

Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Hustadvika kommune



HUSTADVIKA KOMMUNE PERSONALHÅNDBOK	
ETISKE RETNINGSLINJER	
VEDTATT I PARTSSAMMENSATTUTVALG DATO:	GJELDER FRA: 1.1.2020

19 Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Hustadvika kommune

De etiske retningslinjene for folkevalgte og ansatte skal medvirke til at alle kan utføre vervene sine og arbeidsoppgavene sine på en etisk forsvarlig og god måte. Etikk er en systematisk vurdering på hva som er rett og galt. Det handler om verdiene våre og hvordan vi ønsker at disse skal komme til uttrykk i praksis.

Alt arbeid vi gjør skal bygges på og være preget av de vedtatte grunnverdiene til kommunen:
IDAR: Imøtekommende, Dyktig, Ansvarlig, Respektfull. Se Arbeidsgiverpolitikk for Hustadvika kommune.

19.1 God forvaltningsskikk

Folkevalgte og ansatte i Hustadvika kommune skal opptre profesjonelt og i samsvar med god forvaltningsskikk. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger og integritet.

Kommunens folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser. Dette kan også gjelde tilfeller som ikke rammes av Forvaltningslovens habilitetsbestemmelser.

19.2 Ærlighet, åpenhet og lojal fremferd

Hustadvika kommune legger stor vekt på ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Dette skaper grunnlag for tillitt mellom folkevalgte, ansatte og innbyggerne.

Alle plikter å møte kollegaene sine på en inkluderende og respektfull måte. Hustadvika kommune tar avstand fra alle former for krenking, diskriminering, mobbing og trakassering, og forventer at alle folkevalgte og ansatte har samme holdning.

19.3 Lojalitet, ytringsfrihet

Lojalitetsplikt er et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp. Arbeidsforholdet innebærer en gjensidig lojalitetsplikt mellom ansatte og kommunen. Ansatte plikter å opptre i samsvar med kommunens interesser, og arbeidsgiver skal så langt som mulig ivareta de ansattes interesser.

Ansatte i Hustadvika kommune plikter å følge lover og regler, og etiske retningslinjer som gjelder for kommunen. Pålegg fra leder skal etterleves. Denne lojalitetsplikten skal settes til side dersom et pålegg fra en leder er ulovlig eller uetisk. Det skal være stor takhøyde for å diskutere og komme med synspunkt før avgjørelser tas. Når avgjørelser er tatt, skal en i

samsvar med lojalitetsplikten sikre at vedtaket blir effektivt raskt og effektivt innenfor de rammer som er gitt. Dette skal skje uavhengig av ansattes egne personlige mening.

Ytringsfrihet er en grunnleggende menneskerettighet. Denne hviler på tungtveiende hensyn både til samfunnet og til hvert enkelt individ. Ansatte i kommunen har den samme retten til ytringsfrihet, jf. Grunnlovens § 100. Dette gjelder også på områder knyttet til den enkeltes arbeidssted. Kulturen i virksomheten skal sikre åpen debatt, og at kritiske ytringer blir tatt med i den interne saksbehandling.

Lojalitet er en grunnleggende verdi. Både folkevalgte og ansatte kan oppleve at lojalitetsplikten kan sette grenser for, eller komme i konflikt med ytringsfriheten. Dette gjelder ytringer som kan være til skade for virksomheten og/eller kommunens interesser. Det skal generelt stilles høyere lojalitetskrav til ledere enn til andre ansatte i organisasjonen. Ansatte kan uttale seg om saker der det er uenighet eller der en opplever kritikkverdige forhold. Den lovpålagte taushetsplikten setter grensene for hva en kan uttale seg om til media eller andre. Den som uttaler seg i en sak, plikter å opplyse om at dette er personlige meninger og ikke et uttrykk for kommunens holdning/ mening. I slike saker skal man derfor ikke benytte stillingstittel, kommunens brevmal eller kommunal e-postadresse.

«Retningslinjer for ansattes bruk av sosiale media i Hustadvika kommune» skal følges.

19.4 Gaver, korrupsjon og bestikkelser

Folkevalgte og ansatte i kommunen plikter å unngå personlige fordeler som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelse eller vedtak.

Gaver til en verdi inntil kr. 500,- kan likevel mottas. Mottar du flere slike gaver pr. år skal dette drøftes med nærmeste leder jf. 4. avsnitt.

Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler, f.eks. i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester, reiser, hotellopphold, servering eller andre fordeler som kan påvirke de i vervet/ arbeidet sitt. Gaver fra part i sak som er til behandling skal aldri aksepteres.

Ved tilbud om gaver o.l. som har et omfang som går ut over gaver nevnt over, skal nærmeste overordnede kontaktes. Mottatte gaver skal returneres avsender sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

Gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det. Aktpågivenhet bør skjerpes i forhold til part i sak som er til behandling i kommunen.

19.5 Innkjøp, innkjøpsprosedyrer

Ansatte i Hustadvika kommune skal til enhver tid holde seg til gjeldende innkjøpsinstrukser og inngåtte innkjøpsavtaler.

Folkevalgte og ansatte skal ikke benytte seg av kommunale innkjøps- og rabattordninger til privat bruk.

19.6 Bruk av kommunens utstyr og eiendeler

Det er ikke tillat å låne/ leie kommunale kjøretøy, maskiner, utstyr, eiendeler og lokaler til privat bruk.

Unntak: Det gis tillatelse til utleie av lokaler til konferansjoner og til private lag og organisasjoner. Pris fastsettes av den enkelte enhet.

19.7 Konflikt mellom kommunens og private interesser

Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak som en har faglig ansvar for eller deltar i behandlingen av, skal en ta dette opp med overordnede.

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger.
- Lønnet bierverv som kan påvirke ens arbeid i kommunen.
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunes virksomhet.
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser.

19.8 Behandling av fortrolige opplysninger

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i kommunen må respekteres og ikke meddeles andre som ikke har krav på opplysninger i henhold til Forvaltningsloven eller Offentlighetsloven. Opplysningene må heller ikke brukes til personlig vinning. All informasjon som gis i forbindelse med kommunens virksomhet, skal være korrekt og pålitelig og ikke med hensikt gis tvetydig formulering.

19.9 Økonomi- og finansreglement

Kommunens folkevalgte og ansatte skal til enhver tid følge kommunens økonomi- og finansreglement. Ved vurdering av selskap som det investeres i gjelder samme etiske retningslinjer som for Statens Pensjonsfond Utland. Det skal ikke investeres i selskaper som har en vesentlig andel av virksomheten sin innen produksjon av våpen, alkohol, tobakk, narkotikum, pornografi eller der virksomheten strider mot generelle oppfatninger av menneskerettigheter.

19.10 Varsling av kritikkverdige forhold

Alle folkevalgte og ansatte har et selvstendig ansvar for å varsle om forhold som ikke er i samsvar med lover, regler og/eller de etiske retningslinjene der dette ikke er i strid mot annen lovgivning. Alle er ansvarlige for å vurdere hensynet til lojalitet før uttalelse blir gitt. Slike saker skal først meldes gjennom intern rapportering. Det vises til kommunens rutine for varsling. Se kapittel 16 i personalhåndboken.

19.11 Saksbehandling og oppfølging

Er en folkevalgt eller ansatt i tvil om en holder seg innenfor kommunens etiske retningslinjer, skal dette alltid avklares med ordfører/ nærmeste leder. Kritikkverdige saker skal alltid søkes løst via tjenestevei, gjennom arbeidstakerorganisasjonene eller til en offentlig kontroll- eller tilsynsmyndighet før man går ut til allmennheten.

Ledere på alle nivå har ansvar for å gjøre disse retningslinjene kjent for sine medarbeidere og se til at de blir fulgt. Ledere skal være bevisst på at de gjennom egen lederstil og praksis skal være et godt forbilde. Lederne skal minst en gang i året gjennomgå de etiske retningslinjene med sine ansatte. Ordfører skal minst to ganger i valgperioden gjennomgå og drøfte retningslinjene.

Ledere skal alltid rapportere brudd på de etiske retningslinjene tjenestevei.

19.12 Sanksjoner

Uetiske handlinger og tjenesteforsømmelse kan medføre tjenstemessig reaksjon. Slike handlinger kan være av en slik karakter at de medfører tiltak etter Arbeidsmiljøloven, eller eventuell påtale og straffereaksjoner etter Straffeloven. Klare brudd på reglene i lovverket vil gjerne også være brudd på de etiske retningslinjene.

Under forutsetning av at de ansatte er kjent med de etiske retningslinjene, skal brudd på disse være med i den samlede vurderingen av hvor skikket en medarbeider er f.eks. ved søknad om annen intern stilling.

19.13 Virkningstidspunkt

De etiske retningslinjene gjøres gjeldende fra 1.januar 2020.

Jeg bekrefter med dette at jeg har lest og forstått de etiske retningslinjene for Hustadvika kommune

Sted: Dato:

Navn:

(sign.)