



**SØR-FRON
KOMMUNE**
Den grønne kulturbygda



Etiske retningslinjer

Sør-Fron kommune

Vedtatt av Sør-Fron kommunestyre 13.06.2024

1. Formål og omfang

Formålet med etiske retningslinjer er å etablere en felles etisk standard for organisasjonen Sør-Fron kommune. Etiske retningslinjer skal fremme bevissthet rundt etiske temaer og skal bidra til at kommuneorganisasjonen både på politisk og administrativt plan utfører sine oppgaver og tjenester på en måte som skaper tillit til Sør-Fron kommune og ivaretar kommunens omdømme på beste måte.

Retningslinjene gjelder for alle folkevalgte (se kommunelovens definisjon av folkevalgt), for alle ansatte og for andre som utfører oppdrag, tjenester eller verv på vegne av Sør-Fron kommune.

Det forventes at tillitsvalgte, verneombud og personvernombud følger kommunens etiske retningslinjer og at de har et bevisst forhold til pressen og andre media, inkludert sosiale media.

Retningslinjene er et supplement til lovverket som styrer kommunens virksomhet, blant annet kommuneloven, forvaltningsloven og offentleglova.

Ledere på alle nivåer har ansvar for å stimulere til refleksjon og drøfting av etiske spørsmål i arbeidshverdagen. Ledere på alle nivåer skal legge til rette for praktisering av de etiske retningslinjene og skal gå foran som gode eksempler.

Folkevalgte har et særlig ansvar for at politiske beslutninger blir tatt uten hensyn til hvem beslutningene gjelder.

2. Lojalitet og ytringsfrihet

Alle skal overholde de lover, forskrifter, reglementer, vedtak, pålegg og andre bestemmelser som gjelder for kommunens virksomhet.

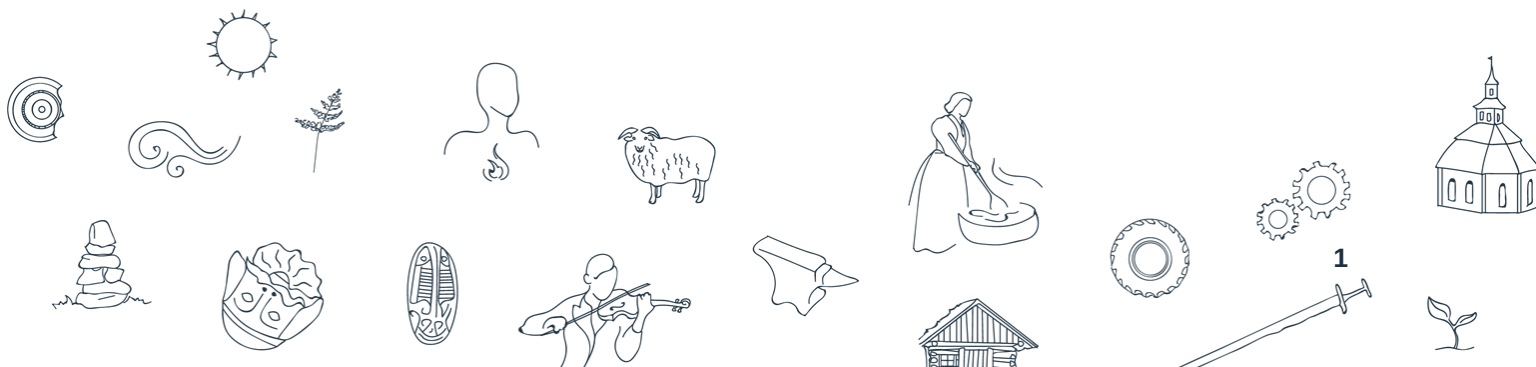
Om man eventuelt skulle være personlig uenig i noen av disse, skal ikke det komme til uttrykk på noen måte, verken i eller utenfor tjenesten.

Ansatte skal gå tjenesteveg og har ikke adgang til å ta opp saker eller forhold i tjenesten utenom tjenesteveg, for eksempel direkte med folkevalgte. Folkevalgte skal normalt forholde seg til kommunedirektør som er øverste leder for administrasjonen.

Varsling om kritikkverdige forhold i samsvar med kommunens rutiner for slik varsling er en rettighet, og i visse tilfeller en lovbestemt plikt.

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

Folkevalgte har et individuelt ansvar for å ta opp forhold som de får kjennskap til i egenskap av folkevalgt, som ikke er i samsvar med kommunens etiske retningslinjer.



Det er ikke i samsvar med de etiske retningslinjene å bidra til å skjule kritikkverdige forhold eller å unnlate å varsle om kritikkverdige forhold.

Det er ikke i samsvar med de etiske retningslinjene å varsle i strid med varslingsrutinene.

Ytringsfrihet er en grunnleggende menneskerettighet. Bruk av ytringsfriheten til å fremme personlige meninger og synspunkter må ikke skje på en slik måte at det kan oppfattes som om det er kommunens meninger og synspunkter som framsettes. Kommunal stillingstittel, kommunelogo, kommunal epost-konto og lignende skal derfor ikke misbrukes i ytringsfrihetens navn.

3. Habilitet

Forvaltningsloven kapittel 2 har regler om inhabilitet. Kommuneloven kapittel 11 har særregler om inhabilitet som gjelder ved behandling av saker i folkevalgte organer. Inhabilitet i forhold til det etiske reglementet kan foreligge selv om tilfellet ikke er omfattet av lovregler om inhabilitet. Både folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan føre til interessekonflikt mellom en selv og kommunen («dobbeltroller»).

Eksempler på slik interessekonflikt:

- Forretningsmessige forbindelser til tidligere arbeidsgivere/arbeidskolleger
- Lønnet arbeid annetsteds som kan påvirke arbeidet/arbeidsinnsatsen for Sør-Fron kommune
- Arbeid/innsats i interesseorganisasjoner eller politisk virksomhet som berører ens arbeid i Sør-Fron kommune
- Styreverv i selskap som er part i sak
- Uvennskap
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet

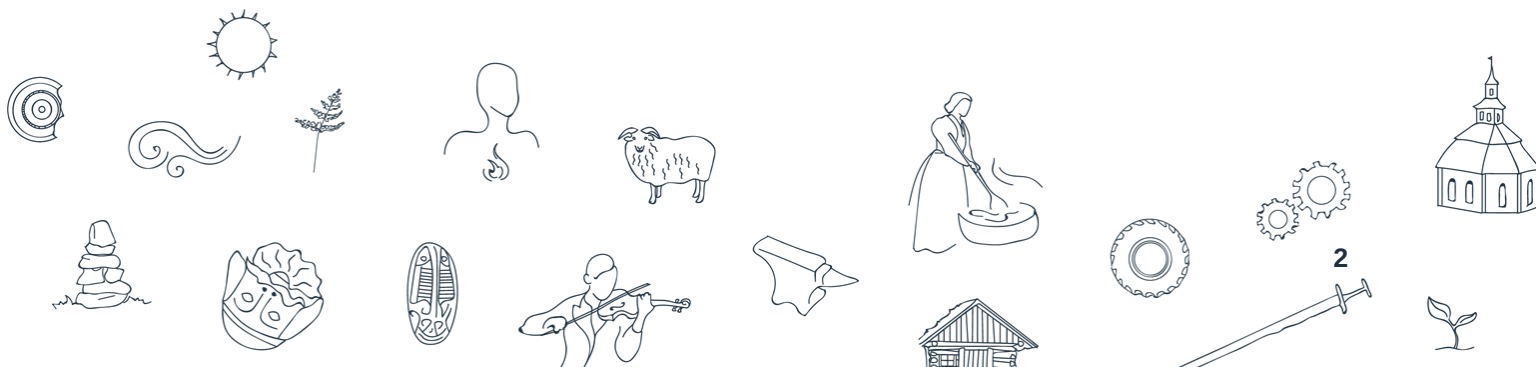
Folkevalgte må selv melde fra til administrasjonen om eventuell inhabilitet snarest mulig, slik at vararepresentant kan bli innkalt.

4. Personlig vinning

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

Ingen må motta gaver, reiser, servering, hotellopphold, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som kan påvirke ens tjenestehandlinger, eller som kan bli oppfattet slik. Tvilstilfeller avklares med nærmeste leder (for ansatte) eller ordfører (for folkevalgte).

Sporadiske gaver og andre typer oppmerksomhet av liten verdi (for eksempel en flaske vin, konfekt, blomster, reklamemateriell) og gaver/oppmerksomhet som gis ved vanlige anledninger, for eksempel til jul, aksepteres vanligvis.



Gaver, fordeler o.l. som ikke er forenlige med de etiske retningslinjene skal ikke mottas. Tilbud av denne type skal rapporteres til nærmeste leder (for ansatte) eller ordfører (for folkevalgte).

Kommunens gjestfrihet og representasjon skal være på et moderat nivå og må ikke ha slik omfang at den kan påvirke beslutningsprosesser eller kan bli oppfattet slik.

Kommunale innkjøps- og rabattordninger kan ikke benyttes til personlige innkjøp hvis ikke dette inngår i avtalen mellom Sør-Fron kommune og leverandør Kursutgifter samt utgifter til reise og opphold i faglig sammenheng som tilbys av private aktører skal normalt dekkes av Sør-Fron kommune.

Kommunens midler og verdier skal vernes om og skal forvaltes på en mest mulig rasjonell og økonomisk måte.

Kommunalt eid utstyr og kommunal eiendom skal ikke benyttes til private formål hvis det ikke er forhåndsgodkjent.

Taushetsbelagt eller fortrolig informasjon må ikke brukes til personlig vinning. Ingen må utnytte sin posisjon/stilling i Sør-Fron kommune i egen vinnings hensikt.

5. Kommunal informasjon

Sør-Fron kommune som organisasjon ønsker å være åpen, troverdig og inkluderende.

Informasjon som gis skal være korrekt, entydig, relevant og tilstrekkelig for formålet.

Det vises for øvrig til kommunens informasjonsstrategi og arbeidsreglement.

6. Brudd på de etiske retningslinjene

Brudd på retningslinjene kan medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.

7. Tolkning av de etiske retningslinjene

Kommunedirektøren tolker de etiske retningslinjene.

8. Revidering av de etiske retningslinjene

De etiske retningslinjene bør rulleres hvert fjerde år.

