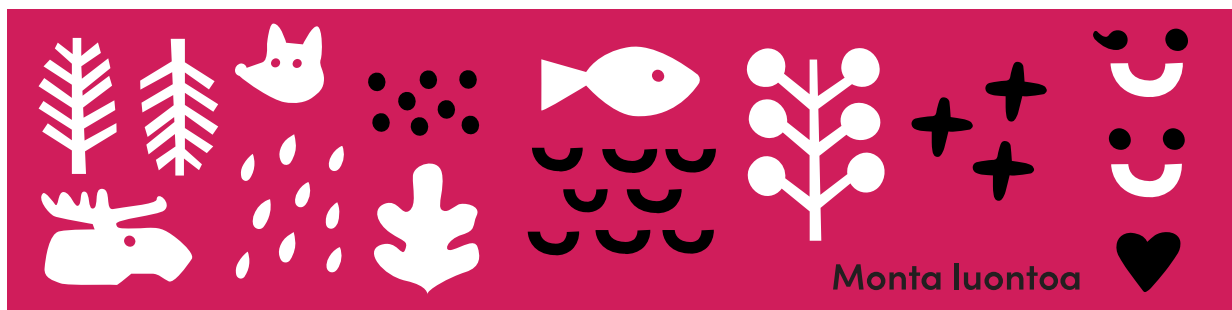


# EETTISET OHJEET



**Hollola**

# SISÄLLYSLUETTELO

1	OHJEISTUKSEN TAVOITE .....	3
2	EETTINEN JA EPÄEETTINEN TOIMINTA.....	3
3	ARVOT EETTISTEN OHJEIDEN NÄKÖKULMASTA .....	5
4	ETURISTIRIIDAT JA TALOUDELLISTEN ETUUKSIEN VASTAANOTTAMINEN .....	7
5	TOIMENPITEET .....	8
6	SEURANTA JA VALVONTA .....	9
	HUONEENTAULU.....	11

# 1 OHJEISTUKSEN TAVOITE

Tämä ohjeistus pohjaa voimassa olevaan lainsäädäntöön, Suomen Kuntaliiton aiheeseen liittyvään ohjeistukseen sekä Hollolan kunnan vuoden 2017 kestävien toimintaperiaatteiden edistämisohjeeseen.

Tämä ohjeistus koskee Hollolan koko kuntakonsernia velvoittaen sen työntekijöitä ja luottamushenkilöitä sekä kaikkea kunnan järjestämää toimintaa.

Tämän ohjeistuksen tarkoituksena on edistää eettistä käyttäytymistä ja toisaalta estää epäeettistä tapaa toimia, eli selventää sallitun ja kielletyn rajaa. Eettiset ohjeet edistävät osaltaan yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa, avoimuutta, puolueettomuutta sekä riippumattomuutta.

Tämän ohjeen tarkoituksena on kannustaa toimimaan hyvänä esimerkkinä ja puuttumaan tarvittaessa havaitsemaansa epäeettiseen toimintaan ja käytökseen.

Eettisesti toimivassa organisaatiossa henkilöstö voi paremmin ja toiminta on tehokasta. Luottamushenkilöiden ja työntekijöiden resurssit suuntautuvat oikeisiin asioihin, eikä aika kulu eri suuntiin vetämiseen.

## 2 EETTINEN JA EPÄEETTINEN TOIMINTA

Eettisesti kestävä kunnallinen päätöksenteko on sekä lainmukaista että yhdessä sovittuja arvoja toteuttavaa.

Hallinnon oikeusperiaatteita ovat:

- Yhdenvertaisuusperiaate, joka velvoittaa tasapuoliseen kohteluun, johdonmukaisuuteen ja syrjimättömyyteen
- Tarkoitussidonnaisuuden periaate, jonka mukaan viranomaisella ei saa olla toiminnassaan vääriä vaikuttimia eikä harkintavaltaa saa käyttää väärin
- Objektiviteettiperiaate, joka edellyttää viranomaisilta asiallista ja puolueetonta toimintaa
- Suhteellisuusperiaate, joka velvoittaa esimerkiksi terveysturvonnassa mittaamaan keinot niin, ettei kenenkään oikeuksia tai etuja rajoiteta enempää kuin haitan tai vaaran poistaminen edellyttää
- Luottamuksensuojaperiaate, joka on ennen muuta yksilön suojaa julkista valtaa vastaan ja antaa yksityiselle oikeuden luottaa viranomaisen toiminnan oikeellisuuteen ja virheettömyyteen.

Hallinnon oikeusperiaatteet ovat ennen muuta oikeusturvasäännöksiä. Hyvän hallinnon perusteisiin kuuluvat myös

- Palveluperiaate ja palvelun asianmukaisuus,
- Neuvontavelvollisuus,
- Hyvän kielenkäytön vaatimus ja
- Viranomaisten yhteistyövelvoite
- Asianomaisen kuulemisvelvoite
- Päätöksen perusteleminen

Laissa on erikseen kielletty eräitä toimenpiteitä kuten lahjoman vastaanotto ja asiakirjojen julkisuusrikkomukset, joista on määrätty rangaistukset. Sen lisäksi on olemassa virheellistä toimintaa, missä syrjäytetään tai pyritään syrjäyttämään tasapuolisuuden ja puolueettomuuden periaatteet. Tätä kokonaisuutta kutsutaan korruptioksi. Korruptio on omiaan vaikuttamaan julkisen toiminnan luotettavuuteen.

Kuntaliiton julkaisun ”Korruptio ja eettisyys kunnassa” (2018) mukaan korruption määritelmä on varsin laaja, ja sillä voidaan tarkoittaa monia eri asioita. Korruptiolla tarkoitetaan vallan ja vaikutusvallan väärinkäyttöä; lainvastaista, moitittavaa ja epäeettistä toimintaa. Korruption tavoitteena on oikeudettoman yksityisen edun saavuttaminen lainvastaisin tai epäeettisin keinoin, mikä vaarantaa paikallishallinnossa yleisen edun toteutumisen sekä luottamuksen viranomaistoimintaan.

Laajan määritelmän mukaan korruptiota on myös esimerkiksi velvollisuuksien laiminlyönti ja huono johtaminen. Kaikki korruptioksi määriteltävä toiminta ei ole rikoslain mukaan rangaistavaa. Korruption erilaisia esiintymismuotoja voivat olla esimerkiksi:

- Virka-aseman väärinkäyttö, lahjonta, lahjusten ottaminen ja pyytäminen,
- Petos, kavallus, varastaminen, yhteisten varojen väärinkäyttö
- Uhkailu ja väkivallalla pakottaminen
- Luottamuksellisen tiedon väärinkäyttö
- Suosinta ja suosikkijärjestelmän ylläpito
- Lakien ja määräysten kiertäminen
- Tosiasioiden vääristely
- Laiton seuranta ja tarkkailu
- Velvollisuuksien laiminlyönti ja asioiden viivyttely
- Huonon hallinnon suojelu ja salailu
- Välinpitämätön johtamistyö
- Epäreilujen ja epäasiallisten keinojen käyttäminen alaisiin.

Hyvä veli -verkostolla tarkoitetaan epäeettistä verkostoitumista, jossa ajetaan kohtuuttomia keskinäisiä etuja. Verkoston toiminta muuttuu salaiseksi ja vastuullista asemaa käytetään väärin. Verkoston jäsenten lojaalisuus perustuu vastavuoroisuuteen, kiittolisuudenvelkaan ja suosintaan. Epäeettinen verkostoituminen voi liittyä esimerkiksi kartelleihin tai julkisista tarjouskilpailuista sopimiseen.

Korruptiota esiintyy yhteiskunnan kaikilla tasoilla sekä monella alalla. Tutkimusten mukaan keskeisimmät riskialueet ovat rakennusala, julkiset hankinnat ja tarjouskilpailut, yhdyskuntasuunnittelu sekä poliittinen rahoitus ja päätöksenteko. (Korruptio ja eettisyys kunnassa, Kuntaliitto 2018).

Julkisilta toimijoilta edellytetään puolueettomuutta ja riippumattomuutta. Keskeiset toiminnan riskit liittyvät vieraanvaraisuuteen, etujen ja lahjojen vastaanottamiseen. Puolueettomuutta ja riippumattomuutta tulee arvioida myös ulkopuolisten näkökulmasta; miltä asiat näyttävät. Julkisten toimijoiden tulee näin arvioida asiaa laajemmasta viitekehikosta.

## 3 ARVOT EETTISTEN OHJEIDEN NÄKÖKULMASTA

Arvot kuvastavat sitä, mitä pidämme arvokkaana ja tavoittelemisen arvoisena ja johon haluamme sitoutua. Hollolan kunnan arvot on määritetty osana kuntastrategiaa ja ovat:

- Hirveen tulevaisuustaitoinen
- Hirveen rohkee
- Hirveen arvostava
- Hirveen ketterä.

Eettisten ohjeiden näkökulmasta edellä esitetyt arvot ilmenevät seuraavasti:

### 1. Olemme vastuullisia

Kohtelemme kuntalaisia, henkilöstöä, yrityksiä ja sidosryhmiämme tasapuolisesti, yhdenvertaisesti ja yhdenmukaisten periaatteiden mukaisesti. Toimivaltaa käytämme vain siihen tarkoitukseen, johon se on annettu.

Toimimme lain, asetuksen ja ohjeistuksen mukaisesti. Noudatamme vaitiolovelvollisuutta ja salassapitosäännöksiä ja huolehdimme salassa pidettävien asiakirjojen asianmukaisesta säilyttämisestä ja hävittämisestä.

Emme ota vastaan lahjoja, matkoja, kestitystä tai palveluja, joilla pyritään vaikuttamaan toimintaamme tai jotka ovat omiaan vaarantamaan luottamuksen toimintaamme.

Toiminnan ja ratkaisujen tulee olla objektiivisesti ja asiallisesti perusteltavissa. Emme pyri käyttämään asemaamme oman tai lähipiirin edun saamiseksi. Asiat valmistellaan ja ratkaistaan ilman, että jonkin yksittäisen henkilön, yrityksen tai yhteisön etua korostetaan yleisen edun kustannuksella. Jääväämme itsemme valmistelusta ja päätöksenteosta, kun olemme esteellisiä.

Toimimme ennakoiden, ekologinen, taloudellinen ja sosiaalinen kestävyys huomi-  
oon ottaen.

## **2. Kohtelemme toisiamme aina kunnioittaen, tasa-arvoisesti ja yhdenvertai- sesti**

Emme syrji ketään iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansallisuuden, kielen,  
uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautu-  
misen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Kohtelemme kaikkia tasapuolisesti emmekä käyttäydy ketään kohtaan loukkaa-  
vasti, uhkaavasti, vihamielisesti, halventavasti, nöyryyttävästi tai hyökkäävästi.  
Kunnioitamme toistemme mielipiteitä.

Emme salli epäasiallista käytöstä, kiusaamista tai häirintää missään muodossa.  
Epäasialliseen käytökseen puuttuminen on jokaisen, mutta erityisesti esihenkilöi-  
den ja luottamuselinten puheenjohtajien vastuulla.

Käyttäydymme siten, että toimintaamme kohdistuva arvostus ja luottamus säilyy  
ja parantuu myös sosiaalisessa mediassa.

## **3. Käymme avointa ja rakentavaa keskustelua**

Edistämme omalla käytöksellämme avoimen keskusteluilmapiirin ylläpitämistä.  
Emme puhu toisen puheenvuoron aikana emmekä puhu päälle tai käyttäydy louk-  
kaavasti tai asiattomasti.

Arvostamme toistemme näkemyksiä, osaamista ja toimintatapoja. Toimimme inhi-  
millisesti, avoimesti ja osallistavasti.

Lähtökohtamme on ratkaisukeskeinen ajattelutapa; emme jää märehimään on-  
gelmia vaan etsimme niihin ratkaisuja.

Tartumme epäkohtiin ja teemme muutoksia, jotka kuuluvat vastuullemme tai esi-  
tämme niiden toteuttamista.

## **4. Pyrimme jatkuvasti kehittämään toimintaamme**

Sitoudumme edistämään tehtyjä päätöksiä ja kuntastrategiaa.

Edistämme vastuullista, kunnan asukkaille, yrityksille ja järjestöille lisäarvoa tuot-  
tavaa toimintaa.

Arvioimme asioiden ratkaisuvaihtoehtoja ja niiden vaikutuksia laaja-alaisesti.

Selvitämme asiakkaidemme käsitykset onnistumisestamme ja otamme huomioon  
saamamme palautteen kehittämistyössämme.

## 4 ETURISTIRIIDAT JA TALOUDELLISTEN ETUUKSIEN VASTAANOTTAMINEN

Viranhaltijan ja muun luottamushenkilön kuin valtuutetun esteellisyydestä säädetään hallintolaissa. Valtuutetun esteellisyydestä säädetään kuntalaissa. Jos henkilöllä on sellainen suhde käsiteltävään asiaan tai asianosaisiin, että se vaarantaa hänen puolueettomuutensa, hän on esteellinen eli jäävi. Esteellinen henkilö ei saa osallistua asian valmisteluun eikä päätöksentekoon. Henkilö vastaa ensisijaisesti itse esteellisyyden ilmoittamisesta, arvioinnista ja ratkaisemisesta. Lähtökohtana on, että tulkinanvaraisessa tilanteessa on parempi jäädä itsensä. Viranhaltijat sekä luottamushenkilöt toimivat virkavastuulla, joten jääväämiselle tulee kuitenkin olla peruste.

**Selvittämisvelvoite** Harmaalla taloudella tarkoitetaan organisaation tai henkilön sellaista toimintaa, josta aiheutuvia lakisääteisiä velvoitteita laiminlyödään verojen tai muiden lakisääteisten maksujen suorittamisen välttämiseksi tai perusteettomien palautusten saamiseksi. Näiden kitkemiseksi kunta selvittää esimerkiksi urakoitsijoiden taustat ennen tarjousten hyväksymismenettelyä ja tekee tarvittaessa yhteistyötä verottajan ja kuluttajaviraston kanssa.

**Taloudellisten etuuksien vastaanottaminen** Eettisiä ongelmia tulee vastaan kuntaorganisaation jokaisella tasolla kuntapäätäjistä työntekijöihin. Kunnallishallinnon eettiset periaatteet linkittyvät muun muassa perustuslakiin, kuntalakiin, hallintolakiin, rikoslakiin, julkisista hankinnoista annettuun lakiin ja lakiin viranomaisten toiminnan julkisuudesta. Rikoslaisissa on määritelty rangaistukset mm. lahjusten vastaanottamisesta.

**Yleisenä periaatteena on**, että matkoja, lahjoja tai erilaisia muita etuuksia arvioidaan tarjoavan osapuolen vaikuttamispyrkimysten kautta. Lisäksi on arvioitava sitä, miten luotettavalta ja puolueettomalta toimintamme vaikuttaa ulkopuolisen silmin.

Yritysten tarjoamiin matkoihin on syytä suhtautua pidättyvästi, jos viranhaltijalla ja luottamushenkilöllä saattaa asemansa perusteella olla tosiasiallista vaikutusvaltaa tehtäessä esim. etuuksia tarjonnutta yritystä koskevia päätöksiä.

Jos kunnalla tai sen konsernilla on hankintasuhde toimijaan ja toimija, joka on vieraanvaraisuuden kohteena, on esittelijä tai päätöksentekijä hankinnan osalta, on vieraanvaraisuutta arvioitava tarkoin. Hankintaprosessin ollessa kesken/käsittelyssä tarjousmenettelyyn osallistuvilta/siihen mahdollisesti osallistuvilta tahoilta ei tule vastaanottaa mitään matkaa, lahjaa, etua tai kestitystä.

Julkisilta toimijoilta saatu tai organisaation itsensä maksama vieraanvaraisuus, matkat ja pienimuotoiset lahjat ovat lähtökohtaisesti sallittuja.

Kunnan isännöimissä tilaisuuksissa tulee ylläpitää kohtuullisuutta. Vieraanvaraisuuden tulee kohdistua ensisijaisesti ruoka- tai kahvitarjoiluihin sekä kunnan hallinnassa olevien tilojen tarjoamiseen.

Keskustele myös lähiesimiehesi/toimielimen puheenjohtajan kanssa erityisesti silloin, kun olet epävarma.

**Sivutoimi** edellyttää aina erillisen luvan, jos toimen hoitaminen edellyttää sen hoitamista viranhaltijan varsinaisella työajalla. Sivutoimilupa voidaan antaa myös määräaikaisena tai peruuttaa. Sivutoimilupaa ei voida antaa, mikäli viranhaltija tulee esteelliseksi, sivutoimi vaarantaa luottamuksen tasapuoliseen kohteluun tai on luonteeltaan kilpailevaa toimintaa.

Viranhaltija on velvollinen tekemään sivutoimi-ilmoituksen silloin, kun sivutoimintaa ei harjoiteta varsinaisella työajalla. Harkinta perustuu samoihin kriteereihin kuin muiden sivutoimilupien myöntämisessä. Sivutoimen pitäminen voidaan myös kieltää. Työsuhteisten osalta sivutoimiluvan antamisessa tai sivutoimi-ilmoituksen hyväksymisen harkinnassa mukailaan samoja perusteita kuin virkasuhteisten osalta.

Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta automaattisesti kieltää kaikkea työntekijän vapaa-ajalla tapahtuvaa työn tekemistä, ammatin harjoittamista tai muuta elinkeinotoimintaa, vaan asiaa tulee tarkastella kilpailevan toiminnan näkökulmasta ja toisaalta työntekijän jaksamisen näkökulmasta erityisesti kokoaikaisessa työssä olevien osalta.

## 5 TOIMENPITEET

Hollolan kunta ei salli väärinkäytöksiä. Väärinkäytöksenä pidetään erilaisia epärehellisiä, epäeettisiä tai kunnan ohjeita rikkovia taikka lain vastaisia tekoja tai korruptiota.

Jokaisella työntekijällä ja luottamushenkilöllä on velvollisuus puuttua epäeettiseen toimintaan nostamalla havaittu epäkohta keskusteluun. Jos se ei muuta tilannetta tai kysymyksessä on lainvastainen tai tahallinen toiminta asiasta tulee raportoida esimiehelle tai mikäli rikkomus koskee esimiestä, esimiehen esimiehelle tai kunnanjohtajalle. Jos rikkomus koskee kunnanjohtajaa tai luottamushenkilöistä, tulee raportoida kunnanhallituksen puheenjohtajalle. Tarvittaessa tulee ilmoittaa asiasta toimivaltaiselle viranomaiselle.

Esimerkillä johtaminen on keskeinen osa eettisten periaatteiden juurruttamista organisaatiossa. Eettiseen toimintaan annetaan koulutusta, opastusta ja perehdytystä.

Viranhaltija ja luottamushenkilö hoitaa tehtäviään virkavastuulla ja heihin sovelletaan rikoslain virkarikoksia koskevia säännöksiä.

Epäilyt väärinkäytöksistä on tutkittava ja tarvittaessa on ryhdyttävä vaadittaviin toimiin. Jos kysymys on rikoksesta, on tehtävä rikosilmoitus poliisille. Rikosilmoituksen tekemisestä työntekijän/viranhaltijan osalta yleinen toimivalta on ao. palvelualueen



johtajalla ja konsernijohtajalla. Luottamushenkilön osalta kunnanhallituksen puheenjohtaja yhdessä konsernijohtajan kanssa.

Jos kysymys on muusta väärinkäytöksestä tai epäeettisestä toiminnasta tai korruptiosta, asian selvittäminen on ensisijaisesti esihenkilön ja luottamushenkilöiden osalta kunnanhallituksen puheenjohtajan tehtävä. Konsernijohto auttaa tarvittaessa selvityksen tekemisessä.

Työntekijä tai luottamushenkilö voi tehdä kunnan ohjeistuksen mukaisesti työsuojeluilmoituksen epäasiallisesta käytöksestä. Ilmoitus käsitellään ohjeistuksen mukaisesti.

Väärinkäytöstapauksissa viestinnästä vastaa palvelualueen johtaja tai konsernijohto. Viestinnästä vastaava antaa myös lausunnot ja haastattelut medialle.

Johdon tulee toimia tiiviissä yhteistyössä viestinnän ammattilaisten kanssa. Tarvittaessa tapauksia on syytä käydä läpi myös työyhteisössä.

## 6 SEURANTA JA VALVONTA

### Sisäinen valvonta

Esihenkilöiden velvollisuutena on toteuttaa sisäistä valvontaa väärinkäytösten ehkäisemiseksi ja havaitsemiseksi sekä ryhtyä toimenpiteisiin, mikäli virheellisestä toiminnasta ilmoitetaan tai sellaista toimintaa havaitaan.

Sisäinen valvonta on osa päivittäistä johtamista, jonka apuna johto voi käyttää sisäistä tarkastusta. Sisäinen valvonta on johtamisen ja hallinnon osa, jonka avulla johto saa organisaation toimimaan haluamallaan tavalla ja joka tuottaa johdolle riittävästi tietoa organisaation tilasta ja aikaansaannoksista. Sisäisen valvonnan päätavoitteena on niiden riskien hallinta, jotka uhkaavat toiminnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Kunnan sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnan järjestämisestä on kuntalain mukaisesti vastuussa kunnanhallitus.

### Henkilöstökyselyt

Eettisten periaatteiden toteutumista seurataan myös henkilöstökyselyillä, joita tehdään anonyymisti. Esimerkiksi kysymyksellä ”oletko havainnut”, ”oletko tietoinen ilmiantokanavasta/miten voit antaa eettistä palautetta” pyritään selvittämään kokonaistilannetta ja sen kehitystä.

### Sidonnaisuusilmoitukset

Keskeiset viranhaltijat ja luottamushenkilöt tekevät kuntalain mukaisen sidonnaisuusilmoituksen. Sidonnaisuusilmoitus on tehtävä johtotehtävistä ja luottamustoimista elinkeinotoimintaa harjoittavissa yrityksissä ja muissa yhteisöissä, merkittävästä varallisuudesta sekä muista sidonnaisuuksista, joilla voi

olla merkitystä luottamus- ja virkatehtävien hoitamisessa. Sidonnaisuusilmoitus tehdään tarkastuslautakunnalle, joka valvoo ilmoittamisvelvollisuuden noudattamista ja saattaa ilmoitukset valtuuston tiedoksi.

#### Ilmoittajan suojele

Väärinkäytösten paljastumisen helpottamiseksi kunnassa otetaan käyttöön ilmoituskanava, jossa väärinkäytöksistä voi raportoida. Ilmiantokanava on kunnan työntekijöiden käytettävissä.

Ilmoitukset annetaan laaditulla lomakkeella, siten että ilmoittajan henkilöllisyys on vahvasti turvattu. Ilmoittajansuojelulain mukainen suoja annetaan ilmoittajalle, joka ilmoittaa työnsä yhteydessä havaitusta lain soveltamisalan väärinkäytöksestä. Tieto ilmoittajan henkilöllisyydestä on salassa pidettävä tieto myös ilmoituksen jatkokäsittelyssä. Ilmoittajansuojelu kieltää vastatoimet ilmoittajaa kohtaan.

Tarkemman ilmoittajansuojelulain mukaisen menettelyprosessin määrittää kunnanhallitus.

# HUONEENTAULU

1. **Toimin esimerkkinä.** Noudatan kaikessa toiminnassasi voimassa olevaa lainsäädäntöä, kunnan arvoja ja ohjeistusta.
2. **Havainnoin toimintaympäristöäni** ja puutun väärinkäytöksiin, huonoon tai epäeettiseen toimintaan. Nostan esiin huomioni, keskustelen ja pyrin muutoksen aikaansaamiseen; jos se ei auta tai kysymyksessä on lainvastainen toiminta, ilmoitan asiasta esihenkilölleni tai tarvittaessa esihenkilöni esihenkilölle.
3. **Lisään luottamusta.** Olen avoin. Mietin omia vaikuttimiani ja sitä, miltä toimintani näyttäytyy ulkopuolisille. Jos epäilen/olen epävarma, keskustelen esihenkilöni kanssa, miten olisi parasta toimia.