



Eettiset periaatteet

Sipoon kunta

Sisällysluettelo

1 Johdanto	3
2 Eettisten periaatteiden noudattaminen.....	3
3 Eettisten periaatteiden vastaisesta toiminnasta ilmoittaminen	4
4 Ihmisoikeuksien kunnioittaminen	4
4.1 Työturvallisuus ja -hyvinvointi	4
4.2 Yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaiset työsuhteen ehdot.....	4
4.3 Järjestäytymisvapaus ja työehtoneuvottelut.....	5
4.4 Nuorten työntekijöiden suojelelu	5
4.5 Syrjinnän ja häirinnän kiello.....	5
4.6 Yksityisyyden suoja	5
4.7 Ilmaisun- ja mielipiteenvapaus.....	6
5 Johtaminen ja päätöksenteko	6
6 Eturistiriitojen välttäminen ja korruptio.....	6
7 Väärinkäytökset	7
8 Rahanpesu	8
9 Hankinta	8
10 Lahjojen ja etujen vastaanottaminen	8
11 Sivutoimet.....	9
12 Kauppapakotteet	9
13 Kilpailulainsäädäntö.....	10
14 Vastuullisuus	10
15 Viestintä	10
16 Dokumentin tiedot ja versiohistoria.....	10

1 Johdanto

Sipoon kunta on sitoutunut näihin kunnanhallituksen hyväksymiin eettisiin periaatteisiin (Code of Conduct), ja niitä tulee soveltaa kaikessa Sipoon kunnan toiminnassa. Sipoon kunnan eettiset periaatteet ohjaavat meitä jokapäiväisessä päätöksenteossa ja työtehtävissä.

Noudatamme päätöksenteossa ja toiminnassa toimintaamme soveltuvaa lainsäädäntöä. Olemme kukin vastuussa lakeihin, sääntöihin ja ohjeisiin sekä omaan työhönsä sovellettaviin erityissääntöihin perehtymisestä ja niiden noudattamisesta. Lainsäädäntö asettaa päätöksenteolle reunaehdot. Eettiset periaatteet ohjaavat toimintaamme laajemmin kuin mitä lait ja säädökset määräävät. Eettisyyden arviointi alkaa siitä, mihin laki loppuu.

Eettisten periaatteiden lisäksi kunnan henkilöstön ja luottamushenkilöiden toimintaa ohjaavat mm. virkamiesetiikka ja eri ammattiryhmien ammattietiikka, hyvän hallinnon periaatteet, Kuntaliiton laatimat ohjeet sekä kuntastrategian arvot ja periaatteet. Eettisiä periaatteita täydentävät mm. kunnan politiikat, määräykset, säännöt, ohjeet ja prosessikuvaukset, sekä johdon tekemät linjaukset ja päätökset.

Edellytämme myös liike- ja sidosryhmäkumppaniemme noudattavan eettisiä periaatteitamme.

2 Eettisten periaatteiden noudattaminen

Johdolla on korostunut rooli yhteisten arvojen ja eettisten periaatteiden toteuttajana. Ylimmän johdon tulee luoda johtamiskulttuuri, joka luo perustan organisaatiossa noudatettaville arvoille ja eettisille periaatteille.

Johdon ja esihenkilöiden tehtävänä on näyttää esimerkkiä ja varmistaa, että nämä toimintaperiaatteet ovat kaikkien tiedossa. Jokainen vastaa eettisten periaatteiden toteutumisesta päivittäisessä työssään. Jokainen työntekijä voi osallistua väärinkäytösten torjuntaan tarkastelemalla omaa toimintaansa ja käyttäytymistään sekä varmistamalla, että itse toimii läpinäkyvällä tavalla sääntöjä ja lainsäädäntöä noudattaen.

Eettiset periaatteet eivät kata menettelyohjeita kaikkiin tilanteisiin, eikä niiden noudattaminen rajoitu periaatteiden sanatarkkaan noudattamiseen. Eettisiä periaatteita tulee käyttää ohjenuorana, kun harkitaan mikä olisi lainsäädännöllisesti, eettisesti ja moraalisesti oikea päätös tai toimintatapa.

Jos eettisistä periaatteista ei löydy menettelyohjetta tiettyyn tilanteeseen, on hyvä pohtia olisiko päätöksellä tai sen seurauksilla haitallisia vaikutuksia Sipoon kunnalle tai sen työntekijälle, jos se tulisi yleiseen tietoon. Asiaa on yleensä hyvä tarkastella myös kunnan sidosryhmän, kuntalaisen tai muun kolmannen osapuolen näkökulmasta; hyväksyisikö osapuoli päätöksen, jos päätös tulisi heidän tietoonsa.

Jos olet epävarma eettisten periaatteiden soveltamisesta, ota ensisijaisesti yhteyttä esihenkilöösi.

Eettisten periaatteiden noudattamista valvotaan osana sisäistä valvontaa. Sisäinen valvonta on osa päivittäistä johtamista. Sisäisen valvonnan toteuttamisessa johto voi käyttää apunaan sisäistä tarkastusta, jolla varmistetaan sisäisen valvonnan toimivuus.

3 Eettisten periaatteiden vastaisesta toiminnasta ilmoittaminen

Meidän jokaisen velvollisuutena on tehdä ilmoitus epäilystä lain rikkomisesta, väärinkäytösepäilystä, epäeettisestä toiminnasta tai eettisten periaatteiden noudattamatta jättämisestä joko esihenkilölle tai Sipoon Ilmoituskanavan kautta (linkki ilmoituskanavaan: [Easywhistle](#)).

Epäillyt väärinkäytökset tai eettisten periaatteiden rikkominen voi johtaa sisäiseen tutkintaan ja sisäisiin kurinpitotoimiin, kuten työ- ja/tai rikosoikeudellisiin toimenpiteisiin. Rikollisesta ja laittomasta toiminnasta ilmoitetaan aina viranomaisille ja toimintaan osallisille voi koitua rikosoikeudellisia seuraamuksia.

Emme kohdista hyvin aikein tehdyn ilmoituksen tekijään vastatoimia tai kielteisiä seuraamuksia. Emme kohdista vastatoimia myöskään ilmoitusmenettelyssä avustaneeseen henkilöön tai kolmanteen henkilöön, jolla on yhteys ilmoittajaan, tai oikeushenkilöön, joka on ilmoittajan omistuksessa tai jossa ilmoittaja työskentelee tai johon ilmoittaja muulla tavalla on yhteydessä työnsä vuoksi. Emme kohdista vastatoimia myöskään ilmoittajaan, joka ilmoittaa rikkomuksesta tiedon julkistamista koskevien säännösten mukaisesti (ilmoittajansuojelulaki 23 §). Tarkoituksellinen väärin tai perättömien väärinkäytösepäilyjen ilmoittaminen voidaan katsoa rikokseksi.

Ilmoittajaa pyydetään tekemään vastatoimi-ilmoitus Sipoon Ilmoituskanavan kautta, jos hän kokee kohdanneensa vastatoimia (linkki ilmoituskanavaan: [Easywhistle](#)).

4 Ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Olemme sitoutuneet kunnioittamaan ihmisoikeuksia. Kohtelemme kuntalaisia yhdenvertaisesti. Kunta ei aseta ketään perusteettomasti eri asemaan toisiin nähden syntymäperän, kansalaisuuden, uskonnon, sukupuolen, iän tai poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai näihin verrattavan syyn vuoksi.

Henkilöstömme tulee kunnioittaa kollegojen, asiakkaiden, toimittajien ja muiden sidosryhmien ihmisoikeuksia. Huomioimme ihmisoikeudet päivittäisessä työssämme esimerkiksi seuraavilla osa-alueilla:

4.1 Työturvallisuus ja -hyvinvointi

Sitoudumme tarjoamaan turvalliset ja työkykyä tukevat työolot henkilöstölle, sopimuskumppaneille ja yhteistyö- tai sidosryhmäkumppaneille. Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat olennainen osa päivittäistä johtamista ja tavoitteenamme on työkykyinen, motivoitunut ja tyytyväinen henkilöstö.

Olemme kaikki vastuussa työpaikkamme turvallisuudesta ja tapaturmia ehkäisevän toimintakulttuurin edistämisestä. Jos havaitsemme turvallisuutta vaarantavia tilanteita tai käytöstä, puutumme aktiivisesti epäkohtiin ja ryhdymme korjaaviin toimiin.

Alkoholi tai huumeet eivät kuulu työtehtävien hoitoon.

4.2 Yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaiset työsuhteen ehdot

Yhdenvertaisuus, syrjimättömyys ja oikeudenmukaisuus ovat keskeisiä periaatteita henkilöstövalinnoissa, palkkauksessa, työssä etenemisessä ja muissa henkilöstöasioissa.

Työntekijöillä on oikeus oikeudenmukaiseen korvaukseen ja muihin työsuhteen ehtoihin lainsäädännön ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti.

Sipoon kunta rekrytoi uusia työntekijöitä heidän osaamisensa ja potentiaalinsa perusteella. Työhömmme liittyvissä asioissa emme suosi ystäviämme, sukulaisiamme tai perheenjäseniämme riippumatta siitä ovatko he työtovereita, asiakkaita, toimittajia tai muiden sidosryhmien edustajia. Sukulaisia ja tuttavvia voi rekrytoida, mutta vain avoimuus ja läpinäkyvyys huomioiden, sekä pitämällä päätöksenteon esteellisyyden kynnyks matalana. Rekrytoinnissa ja palkkauksessa toimitaan näissäkin tilanteissa lainsäädännön, sovellettavan työehtosopimuksen ja eettisten periaatteiden mukaisesti.

Edistämme toiminnallamme naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Henkilöstöä palkattaessa pääsääntö on, ettei ketään suosita sukupuolen perusteella vaan pätevyys ja soveltuvuus tehtävään ratkaisevat.

Esihenkilöiden ja johdettavien väliset henkilökohtaiset suhteet eivät saa edes näyttää vaikuttavan päätöksentekoon tai työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun.

4.3 Järjestäytymisvapaus ja työehtoneuvottelut

Kunnioitamme henkilöstömmme vapaata järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta. Työntekijöillä on oikeus kuulua tai olla kuulumatta ammattiliittoon.

4.4 Nuorten työntekijöiden suojele

Nuorten työntekijöiden työsuhteiden ja työhön liittyvien käytäntöjen osalta edellytämme lainsäädännön noudattamista. Emme palkkaa nuoria (alle 18-vuotiaita) työntekijöitä töihin, jotka voivat vaarantaa heidän terveytensä tai turvallisuutensa.

4.5 Syrjinnän ja häirinnän kiello

Kohtelemme kaikkia yhdenvertaisesti, oikeudenmukaisesti ja kunnioittavasti emmekä hyväksy syrjintää.

Ketään ei saa syrjiä sukupuolen (mukaan lukien raskaus), iän, alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteiden, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vamman, seksuaalisen suuntautumisen tai muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella eikä muista syistä, kuten osa-aikaisen tai määräaikaisen työsuhteen vuoksi.

Emme hyväksy henkilöstöämme, asiakkaitamme, toimittajiamme, sidosryhmäkumppaneitamme tai muita ihmisiä kohtaan häirintää, loukkauksia, kiusaamista, pelottelua, uhkailua, hyväksikäyttöä, fyysistä tai henkistä väkivaltaa tai muuta sopimatonta käytöstä. Väkivalta, kiusaaminen tai häirintä ei ole hyväksyttyä sanallisesti, fyysisesti tai visuaalisen materiaalin välityksellä.

Edistämme avointa ja luottamuksellista toimintakulttuuria, jossa ihmisten erilaisia näkemyksiä, taustoja ja osaamista kunnioitetaan. Odotamme samaa myös liike- ja sidosryhmäkumppaneitamme.

4.6 Yksityisyyden suoja

Kunnioitamme kaikkien oikeutta yksityisyyteen. Sipoon kunta on sitoutunut suojaamaan ja käsittelemään henkilötietoja ja muita luottamuksellisia tietoja hyvien tietojenkäsittelyperiaatteiden ja sovellettavan lainsäädännön mukaisesti.

Kuntalaisten ja muiden sidosryhmäläisten tiedot käsitellään niitä koskevien säädösten mukaisesti yksityisyyden suojaa kunnioittaen. Toimintaamme ohjaa Tietoturva- ja Tietosuojapolitiikka, sekä niitä täydentävät ohjeet. Varmistamme omalla toiminnallamme, että kolmansilla osapuolilla ei ole oikeudetonta pääsyä luottamukselliseen tai salassa pidettävään tietoon.

4.7 Ilmaisun- ja mielipiteenvapaus

Kunnioitamme jokaisen yksilön ilmaisun- ja mielipiteenvapautta. Luottamuksellisten tietojen tai Sipoon kunnalle mahdollisesti vahingollisten tietojen paljastaminen voi kuitenkin rikkoa työ sopimuksen salassapitovelvollisuutta.

Salassapitovelvollisuus merkitsee sitä, että työntekijän on tavoiteltava työnantajan etua oman edun sijasta ja että työntekijällä on velvollisuus pitää työasiat salassa. Tämä pätee kaikissa tilanteissa sekä työaikana että työn ulkopuolella koskien myös työntekijän lähipiiriä.

5 Johtaminen ja päätöksenteko

Panostamme Sipoossa hyvään johtajuuteen. Päätöksentekoa ohjaavat lainsäädäntö, Sipoon kunnan hallintosääntö ja toimintasäännöt. Työnantajana olemme vastuullinen ja tahdomme työskennellä aktiivisesti yhdenvertaisuuden toteutumisen eteen. Työntekijämme ottavat aktiivisesti roolia oman työnsä ja työyhteisön kehittämisessä.

Johtaminen perustuu arvoihimme sekä avoimuudelle ja luottamukselle. Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus ohjaavat kaikissa tilanteissa johtamista.

Päätöksenteko tapahtuu ennalta määriteltyjen, yleisesti hyväksyttävien ja tasapuolisten periaatteiden mukaan. Toimintamme ja hallintopäätösten ratkaisujen tulee perustua tosiasioihin, ja päätösten tulee olla objektiivisesti ja asiallisesti perusteltavissa.

Esihenkilöt sitoutuvat noudattamaan sovittuja linjauksia, päätöksiä ja ohjeistuksia. Esihenkilö huolehtii uusien työntekijöiden perehdyttämisestä ja puuttuu havaittuihin ongelmiin, rikkomuksiin tai muihin poikkeamiin osana jokapäiväistä johtamista.

Luottamushenkilöt edistävät kunnan ja sen asukkaiden etua sekä toimivat luottamustehtävässään arvokkaasti tehtävän edellyttämällä tavalla.

6 Eturistiriitojen välttäminen ja korruptio

Korruptiolla tarkoitetaan yleisesti henkilökohtaisen edun tai liiketoimintaedun saamista asiattomin tai laittomin keinoin tai tällaisen toimenpiteen yritystä. Korruptiolla tarkoitetaan myös saadun valta-aseman väärinkäyttöä henkilökohtaisen tai läheisten edun nimissä. Korruptioon voi liittyä epäasiallisia maksusuorituksia, kuten liian suuria palkkioita, hyvityksiä tai muita aiheettomia maksuja, matkakulujen korvaamista tai lahjoituksiin tai sponsorointiin liittyviä epäasiallisia pyyntöjä.

Toimimme Sipoon kunnan edun mukaisesti ja vältämme kaikkea toimintaa, joka saattaa aiheuttaa eturistiriitoja. Muistamme, että vaikutelma eturistiriidasta voi syntyä, vaikka tilanteessa ei olisi mitään väärää. Eturistiriita voi syntyä esimerkiksi tilanteissa, joissa perheenjäsen tai muu läheinen henkilö on jollakin tavalla osallisena.

Vältämme sellaisia liiketoimia ja tilanteita kunnan ja sidosryhmien kanssa, jotka voivat aiheuttaa ristiriitaa kunnan ja henkilökohtaisten etujen välillä. Kohtelemme ystäviämme ja sukulaisiamme kuten muitakin yhteistyökumppaneitamme.

Emme tavoittele henkilökohtaista etua käyttämällä hyväksi asemaamme tai kunnalle kuuluvaa omaisuutta, tietoa tai liiketoiminnan mahdollisuuksia.

Emme ota vastaan tai jatka sellaisia ulkopuolisia työtehtäviä tai toimeksiantoja, jotka voivat aiheuttaa eturistiriitoja. Sipoon kunnan työntekijöiden tai johdon henkilökohtaiset suhteet tai taloudelliset suhteet tavaran- tai palveluntoimittajan palveluksessa olevaan henkilöön eivät saa vaikuttaa kunnan edun mukaiseen päätöksentekoon.

Jääväämme itsemme selkeästi päätöksenteosta, jos päätöksenteon kohteeseen liittyy läheinen henkilökohtainen yhteys. Esteellinen henkilö ei saa osallistua asian käsittelyyn koskien kaikkia asian käsittelyvaiheita valmistelun alusta täytäntöönpanoon asti.

Viranhaltijoilla ja luottamushenkilöillä on velvollisuus ilmoittaa sidonnaisuuksistaan kuntalain mukaisesti. Huolehdimme jokainen omalta osaltamme siitä, että sidonnaisuusilmoitus on ajantasainen.

7 Väärinkäytökset

Väärinkäytösten tavoitteena on yleensä rahan tai muiden taloudellisten etujen tai palvelujen oikeudeton saaminen. Väärinkäytösten sekä epärehellisen toiminnan eri muotoja ovat esimerkiksi perusteettomien vaatimusten esittäminen, väärennetyt laskut (ns. huijauslaskut), tärkeiden tosiasioiden pimittäminen, asiakirjojen väärentäminen, kunnan omaisuuden väärinkäyttö (omaisuuden hävittäminen tai epäily omaisuuden häviämisestä), liiketoimien epätarkka kirjaaminen, harhaanjohtavan tiedon antaminen tai muiden rohkaiseminen tai painostaminen harhaanjohtavan tiedon antamiseen.

Muita tunnusmerkkejä väärinkäytöksestä ovat esimerkiksi:

- päätösvaltaa on käytetty ohi ohjeistuksen tai delegoidun toimivallan,
- käskyvaltaa alaisiin on käytetty väärin,
- epäillään, että on erehdytty henkilöä ja tästä epäillään aiheutuneet kunnalle vahinkoa.

Emme salli minkäänlaisia väärinkäytöksiä. Pidämme kunnan liiketoiminnan erillään omasta tai perheenjäsentemme, läheisten ystävien tai muun lähipiirin liiketoiminnasta. Henkilökohtaisia ja kunnan raha-asioita ei saa sekoittaa edes tilapäisesti.

Varmistamme, että taloudellinen ja ei-taloudellinen raportointi antaa oikean ja riittävän kuvan. Kirjaamme ja dokumentoimme kaikki liiketapahtumamme hyvän kirjanpito-tavan mukaisesti. Kommunikoimme välttämättömistä muutoksista laskentakäytänteissä selkeästi. Huolehdimme kunnan velvoitteista annettussa aikataulussa ja noudatamme talousohjetta.

Emme pimitä taloudellisesti tärkeää tietoa. Emme myöskään luo harhaanjohtavaa tietoa. Muistamme, että myös laittomien toimien salaaminen tai peittäminen on kiellettyä.

Tarkistamme laskut huolellisesti ja varmistamme, että laskutettu summa vastaa sovittua palvelua tai tuotetoimitusta. Noudatamme matkustusta ja kulukorvauksia koskevia ohjeita.

Huolehdimme, että kunnan omistama ja kunnan hoidossa oleva omaisuus pidetään kunnossa ja että sitä käytetään taloudellisella ja tarkoituksenmukaisella tavalla. Kunnan omaisuuden väärinkäyttö on aina

kiellettyä (esim. auto, pakettiauto, peräkärry, työkalut, työvälineet, puhelin, kannettava tietokone monitoimilaite, videoneuvottelulaite, kalusteet jne.).

8 Rahanpesu

Rahanpesulla tarkoitetaan rikollisesta toiminnasta saadun rahan tai omaisuuden alkuperän peittämistä niin, että ne näyttävät tulevan laillisesta lähteestä.

Emme hyväksy, edistä tai muutoin tue toimintaa, joka perustuu rahanpesuun. Tunnetemme omat asiakkaamme.

Sipoon kunnassa ei tehdä epäilyttäviä rahasiirtoja tai ne on pysäytettävä, kunnes ne on todettu asianmukaisiksi. Jokaisella työntekijällä on velvollisuus tarkkailla ja kiinnittää huomiota maksupyyntöihin, joissa edellytetään maksua kyseessä olevaan liiketoimeen liittymättömälle tilille, maahan tai kolmannelle osapuolelle.

Kaikkien työntekijöiden edellytetään myös ilmoittavan viipymättä epätavallisista laskuista tai maksupyynnöistä, sekä muista epäilyttävistä liiketapahtumista esihenkilölle, johdolle tai Sipoon kunnan Ilmoituskanavaan (linkki ilmoituskanavaan: [Easywhistle](#)).

9 Hankinta

Huomioimme tuotteiden ja palveluiden hankinnassa koko elinkaaren aikaiset vaikutukset. Kohtelemme toimittajia, alihankkijoita ja muita liiketoimintakumppaneita tasapuolisesti, syrjimättä, rehellisesti ja sovellettavien lakien ja määräysten mukaisesti.

Valitsemme kumppanimme huolellisesti ja edellytämme lähtökohtaisesti, että tavaroiden ja palveluiden toimittajat sitoutuvat Sipoon kunnan eettisiin periaatteisiin. Jos eettisiä periaatteita rikotaan toistuvasti tai vakavasti, liikesuhde kyseisen toimittajan tai alihankkijan kanssa on purettava.

Sovellamme kunnan hankinnoissa kansallista hankintastrategiaa ja noudatamme lainsäädäntöä, kunnan hallintosääntöjä, talousohjetta ja hankinta-ohjeita. Noudatamme hankintalain määräyksiä hankintarajoista ja kilpailutamme hankinnat hankintalain menettelyjen mukaisesti.

Hankinnan kohteen määrittely siten, että tiettyä tarjoajaa suositaan vailla perusteluja, tai hankintasopimuksen laajentaminen tai muuttaminen ilman perustetta on kiellettyä.

Osallistumme harmaan talouden torjuntaan aktiivisesti ja edellytämme sitä myös sopimuskumppaneiltamme.

10 Lahjojen ja etujen vastaanottaminen

Lahjonnalla tarkoitetaan rahan, palvelun tai muun edun (esim. lahja, laina, maksu, palkkio, sopimus, suositus, palvelus) antamista vastuullisessa asemassa olevalle henkilölle vastapalveluksen toivossa tai vastaavasti oikeudettoman edun pyytämistä tai vastaanottamista palveluksesta. Lahjoja ja vieraanvaraisuutta voidaan joissakin tapauksissa pitää korruptiona.

Kaikki suora tai epäsuora lahjonta kaikissa muodoissaan on kielletty. Tämä koskee lahjusten vastaanottamista, antamista sekä välikäsiä kautta tapahtuvaa lahjontaa.

Edun tai lahjan vastaanottaminen on kiellettyä, jos etu on vastoin kunnan intressejä tai arvoja, tai etu voisi vaikuttaa tai näyttäisi vaikuttavan liike- tai yhteistyösuhteen osapuolen riippumattomuuteen tai puolueettomuuteen. Lahjasta, edusta ja vieraanvaraisuudesta on kieltäydyttävä, jos tuloksena syntyisi epäily siitä, että asia näyttäytyisi julkisuudessa kunnan kannalta negatiivisena tai epäedullisena. Lahjat, edut ja vieraanvaraisuus eivät saa edes näyttää vaikuttavan päätöksentekoon.

Vieraanvaraisuus, etu tai lahja ei ole koskaan hyväksyttävä tavaran- tai palvelutoimittajan kanssa käytävien kilpailutus- tai sopimusneuvottelujen aikana.

Käteisen rahan tai lahjakortin muodossa olevan edun vastaanottaminen on aina kiellettyä. Mikäli etu tai lahja ylittää tavanomaisen ja kohtuullisen liike-elämän käytännön mukaisen arvon, edun vastaanottamisesta on kieltäydyttävä. Kielletyn etuuden rahallista arvoa ei ole määritelty. Hyväksyttävä vieraanvaraisuus, etu tai lahja on satunnainen, luonteeltaan tavanomainen ja kohtuullinen, eikä siitä seuraa antajalle tai saajalle avoimia tai peiteltäviä velvoitteita eikä myöskään odotuksia vastapalveluksista.

Ulkopuolisten yhteistyö- tai sidosryhmäkumppaneiden järjestämien tapahtumien ja matkojen osalta noudatamme pääsääntöä, että Sipoon kunta maksaa matkoista johtuvat kustannukset. Virkamatkojen pääsääntönä on, että kunta maksaa kunnan henkilöstön ja luottamushenkilöiden virkamatkat. Virkamatka perustuu kunnan viranomaisen antamaan määräykseen ja matkamääräyksen antaja arvioi, onko matka tarpeellinen ja kenen virkatehtäviin matkan tekeminen kuluu.

Emme saa hyväksyä tai tarjota näiden periaatteiden vastaisia lahjoja, etuja tai vieraanvaraisuutta. Pääsääntönä on, että aina kun syntyy epävarmuus lahjan ottamisen tai antamisen sopivuudesta tai niiden säännösten mukaisuudesta, tulee siitä kieltäytyä.

11 Sivutoimet

Noudatamme viranhaltijalain 18.2 §:ää, jonka mukaan viranhaltija ei saa ottaa vastaan eikä pitää sellaista sivutointa, joka edellyttää työajan käyttämistä sivutoimeen kuuluvien tehtävien suorittamiseen, ellei työnantaja myönnä hänelle sivutoimilupaa. Viranhaltijan sivutoimiin liittyvien rajoitusten tarkoituksena on osaltaan turvata hyvän hallinnon toteutumista.

Sivutoimilupahakemuksen ratkaisee ja sivutoimiluvan peruuttamisesta sekä sivutoimen vastaanottamisen ja pitämisen kieltämisestä päättää palkkaava viranomainen. Vapaamuotoinen sivutoimi-ilmoitus tehdään, kun sivutointa harjoitetaan työajan ulkopuolella. Työnantaja voi kieltää sivutoimen, jos se haittaa tehtävien hoitamista, saattaa viranhaltijan esteelliseksi virkatehtävissään tai on kilpailevaa toimintaa.

12 Kaupapakotteet

Pakotteet ovat kansallisten viranomaisten ja kansainvälisten yhteisöjen keino vaikuttaa muiden valtioiden, henkilöiden tai ryhmittymien ei-toivottuun toimintaan tai politiikkaan. Euroopan neuvoston pakotepäätös asettaa rajoitteita myös hankintayksiköiden tekemille sopimuksille. Noudatamme kaupapakotteita ja hankintaohjeita kaikessa toiminnassamme.

13 Kilpailulainsäädäntö

Toimimme sovellettavan kilpailulainsäädännön mukaisesti. Sipoon kunta ja sen henkilökuntaan kuuluvat eivät saa vaihtaa asiakkaiden tai toimittajien kanssa tietoja tai tehdä heidän kanssaan sopimuksia, jotka estävät, rajoittavat tai vääristävät kilpailua markkinoilla. Emme osallistu toimintaan, josta on haittaa reilulle kilpailulle markkinoilla.

14 Vastuullisuus

Tuotamme palveluita sosiaalisesti ja ekologisesti kestäväällä tavalla. Tiedostamme ympäristövastuun ja noudatamme lainsäädännön vaatimuksia. Ryhdymme viipymättä toimenpiteisiin, jos havaitsemme tilanteita, jotka voivat aiheuttaa ympäristöriskin.

15 Viestintä

Käytämme harkintaa kaikessa julkisessa kommentoinnissa ja toiminnassa, myös sosiaalisessa mediassa, ja otamme huomioon lojaliteettivelvoitteen työnantajaa kohtaan. Vain erikseen nimetyt henkilöt voivat tehdä lausuntoja Sipoon kunnan puolesta ja ilmaista kunnan virallisia näkemyksiä eri asioista.

Sipoon kunta viestii avoimesti, rehellisesti ja selkeästi, sekä suomeksi että ruotsiksi. Viestimme ajantasaisesti ja toimimme läpinäkyvästi. Viestinnässä ja sosiaalisessa mediassa noudatamme tietojen luottamuksellisuuteen ja oikeellisuuteen liittyviä periaatteita.

16 Dokumentin tiedot ja versiohistoria

Kunnanhallitus on hyväksynyt eettiset periaatteet. Eettisiä periaatteita katselmoidaan vuosittain ja tarvittaessa useammin merkittävien muutosten johdosta lainsäädännössä tai viranomaisohjeistuksessa. Katselmoinnin tarkoituksena on varmistaa periaatteiden ajantasaisuus ja vaikuttavuus. Eettisten periaatteiden katselmoinnista vastaa kunnan johtoryhmä.

Dokumentin tiedot		Selite
Dokumentin nimi	Sipoon kunnan Eettiset periaatteet (Code of Conduct)	
Omistaja	Johtoryhmä	
Hyväksyjä	Kunnanhallitus	
Hyväksymispäivämäärä	22.1.2024	
Dokumentti laadittu	14.8.2023	

Versio	Pvm.	Muutokset	Tekijä
1.0	14.8.2023	Ensimmäinen luonnos	Konsernipalvelut
1.1	22.1.2024	Hyväksyntä	Kunnanhallitus