



LYNGEN KOMMUNE ETISKE RETNINGSLINJER

**VEDTATT AV LYNGEN KOMMUNESTYRE DEN 16.12.2013,
SAK 2013/60**

I tillegg til tidligere vedtatte etiske retningslinjer, avløser dette dokumentet «Reglement for registrering av verv og økonomiske interesser i Lyngen kommune» vedtatt i k-sak 53/92»

Etiske retningslinjer for Lyngen kommune

Innhold

1	Innledning	2
2	Formål	2
3	Etisk ansvar/tillit	2
4	Habilitet – integritet – korrupsjonsrisiko	3
4.1	Gaver, oppmerksomhet m.v.	3
4.2	Rolle- og interessekonflikter	3
4.3	Registrering av bierverv og økonomiske interesser	4
4.4	Opplysninger og informasjon	4
5	Kommunale innkjøp/anskaffelser	4
6	Privat bruk av kommunens eiendeler m.v.	5
7	Varsling om og bekjempelse av kritikkverdige forhold	5

1 Innledning

Med etikk forstår vi læren om fellesskapsverdier og de normer og regler som må etterleves for at fellesverdiene skal realiseres og forvaltes til fellesskapets beste.

2 Formål

Det er et mål for Lyngen kommune at innbyggere og andre aktører har tillit til kommunen som tjenesteyter, forvaltningsorgan og arbeidsgiver. Den enkelte tilsatte og folkevalgte skal være seg bevisst at man gjennom sin adferd bidrar til å skape tillit – noe som også bidrar til å bygge kommunens gode omdømme.

3 Etisk ansvar/tillit

Lyngen kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Både folkevalgte og tilsatte har ansvar for å etterleve dette prinsippet. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkeltes etiske holdninger. Det skal derfor aktivt tas avstand fra og bekjempe enhver form for uetisk forvaltningspraksis. Etiske regler gjelder også ved bruk av internett, sosiale medier og e-post.

Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Dette innebærer også at alle forholder seg lojalt til vedtak som er truffet.

4 Habilitet – integritet – korrupsjonsrisiko

4.1 Gaver, oppmerksomhet m.v.

Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler som f.eks. tilbud om reiser eller personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester.

- a) Folkevalgte og tilsatte i kommunen skal unngå fordeler av en art som gir personlig vinning eller kan være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelse eller vedtak. Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster og lignende.
- b) Ved tilbud om gaver o.l. som har et omfang som går ut over kommunens retningslinjer, herunder testamentariske gaver og/eller arv, skal nærmeste overordnede kontaktes. For folkevalgte kontaktes ordføreren. Slike gaver bør kun unntaksvis beholdes. Mottatte gaver som returneres avsender skal følges av et brev som redegjør for kommunens regler om dette.
- c) Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.
- d) Tilsatte og folkevalgte kan ikke påberope seg kommunens innkjøps- eller rabattordninger eller på annen måte benytte kommunens navn for å oppnå spesielle fordeler ved personlig kjøp hos kommunens kunder eller leverandører.
- e) Reise- og oppholdsutgifter i faglig sammenheng skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette prinsippet kan bare skje etter særskilt vedtak.
Ved deltagelse på kurs, konferanser, turer og arrangementer som i sin helhet er bekostet av private leverandører, skal det være et tilstrekkelig faglig innhold på arrangementet som legitimerer deltakelse som kommunens representant. Deltakelse på arrangementer som kan påvirke eller så tvil om den tilsattes habilitet, skal unngås. Ved tvil kontaktes nærmeste leder, eventuelt rådmann.

4.2 Rolle- og interessekonflikter

Dobbeltroller kan svekke tilliten til tilsatte og folkevalgte – og dermed til forvaltningen. Eksempler på dobbeltroller kan være å ha andre verv i kommunen, drive, være (med)eier eller inneha styreverv i private eller offentlige selskaper. Overgang til jobb i det private kan også føre til rollekonflikt.

Kommunen ønsker en bevissthet på 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 forøvrig deltar i behandlingen av, drøftes dette med nærmeste overordnede – folkevalgte med vedkommende organ.

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger.
- Lønnet og/eller ulønnet verv eller bierverv som kan påvirke ens arbeid i kommunen.
- Engasjement i interesseorganisasjoner eller politisk virksomhet som berører forhold som

den enkelte arbeider med i kommunen.

- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at man kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet.
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser – og forretningsforbindelser.

4.3 Registrering av bierverv og økonomiske interesser¹

Kommunalt tilsatte har rett til å ha bierverv på sin fritid med mindre det er uforenlig med arbeidsgivers legitime interesser eller er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen. Det er særskilt viktig at ledere, fagansvarlige og/eller tilsatte med formelle beslutningsfullmakter ikke kommer i slike interesse- og/eller lojalitetskonflikter. Deres bierverv skal derfor alltid avklares med rådmannen. Rådmannen skal for sitt vedkommende avklare slikt med formannskapet.

Det skal være åpenhet omkring folkevalgte og tilsattes bierverv og økonomiske interesser. Tilsatte ledere, fagansvarlige og/eller tilsatte med formelle beslutningsfullmakter skal registrere sine verv og økonomiske interesser på webregisteret <http://www.styrevervregisteret.no/>. Folkevalgte oppfordres til å registrere seg der.

Følgende forhold skal registreres:

- a) Styreverv i aksjeselskaper, firmaer og lignende.
- b) Eierinteresser i selskaper eller firmaer hvor vedkommende, eventuelt sammen med ektefelle/samboer og hjemmeværende barn, eier aksjer eller andre former for andeler som overskrider 1 prosent av selskapets kapital.
- c) Navn på selskaper, organisasjoner eller institusjoner vedkommende har fordeler av økonomisk eller annen materiell art.
- d) Nåværende arbeidsgiver, biarbeidsgiver – herunder konsulentoppdrag eller lignende, samt avtale med tidligere arbeidsgiver om fortsatt lønn eller andre velferdsfordeler.
- e) Styreverv i frivillige organisasjoner og sammenslutninger, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner.

4.4 Opplysninger og informasjon

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

All informasjon som gis i forbindelse med kommunens virksomhet, skal være korrekt og pålitelig og ikke med hensikt gis tvetydig formulering.

5 Kommunale innkjøp/anskaffelser

Innkjøp og offentlige anskaffelser skal bare skje i samsvar med lov om offentlige anskaffelser og «Overordnede retningslinjer for innkjøp og anskaffelser» vedtatt i k-sak 30/08, særlig reglene om etikk i pkt. 8.

¹ Med "bierverv" menes enhver lønnet aktivitet for en annen oppdragsgiver/arbeidsgiver, selvstendig næringsvirksomhet eller engasjement i form av eierinteresser/styreverv i privat eller offentlig virksomhet.

6 Privat bruk av kommunens eiendeler m.v.

Bruk av kommunens maskiner, biler og annet utstyr kan bare skje i samsvar med fastsatte retningslinjer. Virksomhetenes retningslinjer, rutiner og prosedyrer for tilsattes bruk av kommunens utstyr skal godkjennes av rådmannen.

7 Varsling om og bekjempelse av kritikkverdige forhold

Kritikkverdige forhold er forhold som er brudd på lov, interne regler/retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer.

Tilsatte og folkevalgte skal ikke sette seg i situasjoner hvor de føler press eller forpliktelse til å foreta vurderinger ut over faglige og forretningsmessige. Tilsatte må også være varsomme med tiltak som kan misoppfattes, både av media og av interesseparten. Tiltak som kan være etisk tvilsomme skal unngås.

Tilsatte oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i forvaltningen, jfr. arbeidsmiljøloven § 2–4. Varsling skjer og følges opp i hht. «Retningslinjer og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold» vedtatt i Lyngen kommunes arbeidsmiljøutvalg i sak 5/2010.