

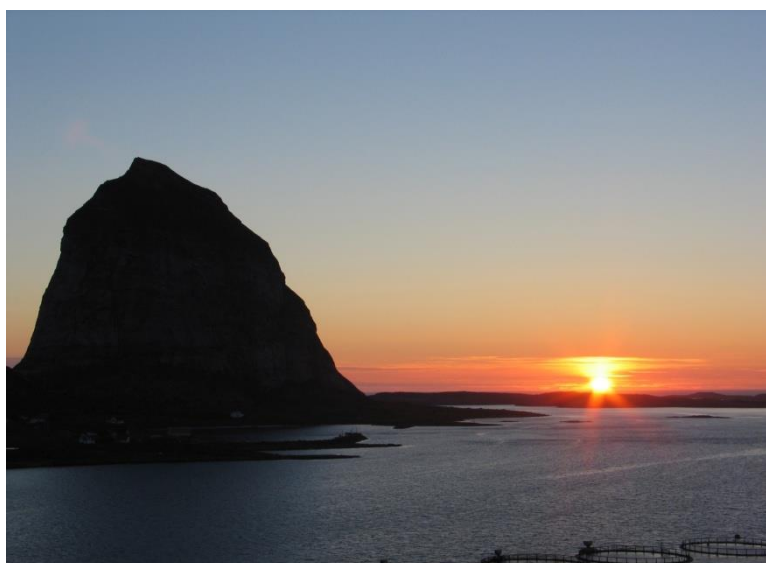


Etikk er læren om moral, det vil si begrunnelsen vi gir oss selv og andre for det vi mener er rett og galt. I et organisasjonsperspektiv kan etikk forstås som vår evne til å gi gode, systematiske begrunnelser for de beslutningene vi tar.

Træna kommune

ETISKE RETNINGSLINJER

Vedtatt av Kommunestyret 26.09.2014





INNLEDNING

I kommunal tjeneste er ansatte, politikere, folkevalgte, tillitsvalgte, personer i kommunale råd og utvalg og ellers personer som på annen måte representerer Træna kommune.

Hvorfor etiske regler?

Etikk i Træna kommune handler om at vi skal kunne stå for de valgene vi gjør i jobbsituasjonen. Vil de tåle offentlighetens lys? Kan jeg for eksempel ta imot en konsertbillett eller en vinflaske fra en fornøyd innbygger? Kan jeg leie inn naboen min til et oppdrag? Kan jeg forsvare at vi ikke valgte det billigste hotellet til tjenestereisen?

Alle i kommunal tjeneste i Træna skal behandle brukere og kolleger med respekt, bruke fellesskapets midler på den mest effektive måten og følge gjeldende lover og regler. Vi tar både hodet, magefølelsen og ryggmargsrefleksen i bruk når vi handler, og som regel ender vi opp med de gode valgene.

Etiske regler – hjelp til å handle riktig

Men noen situasjoner er vanskeligere enn andre, og derfor har Træna kommune utviklet etiske regler for alle oss som representerer vår kommune. Dette dokumentet tar for seg disse reglene. Reglene sørger for at valgene våre ikke går på bekostning av fellesskapets beste, og de setter en standard for hvordan vi skal utføre oppgavene våre på en måte som gjør at innbyggerne kan ha tillit til oss.

Retningslinjene bygger på allmenngyldige etiske verdier og normer, og vektlegger spesielt verdiene **tillit, åpenhet** og **lojalitet**.

Personer i kommunal tjeneste skal ta hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt for det enkelte individ. Den enkelte skal være seg bevisst at han/hun er kommunens ansikt utad, og skal opptre på en måte som ikke svekker kommunens omdømme.

1. TILLIT

For å ivareta og styrke innbyggernes tillit til Træna kommune, er det særlig viktig at de avgjørelsene som tas, ikke blir påvirket av utenforliggende hensyn. Informasjon som den enkelte får kjennskap til i tjenesten, skal aldri benyttes til å oppnå personlige fordeler, eller til å skade andre på noen måte.

Profesjonalitet

Habilitet, personlige relasjoner

Personer i kommunal tjeneste skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser som kan gi grunnlag for mistanke om fordel, herunder også for familie, nære sosiale forbindelser eller forretningsforbindelser.



Informasjonsteknologi

Internett er et viktig arbeidsredskap. Etiske regler gjelder også for bruk av internett og datautstyr.

Tjenestereiser

Utgifter påløpt i faglig, tjenestelig og forretningsmessig sammenheng skal som hovedregel dekkes av Træna kommune, eventuelt av oppdragsgiver.

På tjenestereiser representerer personer i kommunal tjeneste Træna kommune, og må ikke opptre på en måte som kan krenke menneskeverd, herunder kjøp av seksuelle tjenester, eller på annen måte sette kommunen i et dårlig lys.

Biverv / annet lønnet arbeid / egen næringsvirksomhet

Arbeidstaker kan ikke uten arbeidsgivers tillatelse inneha annet lønnet arbeid, som vil være av slikt omfang at det vil gå utover vedkommendes arbeidsytelse i kommunen eller kommer i konkurranse med kommunal virksomhet.

Arbeidstaker kan ikke ha bistilling/ekstraarbeid i sin arbeidstid. Leder kan i spesielle tilfelle og i begrenset omfang gjøre unntak fra det ovenstående under forutsetning av at den medgåtte tid innarbeides.

For øvrig gjelder forvaltningslovens bestemmelser om habilitet.

Gaver og andre fordeler

Personer i kommunal tjeneste skal ikke motta gaver, reiser, hotellopphold, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler, som er egnet til å påvirke beslutninger/handlinger eller som på annen måte kan så tvil om integritet. Den enkelte skal heller ikke gi eller tilby gaver eller andre fordeler som kan påvirke mottakerens beslutninger/handlinger. Personer i kommunal tjeneste må ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre uberettigede fordeler.

Registrering av økonomiske interesser

Træna kommunestyre har i møte 25.04.2007 vedtatt å innføre registrering av styreverv, økonomiske interesser og lignende for medlemmer av kommunestyret og Administrasjonsutvalg med varamedlemmer. Registreringen omfatter også administrasjonssjefen og andre administrative ledere og ansatte med innstillingsrett eller avgjørelsesmyndighet i enkeltsaker.

2. ÅPENHET

Personer i kommunal tjeneste må utvise åpenhet så vel utad mot innbyggerne som innad i egen sektor og mellom de enkelte sektorer. Dette er en nødvendig forutsetning for allmennhetens tillit til Træna kommune.

Offentlighet

Det skal være åpenhet og innsyn i forvaltningen, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet.



Informasjon

Informasjon må være både korrekt og tilstrekkelig. Verken administrativ eller politisk overordnet kan instruere eller oppfordre underordnet til å gi feilaktige eller villedende opplysninger.

Ytringsfrihet

Det må legges til rette for en kultur som sikrer at relevant informasjon - herunder kritiske ytringer - når frem til relevant nivå i Træna kommune. Innskrenkning i ytringsfrihet må begrunnes særskilt. Ytringsfriheten må vurderes i forhold til lojalitetsplikten til Træna kommune.

Varsling om kritikkverdige forhold (whistleblowing)

Personer i kommunal tjeneste oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold i Træna kommune, som for eksempel misligheter begått av kolleger eller alvorlige feil eller svakheter i systemet. Kritikkverdige forhold varsles normalt tjenestevei.

3. LOJALITET

Det foreligger en gjensidig lojalitetsplikt mellom personer i kommunal tjeneste og Træna kommune. Den enkeltes lojalitetsplikt går ut på å opptre i samsvar med Træna kommunes interesser. Arbeidsgiver skal på sin side sikre at de ansattes interesser blir ivaretatt så langt det er mulig.

Det må etableres aksept for at ansatte kan delta i den offentlige debatt innenfor rammene av et romslig lojalitetsbegrep. Jo nærmere den ansatte sitter den politiske ledelse, jo større grad av forsiktighet må utøves.

Forholdet mellom åpenhet og lojalitet kan noen ganger være en vanskelig balansegang, og lojalitetsplikten må vurderes opp mot hensynet til åpenhet omtalt i punkt 2.

4. OPPFØLGING

Lederansvar

Ledere på alle nivåer har et særlig ansvar for å tydeliggjøre og skape aksept for etisk forsvarlig atferd og legge betingelsene til rette for praktisering av dette. Lederne har stor innflytelse i organisasjonen gjennom sin atferd og lederstil og kan selv komme i situasjoner hvor valg og beslutninger krever god etisk standard. Alle ledere har ansvar for å bringe brudd på retningslinjene videre i linjeledelsen og bidra til å hindre at det utvikler seg uheldig kultur.

Alle tilsatte

Alle tilsatte plikter å gjøre seg kjent med de bestemmelser som gjelder for stillingen og virksomheten og har et personlig ansvar for å følge de etiske retningslinjene på beste måte. Dersom det er tvil om hvordan en handling skal utføres bør den unngås eller drøftes i forkant med nærmeste overordnede.



Folevalgte

Folkevalgte bør henvende seg til ordfører i alle typer tvilstilfelle.

Sanksjoner

En handling eller unnlattelse i tjenesten vil kunne bedømmes som en tjenesteforsømmelse og kan føre til tjenestelige reaksjoner. Handlinger kan være av en slik art at de medfører tiltak etter arbeidsmiljølov, eventuelt påtale og straffereaksjoner etter straffeloven. Klare brudd på lovbestemmelser vil også gjerne være brudd på etiske retningslinjer.

Under forutsetning av at etiske retningslinjer er gjort kjent for den enkelte, kan brudd på retningslinjene være et moment som vektlegges i samlet vurdering av medarbeidernes egnethet, for eksempel ved søknad om annen intern stilling hvor det er saklig krav om atferd i samsvar med etiske retningslinjer.

Kontaktpersoner

Rådmannen og assisterende rådmann er kontaktpersoner for tilsatte i spørsmål som gjelder disse retningslinjene, ordfører er kontaktperson for folkevalgte.

5. NETTADRESSER

www.etikkportalen.no

Nettsted på ks.no for regler, informasjon, gode eksempler og verktøy til nytte i etikkarbeidet i kommunen.

www.styrevervregisteret.no

I styrevervregisteret registrer lokale folkevalgte og administrativ ledelse frivillig sine verv og interesser. Registeret legger til rette for åpenhet om roller og interesser i lokalsamfunnet. KS eier registeret, som er gratis å benytte for kommunene.

www.etikkutvalget.no

Kommunesektorens Etikkutvalg gir råd til kommunesektoren og KS i vanskelige etiske spørsmål. Etikkutvalget er et uavhengig utvalg som selv kan reise vesentlige problemstillinger av betydning for etisk standard i kommunesektoren. Uttalelser fra utvalget finnes på nettsiden.

6. HØRING

Retningslinjene har vært lagt ut på høring til politiske lister, ledergruppe og til de ansattes hovedtillitsvalgte.

Instans	Saksnr.	Møtedato
Administrasjonsutvalget	8/14	02.04.2014
Administrasjonsutvalget	13/14	17.09.2014
K-styre	52/14	26.09.2014