

Etiska regler och riktlinjer

I kommunens ledningsstrategi anges att

"Förtroendevalda och anställda ska i sitt arbete visa hög moral, slå vakt om sin integritet och vara goda föredömen"

Föreliggande etiska regler, som gäller såväl förtroendevalda som anställda i kommunen upptar förutom allmänna grundvärderingar, riktlinjer vad avser:

- Anställdas bisysslor och arbetstider
- Hjälpmedel
- Gåvor
- Förmåner
- Inköp/upphandling
- Rekrytering
- Representation
- Tjänsteresor
- Internkontroll
- Skadliga kopplingar

Det åligger nämnder och styrelser att inom sitt verksamhetsområde se till att de etiska reglerna/riktlinjerna är väl kända av förtroendevalda och anställda samt att de följs.

Grundvärderingar

Begreppet "god etik" är inte alltid lätt att definiera. Oavsett hur regler och riktlinjer dokumenteras, krävs i många situationer egna överväganden och ställningstaganden. Det förutsätter att den enskilde tar ansvar för sitt agerande. Ett "oetiskt" uppträdande och handlande skadar inte bara organisationen utan också den enskilde.

Offentlig verksamhet är öppen för insyn. Offentlighetsprincipen är central i demokrati-perspektivet. Det är viktigt för medborgarnas förtroende att förtroendevalda och anställda agerar enligt de normer som samhället ställer krav på. Kommunen och dess företag ska sörja för det gemensammas bästa i samhället och ska därför framstå som förebild vad gäller etik och moral.

Förtroendevald och anställd ska:

- i sin utövning inte låta sig påverkas av risk för obehag eller söka personliga fördelar. Handlandet ska styras utifrån de förväntningar på etik och moral som samhället ställer
- i varje situation behandla människor med respekt. Handlandet får inte påverkas av omständigheter som social ställning, nationalitet, hudfärg, politisk eller religiös uppfattning eller liknande
- uppträda sanningsenligt enligt gällande sekretessregler. Den enskilde får inte av personliga eller andra skäl ges en felaktig bild av verkligheten
- kritiskt pröva sitt handlande i övrigt utifrån lagar, avtal, vedertagna etiska regler och principer, eget omdöme och erfarenhet
- beakta tystnadsplikten i ärenden som avser myndighetsutövning

Anställdas bisysslor och arbetstider

Anställda får inte ha bisysslor om de inkräktar på arbetstiden i kommunen. Den anställde får inte heller utanför arbetstiden utföra arbete - i egen verksamhet eller åt annan - på ett sådant sätt att:

- ◆ kommunen kan lida ekonomisk skada
- ◆ förtroendet för kommunen kan skadas
- ◆ arbetet inverkar menligt på arbetsprestationen för kommunen
- ◆ fråga om jäv enligt Förvaltningslagens §§ 11 och 12 uppkommer

Hjälpmedel

Med hjälpmedel avses sådan utrustning som kommunen som arbetsgivare och organisation tillhandahåller för att den enskilde ska kunna utföra sina arbetsuppgifter/åtaganden på ett effektivt sätt. Utrustning som tillhandahålls anställda och förtroendevalda är således inte en förmån.

Utrustning ska användas för sitt ändamål. Det innebär att den inte får lånas ut till utomstående eller användas privat på ett sådant sätt att kommunen åsamkas kostnader eller annan olägenhet. Kommunens fordon är avsedda för tjänstebruk och får således inte användas för privat bruk.

Eventuellt avsteg från principen ska regleras i individuellt avtal i syfte att reglera användandet.

Gåvor

Stor försiktighet ska iakttas vid mottagande av gåvor. Anställda och förtroendevalda bör särskilt uppmärksamma innehållet i gällande lagstiftning och särskilt begreppen *bestickning* och *tagande av muta*.

Personer som arbetar med myndighetsutövning måste iakttä en mycket restriktiv hållning till gåvor och andra förmåner från enskilda, företag och organisationer, som man i sin utövning har kontakt med eller kan komma i kontakt med. Misstanke om *otillbörlig hänsyn* ska inte kunna uppstå. Den enskilde har ett eget straffrättsligt ansvar för sitt agerande i sådana relationer. Påföljden för mutbrott är fängelse i högst 2 år.

Jul- och födelsedagsgåvor från företag, organisationer m.fl. får mottas om gåvans värde är ringa. En gåva ska inte kunna väcka misstankar om försök till *otillbörlig påverkan*. Det gäller i synnerhet vid myndighetsutövning.

Inom vård, omsorg och utbildning får inte gåvor accepteras om det föreligger ett beroendeförhållande mellan anställd/förtroendevald och vårdtagare (motsv.). Det gäller även penningmässiga transaktioner, t. ex. i form av lån. Förmån angiven i testamente får inte accepteras.

Det åvilar förtroendevald/anställd att hålla sig underrättad om innebörden av lagstiftningen om tagande av muta samt om de regler (generella och specifika) som gäller för honom/henne.

Restriktioner vad gäller gåvor och förbud mot penningtransaktioner gäller även utanför arbetstid. Gåvor och dylikt får inte heller tas emot av anhörig eller annan person istället för av den förtroendevalde/anställda.

Till anställning kan kopplas olika förmåner. Kommunkoncernens policy är att förhålla sig restriktiv till förmåner vid sidan om ordinarie lön. Hänsyn ska i varje enskilt fall tas till gällande skatteregler.

Tillgång till kommunens medel eller egendom får inte ses som en anställningsförmån (motsvarande). Relationen mellan kommunen och den enskilde bygger på förtroende. Att tillägna sig kommunal egendom eller kommunala medel är brottsligt.

Förmåner ska ha ett naturligt samband med den yrkesmässiga utövningen och får inte hanteras på ett sådant sätt att allmänhetens tilltro till kommunen skadas.

Inköp/upphandling

Kommunens upphandlings-/inköspolicy ska följas. Det gäller bland annat kraven på affärsmässighet, objektivitet och konkurrens på lika villkor. Beslut i inköps- eller upphandlingsfrågor får inte fattas av personer, som är i ett släktskapsförhållande eller annan beroendeställning till avtalsparten.

Det är förbjudet att i samband med inköp tillskansa sig själv eller annan närstående förmåner, även om dessa inte ekonomiskt skulle påverka kommunen. Rätten att fatta beslut i inköpsfrågor förutsätter ett generellt avvisande av gåvor och andra förmåner, som kan ge upphov till misstankar om otillbörligt hänsynstagande. Den anställda har eget straffrättsligt ansvar för sitt agerande. Påföljden för mutbrott är fängelse i högst 2 år.

Vad som ovan angivits förändras inte av att mottagande av gåva eller förmån sanktioneras av högre chef.

Rekrytering

Arbetsgivarens överväganden i samband med rekrytering av personal ska tillgodose högt ställda krav på opartiskhet och professionalitet. Hänsyn får inte tas till ovidkommande omständigheter vid sidan om de yrkesmässiga.

Den, som ansvarar för rekryteringen, ska inte själv fatta beslut om anställning av personer till vilka han/hon står i ett släktskaps- eller vänskapsförhållande eller i någon form av beroendeställning. Detsamma gäller vid beslut om lönesättning. När sådana situationer uppstår måste beslutsbefogenheterna återföras till överordnad.

Representation

Kommunens representation ska utformas så att den gagnar kommunen. Vad gäller servering av alkoholhaltiga drycker vid representation gäller fullmäktiges särskilda anvisningar.

Tjänsteresor

Tjänsteresor ska vara kopplade till uppdrag inom arbetet. Då tjänsteresa kombineras med privat resa, får detta inte åsamka kommunen kostnader.

Färdsätt eller övernattning ska väljas på rimlig kostnadsnivå, så att kommunens anseende inte skadas.

Internkontroll

Det åligger nämnder att se till att den interna kontrollen inom förvaltningen är tillräcklig. Kommunstyrelsen har övergripande ansvar.

En god internkontroll gagnar såväl förtroendevalda som anställda.

Om misstanke om oegentligheter kommer till arbetsgivarens kännedom ska ansvarig chef utreda om det finns grund för sådan misstanke och i sådant fall kontakta berörd förvaltningschef. Misstanke om brott, som inte kan anses som ringa, ska överlämnas till polisen för utredning.

Skadliga kopplingar

Sambällsengagemang ger förtroendevald erfarenhet och förmåga att sköta sina uppgifter med framgång. Mångsidig sakkunskap gagnar kommunen.

Förtroendevald, som är anställd hos ett företag eller har uppdrag i annan organisation som har affärsförbindelser med kommunen, måste agera med stor "etisk försiktighet". Alla bindningar ska beaktas i beslutssituationer i kommunen.

Vid val av förtroendevalda är det viktigt att parti/partigrupp har tillräcklig kunskap om nominerad persons bindningar. Kopplingar, som leder till ständigt jäv i det politiska uppdraget, kan inte godkännas.

KF § 151

Dnr 20014093

022

Etiska regler och riktlinjer för Högsby kommun

Ett förslag till etiska regler och riktlinjer har utarbetats för Högsby kommun.

Reglerna upptar, förutom allmänna grundvärderingar, riktlinjer vad avser:

- Anställdas bisysslor
- Hjälpmedel
- Gåvor
- Förmåner
- Inköp/upphandling
- Rekrytering
- Representation
- Tjänsteresor
- Internkontroll
- Skadliga kopplingar

Arbetsutskottet beslutade vid sitt sammanträde 2001-04-02, § 137, att förslag till etiska regler och riktlinjer för Högsby kommun överlämnas till samtliga nämnder och samverkansgrupper för yttrande.

Förvaltningschefsgruppen har inget att erinra mot förslaget till etiska regler.

Tekniska nämnden beslutade vid sitt sammanträde 2001-05-17, § 24, att antaga förslaget till "etiska regler" med samverkansgruppens synpunkter.

Miljö- och byggnadsnämnden beslutade vid sitt sammanträde 2001-06-27, § 88, att återremittera till kommunstyrelsens arbetsutskott med förslag om tillägg enligt följande:

Under punkten "*Förtroendevald och anställd ska*"

- *beakta tystnadsplikten i ärenden som avser myndighetsutövning*

Under punkten "*Anställdas bisysslor och arbetstider*"

-*fråga om jäv enligt förvaltningslagens § 11 och 12 uppkommer*

Beredande organs förslag

Tekniska nämndens protokoll 2001-05-17, § 24.

Miljö- och byggnadsnämndens protokoll 2001-06-27, § 88.

Arbetsutskottets protokoll 2002-09-02, § 389.

Kommunstyrelsens protokoll 2002-09-24, § 187.

KF § 151

Dnr 20014093

022

Kommunfullmäktiges beslut enligt kommunstyrelsens förslag

De etiska reglerna och riktlinjerna kompletteras med miljö- och byggnadsnämndens beslut och antas.