

## ETISKE RETNINGSLINJER FOR LØTEN KOMMUNE

---

*I Kommunelovens § 1 heter det: "Formålet med denne lov er å legge forholdene til rette for funksjonsdyktig kommunalt og fylkeskommunalt folkestyre, og for en rasjonell og effektiv forvaltning av de kommunale og fylkeskommunale fellesinteresser innenfor rammen av det nasjonale fellesskap og med sikte på en bærekraftig utvikling. Loven skal legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard.*

### 1. Formål og virkeområde

Formålet med Løten kommunes etiske retningslinjer er å sikre en god etisk praksis, bidra til å utvikle gode holdninger og definere en felles etisk standard for alle ansatte og folkevalgte i Løten kommune.

### 2. Generelt

Ansatte i Løten kommune skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak. De etiske retningslinjene beskriver forventet atferd innenfor visse områder. Etiske problemstillinger som ikke er omhandlet her, skal løses ved hjelp av de verktøy som er til rådighet og/eller ved å søke råd hos en kollega eller nærmeste leder. En veileder er tilgjengelig på kommunens intranett.

### 3. Møte med kommunens brukere

Både folkevalgte og ansatte plikter å lytte til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor det enkelte individ. Faglige kunnskaper og faglig skjønn skal ligge til grunn i rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Sammenblanding av ansattes og brukernes interesser og økonomiske midler skal ikke forekomme. All saksbehandling skal skje i henhold til bestemmelsene i Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (Forvaltningsloven) og Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (Offentleglova).

### 4. Forvaltning av samfunnets fellesmidler

Ansatte og folkevalgte i Løten kommune skal være seg bevisst at de forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Kommunens ansatte og folkevalgte plikter å ta vare på kommunens ressurser på beste måte og ikke misbruke eller sløse med kommunens midler.

Kommunens ansatte og folkevalgte skal ikke tilegne seg personlige fordeler av kommunens ressurser, verken økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler. Privat bruk av kommunens eiendeler skal bare skje i samsvar med fastsatte retningslinjer eller etter tillatelse fra virksomhetsleder/seksjonsleder, jf bestemmelsene i Løten kommunes personlhandbok pkt 12.1.

### 5. Habilitet

Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Løten kommune er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler og skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet.

For å sikre åpenhet om ansattes og folkevalgtes interesser oppfordres ledere og folkevalgte til å registrere sine verv og økonomiske interesser i styrevervregisteret ([www.styrevervregisteret.no](http://www.styrevervregisteret.no)).

## **6. Tilbud om gaver og andre fordeler i tjenesten**

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling, men graden av slik oppmerksomhet må ikke være av en slik karakter at den påvirker beslutningsprosesser, eller gir andre saklig grunn til å tro det, jf Etske retningslinjer vedrørende gaver o. l. i Løten kommunes personalhåndbok. Ved tvil skal nærmeste overordnede kontaktes.

Kommunens ansatte skal ikke som en del av sin tjenesteutøvelse gi eller tilby gaver eller andre fordeler som er egnet til eller ment å påvirke mottakerens tjenestehandlinger, jf etiske regler for handel og samarbeid med leverandører (personalhåndbokens kapittel 12) og Løten kommunes økonomireglement.

## **7. Forretningsetiske regler**

Alle ansatte og folkevalgte plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglement som gjelder for kommunens virksomhet. Ingen skal på vegne av kommunen foreta handlinger som er i strid med god forretningsskikk. Kommunens forretningsmessige virksomhet må drives slik at innbyggere, brukere og leverandører har tillit til kommunen som forvalter av innbyggernes fellesmidler og som forretningspart. Kommunens ansatte kan ikke levere varer og tjenester til den virksomhet i kommunen hvor de selv er ansatt. Kommunens ansatte og folkevalgte skal ikke gjøre privat bruk av kommunens innkjøpsavtaler eller rabattordninger.

## **8. Offentlighet og åpenhet**

Løten kommune gir offentligheten innsyn i den kommunale forvaltning.. Kommunens ansatte skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger til innbyggere, organisasjoner, virksomheter og andre myndigheter. Opplysninger til presse/media skal håndteres i henhold til kommunens pressereglement. Taushetsplikten gjelder alle ansatte, også etter at arbeidsforholdet er avsluttet, jf Løten kommunes personalhåndbok pkt 3.16.

## **9. Ansattes ytringsfrihet og rett til å varsle**

Ansatte i Løten kommune kan gi faktaopplysninger om eget arbeidsområde i henhold til retningslinjene i kommunens pressereglement i Løten kommunes personalhåndbok, pkt 17.0. Som alle andre borgere kan kommunens medarbeidere delta i samfunnsdebatten og uttale seg på egne vegne. Dette gjelder også sosiale medier, jf Kjøreregler for sosiale medier i Løten kommunes personalhåndbok.

Kritikkverdige forhold i en virksomhet skal, som hovedregel, tas opp med nærmeste leder, slik at forholdene kan bedres. Varsling skal skje i henhold til Løten kommunes varslingsrutiner, jf Løten kommunes personalhåndbok pkt 18.0 og AML §§ 2-4, 2-5 og 3-6”.

## **10. Lederansvar**

Ledere i Løten kommune skal bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet og som ivaretar kommunens verdigrunnlag. Lederne må være bevisst på at de gjennom ord, handling og lederstil har stor innflytelse på kulturen og normene for adferd i kommunen, og at de dermed har et særlig ansvar for oppfølging av de etiske retningslinjene. Ledere på alle nivåer skal

gjennomgå de etiske retningslinjene med sine medarbeidere ved nyansettelse og videre en gang i året i medarbeidersamtalen.

### **11. Ansvar**

De ansatte og folkevalgte i Løten kommune har et personlig og selvstendig ansvar for å følge gjeldende rettslige regler, kommunens regelverk og etiske retningslinjer. Ved tvil skal den ansatte ta forholdet opp med sin nærmeste leder.

Brudd på de etiske retningslinjene kan i henhold til personalreglementet medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.