



Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte

Innhold

Møte med kommunens innbyggere/brukere	3
Lojalitet	3
Åpenhet og informasjon	3
Habilitet og rolleklarhet	4
Gaver og andre fordeler	4
Varsling av kritikkverdige forhold	5
Ytringsfrihet	5
Forankring.....	5
Vedlegg	7



Formålet med de etiske retningslinjene er å sikre en god etisk praksis og definere standarder for folkevalgte og ansatte i Averøy kommune. Retningslinjene gjelder alle kommunens ansatte og folkevalgte.

Ansatte og folkevalgte skal utføre sine oppgaver og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen. Folkevalgte og ansatte skal opptre redelige, lojale, ærlige og tilstrebe likebehandling og åpenhet i enhver sammenheng.

Møte med kommunens innbyggere/brukere

Ansatte i Averøy kommune skal møte innbyggere og brukere med respekt. Faglig kunnskap og faglig skjønn skal ligge til grunn i rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Sammenblanding av ansattes og brukernes private interesser og økonomiske midler skal ikke forekomme.

Lojalitet

Det forventes at ansatte og folkevalgte opptrer saklig, tillitsvekkende og innenfor gjeldene regelverk. Ansatte plikter å etterkomme pålegg fra overordnede, og må forholde seg lojalt til vedtak og avgjørelser som er truffet. Lojalitetsplikten medfører ikke plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

Åpenhet og informasjon

Averøy kommune skal gi offentligheten innsyn i den kommunale forvaltning. Kommunen har en generell aktiv informasjonsplikt, og meroffentlighet skal praktiseres så langt det er mulig. Kommunens ansatte skal alltid gi tydelige, korrekte og tilstrekkelige opplysninger til innbyggere, organisasjoner, selskaper og andre som har behov for dette.

Fortrolige opplysninger som kommunens folkevalgte og ansatte mottar i forbindelse med sitt arbeid i kommunen skal respekteres, og aldri meddeles andre som ikke har krav på opplysningene i henhold til lover og regler. Opplysningene må heller ikke brukes til personlig vinning.



Habilitet og rolleklarhet

Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Averøy kommune er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler. Den enkelte ansatt og folkevalgte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser.

Folkevalgte og ansatte skal opptre upartisk og praktisere likebehandling. Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for, eller deltar i behandlingen av, skal dette umiddelbart tas opp med overordnede. Dette kan også gjelde tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser. Den enkelte har selv ansvar for å opplyse om egen habilitet, og tre til side når saken krever det. En ansatt i Averøy kommune kan ikke inneha andre stillinger, ekstraervert og biertverv, styreverv eller annet lønnet oppdrag som er uforenelige med arbeidsgivers legitime interesser, som er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen, eller som kan gi for stor arbeidsbelastning over tid. Når en ansatt i Averøy kommune ønsker å påta seg bistilling/verv/oppdrag hos en annen arbeidsgiver, så må vedkommende avklare dette med personalkontoret eller rådmannen.

Gaver og andre fordeler

Folkevalgte og ansatte skal ikke utnytte sin stilling til å oppnå personlige fordeler, eller motta gaver av en art som kan påvirke handlinger, saksforberedelser eller vedtak. Dette gjelder likevel ikke gaver av mindre verdi (under ca. kr 500) som gis til vanlige anledninger og høytider (f.eks. sjokolade og blomster). Gaver i forhandlingssituasjon eller reiser betalt av andre skal i alle tilfeller ikke gjennomføres uten åpen avklaring av eventuelt gaveelement med overordnet.

Moderate former for 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.



De ansatte i Averøy kommune plikter å gi avkall på gaver og testamentariske gaver fra brukere av kommunens tjenester, med mindre gaven er av mindre verdi.

Kommunens ansatte kan ikke levere/kjøre varer og tjenester til/av den virksomhet hvor de selv er ansatt. Ansatte skal ikke gjøre privat bruk av kommunens innkjøpsavtaler eller rabattordninger. Det skal ikke foretas private bestillinger fra leverandører de ansatte har kontakt med som representant for kommunen, når dette kan skape tvil om sammenblanding av offentlige og private midler.

Kommunens maskiner, biler og annet utstyr skal kun benyttes i kommunens tjeneste. Ansatte kan i åpenhet bruke kommunens faste eiendommer til velferdsgoder til bruk for faste ansatte etter godkjenning fra ansvarlige enhetsleder.

Varsling av kritikkverdige forhold

Averøy kommune ønsker at kritikkverdige forhold avdekkes og følges opp, slik at forholdene kan bedres. Før varsling skjer eksternt, skal forholdene være forsøkt tatt opp tjenestevei, dersom dette er mulig. Det vises til egne prosedyrer for varsling i Averøy kommune, samt reglene i Arbeidsmiljøloven.

Ytringsfrihet

Alle ansatte har som samfunnsborgere ytringsfrihet, og kan delta i den alminnelige samfunnsdebatt. Ytringsfriheten gir også ansatte rett til å uttale seg kritisk til forhold som berører virksomheten de jobber i. Som ansatt må du vurdere grensegangen mellom ytringsfrihet og lojalitetsplikt. Lojalitetsplikten kan være større for ledere enn for andre ansatte. Når du ytrer deg offentlig skal du alltid presisere at uttalelsene står for egen regning hvis personlige synspunkter fremmes.

Forankring

Folkevalgte og ansatte har et selvstendig ansvar for at egne handlinger er i samsvar med de etiske retningslinjene. Det er ledernes ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent,



og at det legges til rette for gjennomgang av de etiske retningslinjene og etisk refleksjon i egen enhet.



Forholdet til lov- og regelverk

Forvaltningsloven inneholder en rekke saksbehandlingsregler som har etiske aspekter.

Vi har bestemmelser om grundighet i saksbehandlingen, bl.a. at en sak skal være så godt opp lyst som mulig før vedtak treffes. Den enkelte medarbeider skal behandle sakene så raskt og effektivt som mulig. I avveiningen mellom grundighet og hurtighet bør den enkelte virksomhet ha etablert en praksis for hva som er "godt nok" i forhold til de forskjellige sakstyper.

Vi har bestemmelser om varsling av den/de saken gjelder. Denne parten skal gis adgang til å uttale seg om saken før vedtak treffes. Parten er også gitt rett til å klage på forvaltningsvedtak.

Forvaltningsloven har regler om habilitetsregler som har som formål å sikre tilliten til forvaltningen. Dersom det er omstendigheter som kan være egnet til å svekke beslutningstakerens upartiskhet, må vedkommende tre til side.

I tillegg har forvaltningsloven regler om myndighetsmisbruk, ugyldighet, partsoffentlighet, veiledningsplikt og taushetsplikt.

Offentlighetsloven har regler om åpenhet og meroffentlighet.

Ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper, som for eksempel læren om myndighetsmisbruk, setter normer for hvordan skjønn skal utøves. Ansatte og politikere skal vurdere alle relevante hensyn, behandle like tilfeller likt, ikke ta utenforliggende eller vilkårlige hensyn og ikke fatte urimelige beslutninger.

I tillegg har vi generelle ulovfestede prinsipper om "god forvaltningsskikk".

Straffeloven har bestemmelser om korrupsjon og påvirkningshandel i straffeloven §§ 276 a, 276 b og 276 c. Grov korrupsjon har en strafferamme på inntil 10 år. Ved avgjørelsen av om et forhold er å anse som grov korrupsjon, skal det blant annet legges vekt på om handlingen er



utført av en offentlig tjenestemann eller overfor en offentlig tjenestemann. Ellers har kap. 11 i straffeloven regler om "Forbrydelser i den offentlige Tjeneste".

Det vises i denne sammenheng også til **menneskerettsloven** som gir flere internasjonale menneskerettighetskonvensjoner status som norsk lov.

Arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser som ivaretar liv og helse til den enkelte ansatte og sikrer ivaretagelsen av arbeidsmiljøet. Blant annet har arbeidstakerne en plikt til å underrette arbeidsgiver, verneombud og, i nødvendig utstrekning, andre arbeidstakere om feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse. Arbeidsgiver og alle ansatte i Averøy kommune har et felles ansvar for å vise respekt for andre, forebygge helseskader, utvikle et godt arbeidsmiljø, ivareta god kvalitet og sikkerhet i arbeidsutførelsen og sørge for at miljøhensyn blir ivaretatt i den daglige drift. Averøy kommunes tjenester er avhengig av en god sikkerhetskultur. Alle ansatte i Averøy kommune har plikter å overholde gjeldende sikkerhetsbestemmelser, herunder lokale bestemmelser om IT-sikkerhet og taushetsbelagte opplysninger. Denne loven inneholder også regler om varsling, se nærmere under pkt. 3.4 foran.

Kommuneloven inneholder regler som regulerer grunnleggende rammebetingelser for kommunal virksomhet. De mest sentrale reglene er kapittel 6 om saksbehandlingsreglene i kommunale organer og § 23 om rådmannens oppgaver og myndighet.

