



Pohjois-Savon liitto

Pohjois-Savon liiton eettinen ohje





14.2.2022

Sisällys

1. Yleistä	2
2. Organisaation arvot ja vastuullisuus	2
3. Eturistiriidat, korruption torjunta ja toiminnan lahjomattomuus.....	2
4. Taloudellisten etuuksien vastaanottaminen	3
5. Valvonta ja väärinkäytösten käsittely.....	5
6. Vastuut	6

14.2.2022

1. Yleistä

Julkisen vallan käyttäjiltä edellytetään puolueettomuutta ja riippumattomuutta. Pohjois-Savon liiton eettisessä ohjeessa käydään läpi ne periaatteet, joiden avulla saavutamme ja säilytämme luotettavuuden, riippumattomuuden ja toimimme hyvän hallinnon mukaisesti. Pohjois-Savon liitto noudattaa toiminnassaan kulloinkin voimassa olevaa lainsäädäntöä, sääntöjä sekä ohjeita. Eettiset periaatteet ovat osa päätöksentekoa ja toiminnan kehittämistä. Liiton kaikessa toiminnassa painotetaan rehellisyyttä, oikeudenmukaisuutta, tasavertaista kohtelua sekä avoimuutta. Tämä ohjeistus perustuu Pohjois-Savon liiton sisäisiin ohjeisiin, Kuntaliiton julkaisuun Korruptio ja eettisyys kunnassa (2018) sekä Kuntaliiton yleiskirjeeseen 17/2017 Ohje vieraanvaraisuudesta, eduista ja lahjoista.

2. Organisaation arvot ja vastuullisuus

Pohjois-Savon liitto kohtelee kaikkia työntekijöitä reilusti ja tasa-arvoisesti kansainvälisen ihmisoikeusjulistuksen (UNGC) mukaisesti. Liitto kunnioittaa yhdistymisvapautta ja työntekijöiden vapautta järjestäytyä ammatillisesti. Liitto kunnioittaa jokaisen yksilön arvoa, yksityisyyttä ja oikeuksia.

Pohjois-Savon liitossa ei hyväksytä häirintää tai epäasiallista kohtelua. Liiton jokaisen työntekijän on vältettävä selaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa käyttäytymistä, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa näiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työnantaja (työnantajan edustajina maakuntajohtaja ja hallintojohtaja) huolehtivat käytettävissään olevin keinoin, että terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä ei esiinny työpaikalla. Vastuu tästä on työnantajalla ja esimiehillä. Häirinnän estäminen on koko työyhteisön asia. Jokaisen työntekijän odotetaan häirintää tai epäasiallista kohtelua havaitessaan ottavan sen puheeksi. Pohjois-Savon liitolla on käytössään erillinen Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta -toimintaohje.

Pohjois-Savon liitto pyrkii edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista omassa toiminnassaan. Liitto edistää mahdollisuuksiensa mukaan sukupuolen suhteen tasapuolista henkilöstörakennetta toimiston eri tehtävissä ja organisaatiotasoilla. Liitto toimii siten, että toimielimiin nimetään tasapuolisesti jäseniksi sekä naisia että miehiä ja toimielimen luonteesta riippuen eri ikä- tms. ryhmien edustajia. Säännös koskee sekä varsinaisia että varajäseniä, ja se huomioidaan jo ehdokasasettelussa. Säännöksestä voidaan poiketa vain erityisestä, perustellusta syystä.

Liitto sitoutuu henkilöstön ja asiakkaiden tasapuoliseen kohteluun sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Liitto ottaa kaikissa ratkaisuisaan huomioon niiden vaikutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Pohjois-Savon liiton henkilöstö ja luottamushenkilöt toimivat yleisen edun mukaisesti eivätkä tavoittele omaa yksityistä etua. Päätöksenteon tulee tapahtua ennalta määriteltujen, yleisesti hyväksyttävien ja tasapuolisten periaatteiden mukaan. Toiminnan ja ratkaisujen tulee olla objektiivisesti ja asiallisesti perusteltavissa.

Henkilöstöä valittaessa tavoitteena on löytää kuhunkin tehtävään paras ja kyvykkäin henkilö. Rekrytointipäätösten taustalla ei saa olla epäasiallisia vaikuttimia, kuten jonkun henkilön suosiminen tai syrjiminen. Pohjois-Savon liitolla on käytössään erillinen Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

3. Eturistiriidat, korruption torjunta ja toiminnan lahjomattomuus

Hallintolaissa (434/2003) säädetään esteellisyydestä eli eturistiriidasta julkisten hallintotehtävien hoidossa. Eturistiriita on tilanne, jossa henkilö ei voi tehdä oikeudenmukaista päätöstä.



14.2.2022

Pohjois-Savon liiton työntekijöiden ja luottamushenkilöiden tulee välttää tilanteita, jotka ovat ristiriidassa tai joiden voidaan katsoa olevan ristiriidassa työntekijän ja/tai luottamushenkilön henkilökohtaisten ja liiton toimintaan liittyvien etujen kanssa. Liiton työntekijät ja luottamushenkilöt eivät saa käyttää asemaansa liitossa tai asemansa ansiosta saamaansa tietoa tai liitolle kuuluvia varoja epäreilun henkilökohtaisen edun tavoittelemiseen.

Korruptiolla tarkoitetaan vallan ja vaikutusvallan väärinkäyttöä oman edun tavoittelemiseksi. Väärinkäyttö voi olla lainvastaista tai muuten epäeettistä. 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.”

Korruptio ja eettisyys kunnassa (Kuntaliitto 2018).

Pohjois-Savon liitossa korruption riskialueita ovat mm. julkiset hankinnat, tarjouskilpailut, rahoitus ja niihin liittyvä päätöksenteko sekä poliittinen toimintaympäristö. Julkisissa hankinnoissa epäeettistä tai korruptiivista toimintaa voivat olla mm. kilpailuttamatta jättäminen, hankinnan kohteen määrittely niin, että tiettyä tarjoajaa suositaan ilman perusteluja, esteellisyystilanteen huomiotta jättäminen, hankintasopimusten laajentaminen tai muuttaminen ilman perustetta ja tilaukset tai lisälaskut ilman todellista tilaustarvetta.

Virkanimityksissä tai palvelussuhteiden kelpoisuusehtojen räätälöinnissä tietyille henkilölle sopivaksi sekä päättäjien kaksoisroolit voivat olla epäeettistä tai korruptiivista toimintaa.

4. Taloudellisten etuuskien vastaanottaminen

Lahjojen ja etujen vastaanottaminen

Virkarikoksista, mukaan lukien lahjusrikokset säädetään rikoslain 40 luvussa. Lahjusrikossäännökset koskevat kuntayhtymän viranhaltijoita, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä. Rikoslain 40 luvun 3 §:n nojalla teko voi tulla rangaistavaksi lahjusrikkomuksena:

Jos virkamies toiminnastaan palvelussuhteessa itselleen tai toiselle

1) pyytää lahjan tai muun oikeudettoman edun taikka tekee muutoin aloitteen sellaisen edun saamiseksi taikka

14.2.2022

2) ottaa vastaan tai hyväksyy lahjan tai muun edun taikka hyväksyy sitä koskevan lupauksen tai tarjouksen siten, että menettely on omiaan heikentämään luottamusta viranomaistoiminnan tasapuolisuuteen, hänet on tuomitettava, jollei tekoa ole rangaistava lahjuksen ottamisena tai törkeänä lahjuksen ottamisena, lahjusrikkomuksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Teko voidaan katsoa törkeäksi lahjuksen ottamiseksi, mikäli lahjan tai edun arvo on huomattava.

Arvioitaessa sitä, voiko etuuden vastaanottaminen, hyväksyminen tai vaatiminen vaikuttaa liiton toiminnan tasapuolisuuteen, on otettava huomioon etuuden vastaanottajan asema ja tehtävät sekä hänen mahdollisuutensa vaikuttaa etuuden tarjoajan asioiden käsittelyyn. Etuuden laatuun ja arvoon, toistuvuuteen, olosuhteisiin ym. on kiinnitettävä huomiota.

Hyväksyttävän lahjan laatua tai arvoa ei ole erikseen määritelty. Arvio edellyttää aina tapauskohtaista harkintaa. Jos lahjan vastaanottaminen on ulkopuolisen silmin omiaan heikentämään luottamusta liiton toimintaan tai jos etu vaikuttaa tai sillä pyritään vaikuttamaan liiton henkilöstöön tai luottamushenkilöihin, kyseessä on kielletty lahja.

Tarjotun lahjan vastaanottaminen voi olla hyväksyttävää, jos lahja on arvoltaan vähäinen tai liittyy merkkipäivään ja on merkkipäivä lahjana tavanomainen. Yksityisiltä henkilöiltä, yrityksiltä ja järjestöiltä ei pääsääntöisesti tule ottaa vastaan muita kuin vähäarvoisia mainos- tai muita lahjoja.

Seuraavissa tilanteissa on syytä pidättäytyä tarjotuista eduista:

- valvonta- tai tarkastustehtävän suorittaminen
- hankinnan valmisteleminen ja hankinnasta päättäminen

Luottamusta heikentävänä menettelynä voidaan pitää esim. huomattavan arvokkaan lahjan antamista vastineeksi suoritetusta toimesta. Siinäkin tapauksessa, ettei antamiseen sisältyisi minkäänlaista pyrkimystä vaikuttaa vastaanottajan myöhempiin toimiin, tällainen menettely voi olla omiaan herättämään epäilyksiä toiminnan tasapuolisuudesta. Jos lahja tai taloudellinen etuus vastaanotetaan, on varmistuttava siitä, että menettely on avointa eikä aiheuta minkäänlaista kiitollisuudenvelkaa lahjan antajaa kohtaan eikä vaikuta muutoinkaan henkilön puolueettomuuteen ja riippumattomuuteen.

Liiton henkilöstöön kuuluvalla ja luottamushenkilöllä on aina oikeus ja mahdollisuus kieltäytyä hänelle osoitetusta lahjasta ja muusta etuudesta.

Matkat

Matkoissa lähtökohtana voidaan pitää, että liitto maksaa viranhaltijoiden, luottamushenkilöiden ja työntekijöiden matkat.

”Yritysten tarjoamiin matkoihin on syytä suhtautua pidättyväisesti, jos kutsutulla on asemansa perusteella tosiasiallista vaikutusvaltaa tehtäessä tai valmisteltaessa esim. etuuksia tarjonnutta yritystä koskevia päätöksiä ja hankintoja. Jos ulkopuolinen taho lähettää kutsun nimetyille henkilölle, saattaa tämä herättää epäilyksen siitä, että yritys haluaa tarjota matkan nimenomaan tietyille yrityksen kannalta vaikutusvaltaiselle henkilölle ja tätä kautta pyritään vaikuttamaan päätöksentekoon epäasiallisin keinoin.

14.2.2022

Jos ulkopuolisten kustantaman matkan vastaanottamista harkitaan, tulisi ottaa huomioon:

- ulkopuolisen tahon rooli suhteessa liiton toimintaan
- miksi ulkopuolinen taho kustantaa matkoja tai muita etuja
- minkä arvoinen matka on
- voiko se vaikuttaa tasapuolisuuteen tehtävien hoidossa
- liittyykö matkaan kestitystä tai muuta oheistarjontaa
- joutuuko henkilö tai luottamushenkilö kiitollisuudenvelkaan
- mitä etuuden antaja odottaa etuuden saajalta
- onko kyseessä esim. kilpailuasetelma, jossa yhtä kilpailijaa suositaan

Lisäksi on otettava huomioon, ettei ulkopuolisen kustantaman matkan tekeminen vapaa-aikana yksityishenkilönä muuta matkan hyväksyttävyyttä.

Yritykset voivat suhdetoiminnassaan antaa henkilöstölle myös tutustumismatkoja, joiden tarkoituksena saattaa olla ainoastaan tarjota mahdollisuus henkilökohtaiseen tutustumiseen ja tietojenvaihtoon viranomaisten ja yritysten edustajien välillä, mutta joilla ei pyritä vaikuttamaan liiton toimintaan. Osa tällaisesta menettelystä on hyväksyttävää, mutta se saattaa saada muotoja, jotka heikentävät luottamusta liiton toiminnan tasapuolisuuteen.” Kuntaliiton yleiskirje 17/2017.

Yritysten järjestämät tilaisuudet

”Yrityksen tarjoamat tilaisuudet liiton henkilöstölle ja luottamushenkilöille, joihin liittyy kestitystä, ovat taloudellisia etuuksia, joiden hyväksyttävyyttä on tapauskohtaisesti arvioitava.

Hyväksyttävyyteen voi vaikuttaa se, onko kyse yleisestä yrityksen PR-tilaisuudesta vai pyritäänkö tilaisuudessa vaikuttamaan liiton toimintaan ja luottamushenkilön päätöksentekoon. Tavanomainen vieraanvaraisuus on hyväksyttävää. Vähäistä suuremman kestityksen vastaanottamista on näissä tilanteissa syytä harkita huolellisesti.” Kuntaliiton yleiskirje 17/2017.

Sivutoimet

Sivutoimi vaatii aina erillisen luvan, jos toimen hoitaminen edellyttää sen hoitamista viranhaltijan varsinaisella työajalla. Sivutoimilupa voidaan antaa myös määräaikaisena tai peruuttaa. Sivutoimilupahakemuksen ratkaisee ja sivutoimiluvan peruuttamisesta sekä sivutoimen vastaanottamisen ja pitämisen kieltämisestä päättää Pohjois-Savon liiton hallintosäännön 36 §:n mukaan maakuntajohtaja.

Sivutoimilupaa ei voi antaa, mikäli viranhaltija tulee esteelliseksi, sivutoimi vaarantaa luottamuksen tasapuoliseen kohteluun tai on luonteeltaan kilpailevaa toimintaa.

Viranhaltija on velvollinen tekemään sivutoimi-ilmoituksen silloin, kun sivutointa ei harjoiteta varsinaisella työajalla. Harkinta perustuu samoihin kriteereihin kuin muiden sivutoimilupien myöntämisessä.

5. Valvonta ja väärinkäytösten käsittely

Maakuntavaltuuston hyväksymän hallintosäännön mukaan Pohjois-Savon liiton hallinnon ja talouden valvonta järjestetään niin, että ulkoinen ja sisäinen valvonta yhdessä muodostavat kattavan valvontajärjestelmän. Sisäisellä

14.2.2022

valvonnalla tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä ja menetelmiä, joilla vaikutetaan toiminnan tuloksellisuuden ylläpitämiseen, kehittämiseen, toiminnan jatkuvuuden turvaamiseen, kirjanpidon ja muiden informaatiojärjestelmien luotettavuuden varmistamiseen, tuhlaamisen, erehdyksen, virheiden ja väärin käytösten ennaltaehkäisyyn ja toteuttamiseen sekä varojen huolellisen ja taloudellisen hoidon turvaamiseen.

Sisäisen valvonnan tehtävänä on:

- raportoida oikea-aikaisesti ja rehellisesti liitolle ja sen päävastuualueille asetettujen tavoitteiden sekä talousarvion toteutumisesta
- turvata liiton resurssien menetyksiltä, jotka aiheutuvat tuhlauksesta, väärinkäytöstä, huonosta hoidosta, virheistä ja petoksista sekä muista epäsäännönmukaisuuksista
- valvoa lakien, säännösten ja johdon ohjeiden noudattamista

Sisäinen valvonta jakaantuu:

- sisäiseen tarkkailuun
- luottamushenkilöiden suorittamaan seurantaan
- sisäiseen tarkastukseen

Sisäinen tarkkailu on jatkuvaa toimintaan liittyvien työvaiheiden tai erillisten toimenpiteiden ja varojen käytön valvontaa. Sisäisellä tarkkailulla varmistetaan, että tehtävät hoidetaan oikeaan aikaan, hyväksytyllä tavalla ja tehtävään osoitettujen voimavarojen puitteissa.

Sisäisen tarkkailun toimivuuden seuranta kuuluu kunkin päävastuualueesta vastaavan tehtäviin. Seuranta on luottamushenkilöille kuuluva osa sisäistä valvontaa. Seurannan tehtävänä on raportointivelvoitteiden asettaminen, raportoinnin toteutuksen valvonta ja tehtyjen päätösten ja raporteissa kuvattujen tulosten vertailu. Sisäinen tarkastus on sisäisen valvonnan näkyvä osa. Se on aktiivista, systemaattista ja julkista toimintaa. Se on tarkastustarkoituksessa tehtyä valvontaa. Sisäinen tarkastus antaa suosituksia todettujen heikkouksien ja puutteiden korjaamiseksi.

6. Vastuut

Jokaisen Pohjois-Savon liiton työntekijän vastuulla on noudattaa eettisiä periaatteita päivittäisessä työssään. Luottamushenkilöiden odotetaan noudattavan liiton eettisiä periaatteita tehtävissä, jotka ovat Pohjois-Savon liiton tehtäviä.

Johtajilla on vastuu tiedottaa periaatteista, niihin liittyvästä ohjaamisesta ja periaatteiden noudattamisesta omilla vastuualueillaan.