



TEMA: Etiske retningslinjer	Versjon: 2.0	Godkjent dato:	Revisjon dato: 10.08.15
Revidert av: Anne Cecilie Guttormsen	Dato: 27.07.15	Sign.: ACG	Sign.: OPS
Behandlet av: Administrasjonsutvalget Kommunestyret	Dato: 22.09.15 13.10.15		

ETISKE RETNINGSLINJER FOR FOLKEVALGTE OG ANSATTE I VEGÅRSHEI KOMMUNE

Vedtatt i Kommunestyret - 22.04.2008

Vedtatt i Kommunestyret - 13.10.2015

Vegårshei kommune er ansvarlig for grunnleggende velferdstjenester og forvalter store ressurser på vegne av fellesskapet. Kommunen er gitt betydelig makt som forvalter av en rekke lover og forskrifter. Det er derfor viktig at handlingene til folkevalgte og ansatte gjenspeiler høy etisk bevissthet. Befolkningens tillit er en forutsetning for lokaldemokratiet.

Hvorfor etiske retningslinjer?

Etikk er å begrunne våre oppfatninger innenfor det som er lovlig og i samsvar med de verdier vårt samfunn bygger på. Når man står ovenfor to valg der begge er lovlige, er utfordringen hva man bør gjøre i den gitte situasjonen. Her slår etikken inn.

Etiske spørsmål er alltid aktuelle, og som ansatt og/eller folkevalgt skal vi utvikle våre kunnskaper, ferdigheter og holdninger - både i forkant og i etterkant av våre handlinger. Målet med de etiske retningslinjene er at de skal bygge opp under en positiv og god organisasjonskultur, hvor alle ansatte og folkevalgte i Vegårshei kommune er etisk bevisst og reflektert i sitt daglige arbeid. Etiske retningslinjer setter en standard for hvordan vi skal utføre oppgavene våre på en måte som gjør at innbyggerne har tillit til oss.

Åpenhet og diskusjon på arbeidsplassen knyttet til etiske dilemmaer og problemstillinger, vil bidra til å øke bevisstheten om etiske spørsmål og bygge en felles etisk standard for hele organisasjonen.

Etikkplakaten er og en del av de etiske retningslinjene og følger dette dokumentet. De etiske retningslinjer må og sees i samsvar med varsling om kritikkverdige forhold. Varsling gjør det mulig å rette opp i kritikkverdige forhold.

De etiske retningslinjer omfatter følgende lover: Kommuneloven, Forvaltningsloven, offentlighetsloven, og arbeidsmiljøloven.

1. Formål og virkeområde

Vegårshei kommune legger vekt på åpenhet omkring kommunens virksomhet. Lojalitet, redelighet og ærlighet er blant de viktige verdiene som kommunen bygger sitt arbeid på. En god og forsvarlig etisk standard skal bidra til at befolkningen får tillit til sin kommune og til de ansatte og folkevalgtes evne til å forvalte fellesskapets ressurser. En god etisk praksis skal også bidra til at kommunen får et godt omdømme utad.

De etiske retningslinjene skal danne grunnlaget for at etiske dilemmaer som politikere, ledere og ansatte møter blir håndtert på en forsvarlig måte, og at det skapes en positiv kultur for å hjelpe hverandre til etisk riktige handlinger.

2. Lojalitet, respekt og forståelse

Det forventes at ledere, ansatte og folkevalgte lojalt følger opp vedtak og andre beslutninger som er fattet politisk og administrativt, og plikter å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for Vegårshei kommunes virksomhet.

Både ansatte, ledere og folkevalgte skal medvirke til en kommunikasjon som er positiv og



støttende. Gjennom ord og handling skal det signaliseres et positivt menneskesyn, slik at både brukere og ansatte opplever seg ivaretatt og sett. Den enkelte skal legge vekt på å føre et forståelig og enkelt språk.

3. Ansvar

Ledere på alle nivå i kommunen har et særlig ansvar for å bidra til at medarbeidere gjøres kjent med og etterlever kommunens etiske retningslinjer. Lederne skal på alle nivå gjennomgå de etiske retningslinjene med sine medarbeidere en gang i året, og ved nyansettelse. Dersom ansatte er i tvil om hvordan de etiske retningslinjene skal tolkes og forstås, bør dette diskuteres med nærmeste leder.

Den enkelte folkevalgte og de ansatte har et personlig ansvar for selv å gjøre seg kjent med og følge retningslinjene, og forplikte seg aktivt til å ta avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis.

4. Konfliktløsning

Både ledere og ansatte har et ansvar for snarest mulig å avklare eventuelle uoverensstemmelser på arbeidsplassen og derved forhindre at konflikter utvikles. Ledere har et særskilt ansvar, både når det gjelder å forebygge/avverge konflikter og for å løse dem. Eventuelle tvister skal fortrinnsvis løses gjennom organisasjonene og deres tillitsvalgt

5. Taushetsplikt og informasjon

Folkevalgte og ansatte i Vegårshei kommune er i henhold til forvaltningslovens § 13 pålagt taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tillitsverv eller arbeid. Hun/han kan heller ikke utnytte taushetsbelagte opplysninger i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

Taushetsplikten dokumenteres ved at alle nye ansatte og folkevalgte underskriver egen taushetserklæring. Fortrolige opplysninger som den enkelte får kjennskap til i forbindelse med virksomhet for kommunen, må respekteres og ikke brukes til personlig vinning. All informasjon som formidles i forbindelse med kommunens virksomhet, skal være både utvetydig, korrekt, pålitelig og etterrettelig.

Saksbehandlingsopplysninger skal behandles etter offentlighetsloven. Den lovpålagte taushetsplikten skal overholdes.

6. Habilitet og interessekonflikter

Folkevalgte og ansatte i kommunen skal opptre upartisk, og plikter å gjøre seg kjent med og rette seg etter reglene om inhabilitet i forvaltningslovens § 6. Dette innebærer blant annet at ingen i sitt arbeid skal involvere seg i saker der utfallet berører økonomiske eller andre interesser til en selv, ens familie eller andre en har nær personlig tilknytning til. Folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser for den enkelte. Dette kan også gjelde forhold som ikke direkte rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser.

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskollegaer.
- Lønnet bierverv som kan påvirke ens arbeid i kommunen.
- Engasjement eller verv i interesseorganisasjon eller politisk virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i kommunen.
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet.



- Saker med tilknytning til familien eller andre nære sosiale forbindelser.

Dersom den enkelte ansatte eller folkevalgt opplever å være i ferd med å komme i en situasjon som nevnt ovenfor, skal han eller hun straks ta dette opp med sin overordnede til drøfting og avklaring.

7. Gaver og representasjon

Folkevalgte og ansatte må ikke motta penger, gaver, personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester, provisjon, tjeneste eller annen ytelse som er egnet til å påvirke, eller av giveren er ment å påvirke ens handlinger, saksforberedelse, vedtak eller andre tjenestelige handlinger.

Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster o.l. Det gjelder heller ikke gaver som ut fra den konkrete sammenhengen, ikke vil være egnet til å påvirke en beslutningsprosess. Veiledende for vurderingen av om gaven er av "ubetydelig verdi" eller ikke, er om prisen på gjenstanden eller ytelsen er over eller under kr. 1000. Ved tilbud om gaver o.l. som går ut over kommunens retningslinjer, skal nærmeste overordnede kontaktes. Politikere kontakter ordføreren. Administrasjonen tar ansvaret for at mottatte gaver av en slik art skal returneres avsender sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette. Gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling.

I forbindelse med denne type utveksling, vil det som oftest høre til alminnelig høflighet å kunne overrekke eller motta gaver av mindre verdi, eksempelvis en blomsterbukett, en bok, en konfektetse eller lignende. Graden og omfang av slik oppmerksomhet må likevel ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det.

8. Reiseutgifter

Reiseutgifter i alle tjenestelige sammenhenger skal dekkes av kommunen. Reiser med bakgrunn i invitasjon (gratisreiser) skal ikke foretas uten samtykke fra rådmannen. For folkevalgte kreves samtykke fra ordfører. Slike reiser skal ha en klar faglig forankring, og ikke ha karakter av ren "kundeoppfølging".

9. Kurs / foredrag eller annet lønnet oppdrag i ordinær arbeidstid

Kommunalt ansatte som innenfor ordinær arbeidstid engasjeres og mottar godtgjørelse av utenforstående for bidrag i forbindelse med kurs/foredrag og andre oppdrag, skal enten trekkes i lønn for den tiden oppdraget har vart eller betale inn godtgjøringen til kommunen. Dette gjelder ikke hvis den ansatte utfører slike oppdrag under avvikling av ferie, avspasering eller ulønnede permisjoner.

Den enkelte har plikt til å informere sin nærmeste overordnede om all lønnet virksomhet som vedkommende påtar seg utover sin hovedstilling. Informasjonsplikt til overordnet gjelder også ansatt som er innvilget lønnet permisjon fra kommunen, og som samtidig mottar lønn fra annen arbeidsgiver i samme tidsrom.

10. Register

Vegårshei kommune har avtale om å bruke Styrevervregisteret i KS. Dette er en frivillig ordning som krever samtykkeerklæring fra den enkelte. Så langt det er mulig bør alle politikere, ledere og saksbehandlere med delegert myndighet og ansvar oppfordres til å registrere seg, selv om de ikke har noe verv. Rådmannens stab i Vegårshei kommune er kontaktansvarlig overfor det sentrale registeret.

11. Åpenhet og varsling om kritikkverdige forhold

Åpenhet er en av Vegårshei kommunes grunnleggende verdier, forankret i kommuneplanen.



Åpenhet er en forutsetning for motivasjon, tillit og trygghet. Med en åpen bedriftskultur legges det til rette for at ledere, tillitsvalgte og medarbeidere forstår de veivalg som tas. I den sammenheng kan det være viktig at velment kritikk kommer fram, som et ledd i å ta enda bedre beslutninger.

Medarbeidere har rett og plikt til, på en forsvarlig måte å varsle om forhold i kommunen som anses kritikkverdige, uetiske eller uholdbare på annet vis (aml § 2-4). Vegårshei kommune har en bevisst holdning mot enhver form for diskriminering, mobbing, vold, trusler og trakassering. Ansatte og folkevalgte i Vegårshei kommune har et ansvar for å virkeliggjøre denne holdningen.

De etiske retningslinjene omhandler ikke varsling, da dette er omfattet av arbeidsmiljølovens regler og kommunens egne retningslinjer for "*Varsling av kritikkverdige forhold*", samt "*Varslingsplakat*".

12. Tiltak mot sosial dumping m.v.

Vegårshei kommune skal aktivt motarbeide diskriminering i arbeidslivet og bidra til at ansatte gis like vilkår for likt arbeid, i samsvar med ILO konvensjon C94. Tiltak mot sosial dumping skal være en del av kommunens innkjøpsrutiner og tas med som klausul i alle kontraktsforhold som kommunen inngår med eksterne leverandører. Herunder skal det foreligge rutiner for oppfølging og kontroll av leverandørenes overholdelse av bestemmelsen. (kfr. Ksak 72/06).

13. Ansattes ytringsfrihet

Ytringsfrihet er et grunnleggende prinsipp. Som alle andre borgere kan ansatte i Vegårshei kommune delta i samfunnsdebatten og uttale seg på egne vegne. Dette gjelder også adgang til å ytre seg om forhold på eget arbeidsområde og egen arbeidsplass. Kommunens ledelse har rett til å avgjøre hvem som uttaler seg på kommunens vegne. I tråd med alminnelige kontraktsprinsipp er det en gjensidig lojalitetsplikt mellom ansatte og Vegårshei kommune som arbeidsgiver. Arbeidsgiver skal ivareta de ansatte. Se punkt—om varsling. Det er den enkelte ansattes ansvar at ytringen ikke kommer i konflikt med lojalitets og taushetsplikten. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

14. kommunens eiendeler/ privat bruk av kommunens utstyr

Kommunens eiendeler, som for eks biler, tilhengene, maskinpark osv, skal som hovedregel benyttes i kommunens tjeneste

Enhetsleder avgjør om utstyret kan lånes til kommunalt ansatte til privat bruk. Slik bruk må ikke være til ulempe for arbeidsgiver. Utlånet skal registreres og brukeren står ansvarlig for utgifter og eventuelle skader som følge av utlånet. Med privat bruk menes bruk som er i arbeidstakers interesse. Kommunal bruk er bruk som er i arbeidsgivers interesse.

15. Bruk av internett og sosiale medier

Internett og andre sosial medier må ikke benyttes til innhenting av informasjon som er egnet til å nedverdige, latterliggjøre eller ydmyke mennesker på grunn av deres kjønn, rase, alder, religion, kultur eller sosiale posisjon. Tenk over hvilken rolle du har på sosiale medier.

Dersom du er leder eller folkevalgt vil nok de fleste oppfatte deg som en offentlig person, også på fritiden. Vær varsom i omtale av jobben og arbeidsstedet ditt. Kommunen skal likevel ikke innskrenke ansattes og folkevalgtes ytringsfrihet. Her gjelder kommunens etiske retningslinjer. Viser til kommunens "Datainstruks".



16. Sanksjoner

Brudd på etiske retningslinjer vil kunne vurderes som tjenesteforsømmelse, og få konsekvenser for arbeidsforholdet i form av tilrettevisning eller ordenstraff.

Avhengig av alvorlighetsgraden kan også den ansattes egnethet for stillingen tas opp til vurdering. Handlinger kan være av en slik art at de medfører tiltak etter arbeidsmiljøloven, eventuelt påtale og straffereaksjoner etter straffeloven. Ved brudd på etiske retningslinjer kan politiske vedtak kjennes ugyldig.



Etikk plakaten For folkevalgte og ansatte i Vegårshei kommune

Bedriftskulturen i Vegårshei kommune skal gjenspeile etiske kjerneverdier.

Folkevalgte og ansatte skal gå foran og motivere til etisk refleksjon og gode valg.

De etiske kjerneverdiene i Vegårshei kommune er:

Gjensidig tillit og respekt

Ansvar

Dialog

Kunnskap

Trivsel og glede

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Gjensidig tillit og respekt er utgangspunkt for all samhandling.• Ansvar for enkeltmennesket og et inkluderende fellesskap• Dialog er grunnlaget for beslutninger. | <ul style="list-style-type: none">• Kunnskap er nøkkelen til gode løsninger• Trivsel og glede er utgangspunkt for vekst og utvikling |
|---|---|