelder også i forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsen i forvaltningsloven.
  - Dersom spesielle personlige interesser likevel kan påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for eller for øvrig deltar i saksbehandlingen eller forberedende saksbehandling i , skal en ta dette opp med overordnet.

## 6. Ekstraverv/bierverv

- Ansatte i Tynset kommune kan ikke inneha ekstraverv og bierverv, styreverv eller annet lønnet oppdrag som er uforenlig med arbeidsgivers legitime interesser eller er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen.

- Det må være åpenhet om ansattes ekstraverv, bierverv og lignende som kan ha betydning for utføring av vedkommendes arbeid.
- Folkevalgte i Tynset kommune registrerer sine verv i *styrevervregisteret*.

## 7. Miljø

- Tynset kommune har som mål å gjennomføre sin drift uten skade på mennesker eller miljø, og uten tap av materielle verdier. Tynset kommune skal preges av kontinuerlig arbeid for å bedre helse, miljø og sikkerhet i sine omgivelser og i forbindelse med våre leveranser.

## 8. Kommunikasjon/informasjon

- Tynset kommune legger i sin kommunikasjon til grunn; å være imøtekommende, åpen, ærlig og troverdig.
- Kommunen tar sin rolle som forvalter, myndighetsutøver og tjenesteyter alvorlig, og er seg bevisst at forutsetningen for å ha god kvalitet på vårt arbeid er at alle berørte parter har den informasjonen de behøver. Kommunen vil derfor sørge for å gi tydelig og riktig informasjon til de som ønsker det.
- Forvaltningslovens regler om taushetsplikt (§13) gjelder alle arbeidstakere og folkevalgte i Tynset kommune.
- Ansatte skal opptre forsvarlig og fornuftig i forhold til media, og reglene om taushetsplikt setter grenser for hva slags informasjon som kan gis. Rene faktaopplysninger som ikke er underlagt taushetsplikt kan i alle tilfelle gjøres kjent.

## 9. Brudd på etiske retningslinjer

- Tynset kommune ønsker aktivt å stimulere til ansvarlig etisk adferd på en forbedringsfokuset og ubyråkratisk måte. Som hovedregel skal brudd på etiske retningslinjer tas opp med nærmeste overordnede.
- Det vil bli oppfattet som brudd på disse etiske retningslinjer å diskriminere eller trakassere noen for å ha tatt opp etiske forhold med overordnede eller stabsfunksjoner.
- Tynset kommune vil legge forholdene til rette for varsling generelt og det vil bli utarbeidet egne retningslinjer for varsling.

**For vårt arbeid som arbeidstakere og folkevalgte i og for Tynset kommune har vi et lov- og avtaleverk å forholde oss til, samt interne retningslinjer. Disse gjelder også selv om enkelte forhold ikke er spesifikt nevnt i etiske retningslinjer.**

Aktuelle henvisninger:

- Arbeidsmiljøloven
- Kommuneleaven
- Forvaltningsloven
- Offentlighetsloven
- Lov om offentlige anskaffelser
- Personopplysningsloven
- Lov om interkommunale selskaper
- Aksjeloven
- Straffeloven
- ILO-konvensjonen nr. 94