



ETISKE RETNINGSLINJER FOR NOTODDEN KOMMUNE

vedtatt av kommunestyret 11.5.2017

Formål

I henhold til kommunelovens § 1 er kommunen forpliktet til å legge forholdene til rette for et funksjonsdyktig kommunalt folkestyre, og for en rasjonell og effektiv forvaltning av de kommunale fellesinteresser innenfor rammen av det nasjonale felleskap, og med sikte på en bærekraftig utvikling. Loven skal også legge til rette for en tillitskapende forvaltning som bygger på en høy etisk standard.

Kommunen skal ivareta flere roller i lokalsamfunnet; samfunnsutviklerrollen, ombudsmannsrollen, tjenesteutøverrollen, myndighetsutøverrollen, arbeidsgiverrollen og eierrollen. Dette stiller store krav til rolleforståelse og etisk bevissthet.

Etiske retningslinjer har til formål å sikre en god praksis og definere etiske standarder for folkevalgte og ansatte i Notodden kommune. Disse har, sammen med kommunens verdier, betydning og konsekvens for folkevalgtes og ansattes handlinger.

Omdømme

Den enkelte ansatte og folkevalgte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, og slik at de ikke skader kommunens omdømme. Som ansatt eller folkevalgt må man være oppmerksom på at man også i private sammenhenger kan bli oppfattet som representant for Notodden kommune.

Ved bruk av sosiale medier skal ansatte og folkevalgte vise respekt for sine kollegaer, brukere og kommunen både i form og innhold på det som publiseres.

Ansatte og folkevalgte skal så langt det er mulig, sørge for at alle varer og tjenester som kommunen benytter, er produsert på en etisk måte.

Forholdet til innbyggere og brukere

Folkevalgte og ansatte skal møte innbyggere og brukere med respekt for det enkelte menneskes egenverd og liv. For ansatte skal faglig kunnskap og faglig skjønn ligge til grunn ved rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

Som myndighetsutøver, tjenesteyter og forvalter av betydelige samfunnsressurser plikter kommunen og den enkelte ansatte å ta hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebe likeverdig behandling, og opptre med respekt overfor det enkelte individ.

Sammenblanding av ansattes og brukeres private interesser og økonomiske midler skal ikke forekomme.



Lojalitet

Ansatte og folkevalgte i Notodden kommune plikter å følge de lover og regler som gjelder for kommunen.

Når en avgjørelse er tatt, forutsettes den iverksatt innenfor de gitte rammer uavhengig av hva den aktuelle ansatte måtte ha av faglige og personlige oppfatninger om avgjørelsen. Lojalitetsplikten medfører imidlertid ingen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

Det er viktig at kommunalt ansatte lar seg engasjere i en åpen, fri og allsidig dialog om samfunnsspørsmål i henhold til Grunnlovens bestemmelse om ytringsfrihet. Samtidig har Notodden kommune en forventning til sin ansatte og folkevalgte om at dette foregår på en verdig og konstruktiv måte, og at den enkelte reflekterer over problemstillinger som kan oppstå i forhold til lojalitetsplikten.

Habilitet

Ansatte og folkevalgte skal opptre upartisk, og unngå å komme i situasjoner som kan medføre interessekonflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser. Man må ikke ta del i avgjørelsen av saker der en selv eller nærstående har personlige eller økonomiske interesser. Dersom personlige interesser kan være egnet til å påvirke beslutninger eller tilretteleggelse av beslutninger i en sak en har faglig ansvar for, skal dette tas opp umiddelbart med overordnede.

Ekstraverv, bierverv og styreverv

Folkevalgte og ansatte skal ikke ha ansettelsesforhold i andre stillinger, eller styreverv og lignende som skaper interessekonflikt med arbeidet i Notodden kommune.

Folkevalgte og ansatte i sentrale leder- og administrative stillinger oppfordres til å registrere sine verv og interesser i KS' styrevervregister.

Åpenhet

Kommunens ansatte og folkevalgte skal alltid bestrebe seg på å gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger til innbyggere, organisasjoner, selskaper og andre myndigheter.

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. Det gir et godt grunnlag for en opplyst samfunnsdebatt at ansatte uttaler seg basert på faglig innsikt.

Arbeidstaker deltar i samfunnsdebattene på egne vegne. Kommuneledelsen har rett til å beslutte hvem som uttaler seg på kommunens vegne.



Varsling

Det er en sammenheng mellom kravet til åpenhet, lojalitet og plikten til å rapportere om uheldige forhold i virksomheten. Kommunens ansatte har rett og plikt til å varsle om forhold man blir kjent med som kan påføre arbeidsgiver, ansatte, tjenestemottakere eller omgivelsene tap eller skade, jfr. arbeidsmiljøloven § 2-4. Dermed kan det iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense tapet eller skaden. Før varsling skjer, skal forholdet være forsøkt tatt opp internt gjennom nærmeste leder hvis dette er mulig.

Arbeidsgiver skal sikre at arbeidstakers interesser blir ivaretatt så langt det er mulig, og har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av arbeidstakere som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold, jfr. arbeidsmiljøloven § 2-5.

Dersom det konstateres mislighold av kommunens eller klienters midler, eller andre ulovlige forhold, skal dette anmeldes til politiet. Tilsvarende gjelder også dersom det foreligger berettiget grunn til mistanke om mislighold eller andre ulovlige forhold.

Ved mistanke om misligheter skal det rapporteres til kommunens revisor.

Det vises for øvrig til Varslingsplakaten for Notodden kommune som er vedlagt retningslinjene.

Forretningsetiske regler

Kommunens forretningsmessige virksomhet må drives slik at innbyggere, brukere og leverandører har tillit til kommunen som forvalter av innbyggernes fellesmidler og som forretningspart. All forretningsvirksomhet skal bidra til å nå de mål kommunen har for sin virksomhet.

Ansatte som deltar i kommunens forretningsmessige virksomhet, plikter å sette seg inn i og etterleve lov og forskrift om offentlige anskaffelser og kommunens eget regelverk på området. Alle anskaffelser må baseres på forutsigbarhet, gjennomsiktighet, etterprøvbarhet, likebehandling og god forretningsskikk.

Ansatte kan ikke levere varer og tjenester til kommunen. Ansatte skal ikke gjøre privat bruk av kommunens innkjøpsavtaler, rammeavtaler eller rabattordninger. Ansatte skal ikke benytte sin stilling i kommunen til å oppnå fordeler gjennom innkjøpsavtaler, rammeavtaler eller øvrig samarbeid som skjer i arbeidsforholdet.

Gaver og andre fordeler

Ansatte og folkevalgte skal unngå personlige fordeler av en art som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelse eller vedtak. Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi som f.eks. reklamemateriell, blomster og lignende. Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler, for eksempel i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester.

Det forutsettes åpenhet også om slike fordeler. Ved tilbud om personlige fordeler som har et omfang utover dette, skal dette tas opp med overordnede. Mottatte fordeler skal returneres giver sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette.



Representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Representasjon, turer, bevertning og utgiftsdekning skal være moderate, og ikke av en slik art eller størrelse at den kan påvirke eller være egnet til å påvirke beslutningsprosesser. Overordnede skal informeres om dette.

Dersom slik utgiftsdekning skjer som et ledd i forhandlinger om kontrakter, eller for å få demonstrert produkter og / eller tjenester, bør som hovedregel disse dekkes av kommunen.

Forvaltning av kommunens ressurser

Ansatte og folkevalgte i Notodden kommune skal ha et bevisst forhold til at de forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av innbyggerne i kommunen. Kommunens ansatte plikter å bruke og ta vare på kommunens ressurser og eiendom på en mest mulig økonomisk og rasjonell måte, og ikke misbruke eller sløse med kommunens midler. Kommunens ansatte og folkevalgte skal ikke tilegne seg personlige fordeler av kommunens ressurser.

Oppfølging

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. Etiske retningslinjer skal gjennomgås årlig på personalmøter i virksomhetene.

Ledere har ansvaret for å informere ansatte om hvilke bestemmelser som gjelder for stillingen og virksomheten. Ansatte har så en plikt til å gjøre seg kjent med disse, og har et personlig ansvar for å følge de etiske retningslinjene. Dersom det er tvil om hvordan en handling skal utføres, bør den unngås eller drøftes i forkant med nærmeste overordnede.

Konsekvenser av brudd på etiske retningslinjer

Opptreden eller handlinger som bryter med de generelle etiske retningslinjene, medfører ikke egne sanksjoner. Brudd på f.eks. habilitetsbestemmelsene vil imidlertid kunne føre til at et vedtak blir ugyldig. Videre vil en handling eller unnlatelse i tjenesten kunne bli bedømt som en tjenesteforsømmelse, og kan føre til tjenstlige reaksjoner. Handlinger eller unnlatelse i tjenesten kan også være så grove at de fører til påtale og straffereaksjoner. Klare brudd på lovbestemmelser vil normalt også være brudd på allmenn- og forvaltningsetiske retningslinjer.

Kontaktpersoner

Rådmannen er kontaktperson for ansatte i spørsmål som gjelder disse retningslinjene, ordfører er kontaktperson for folkevalgte.