



Etiske retningslinjer for folkevalde og tilsette i Aukra kommune

2018 -2022

E-phorte: sak 2017/1076

Vedteke: PS

ETISKE RETNINGSLINJER FOR FOLKEVALDE OG TILSETTE I AUKRA KOMMUNE

Definisjon av etikk :

Etikk går ut på å ta stilling til om de reglene eller kjennetegnene vi bruker er riktige eller gale. **Etikken** er grunnlaget for de moralske vurderingene som vi er interessert i. Det er i **etikken** at vi spør hvorfor noe er riktig eller galt og om de reglene vi har kan begrunnes (estudie.no)

Formål

Dei etiske retningslinjene har til formål å sikre ein god praksis og definere felles standardar for folkevalde og tilsette i Aukra kommune. Kommunen skal ta i vare fleire roller i lokalsamfunnet; rolla som samfunnsutviklar, ombod, tenesteutøvar, myndeutøvar, arbeidsgjevar og eigar. Dei forskjellige rollene stiller store krav til rolleforståing og etisk medvit.

Dei etiske retningslinjene vil, saman med kommunen sine verdiar, attraktiv, uredd, kvalitet, raus og arbeidsglede, setje ein standard for korleis vi skal gjennomføre oppgåvene våre på ein måte som gjer at innbyggjarane kan ha tillit til oss. Innbyggjarane sin tillit er ein føresetnad for lokaldemokratiet og viktig i høve kommunen sitt omdømme.

Dei tilsette og folkevalde har eit sjølvstendig ansvar for at eigne handlingar er i samsvar med dei etiske retningslinjene.

1. Tillit, openheit og respekt

Det skal vere openheit og innsyn, slik at ålmenta kan gjere seg kjent med Aukra kommune si verksemd. Kommunen har ein generell aktiv informasjonsplikt. All informasjon som vert gjeve i samband med kommunen si verksemd skal vere korrekt og påliteleg. Det skal bli lagt vekt på å bruke eit språk som brukarane forstår.

Både som utøvar av mynde, som tenesteytar og forvaltar av dei kommunale fellesressursane, skal tilsette og folkevalde ta omsyn til innbyggjarane sine interesser, søke likebehandling og opptre med respekt overfor det enkelte individ.

Det er nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering i Aukra kommune, jf. handlingsplan mot mobbing, trakassering, truslar og vald 2016 – 2020. Tilsette og folkevalde må legge vekt på ei åtferd som ikkje kan bli oppfatta som støytande eller trakasserande. Alle må opptre på ein måte som ikkje krenker menneskeverdet.

Fagleg kunnskap og fagleg skjønn skal ligge til grunn i rådgjeving, utøving av mynde og tenesteutøving.

Samanblanding av tilsette og tenestemottakarane sine private interesser og økonomiske midlar skal ikkje skje.

2. Lojalitet

Lojalitetsplikt er eit alminneleg kontraktsrettsleg prinsipp og det følgjer av arbeidsforholdet at det er ein gjensidig lojalitetsplikt mellom den tilsette og kommunen. Dei tilsette og dei folkevalde pliktar å opptre i samsvar med kommunen sine interesser og reglar. Arbeidsgjevar skal ta i vare dei tilsette sine interesser så langt det er muleg.

Tilsette pliktar å etterkomme pålegg frå overordna. Lojalitetsplikten medføre ikkje plikt til å følge pålegg om å gjere noko ulovleg eller uetisk. Det skal vere stort rom for diskusjon og motførestillingar før **politiske og administrative** vedtak blir fatta. Når vedtak er fatta, skal dei så snart som råd setjast i verk innanfor dei gitte rammene, uavhengig av personlege meiningar.

3. Ytringsfridom, teieplikt og personvern

Tilsette har ytringsfridom og har rett til å delta i den offentlege debatten. Tilsette kan gje faktaopplysningar om eige arbeidsområde.

Tilsette og folkevalde har teieplikt etter forvaltningslova § 13 og offentleglova § 13, samt særlover for ulike fagfelt. Det er den einskilde tilsette sitt ansvar at ytringar ikkje kjem i konflikt med lojalitets- og teieplikta. Teieplikta gjeld også etter at arbeidsforholdet er avslutta. Det vert vist til kommunen sitt delegeringsreglement (2012/577) og arbeidsreglement (2013/1594).

Folkevalde sin rett til innsyn er regulert gjennom reglementet «Kommunestyret og andre folkevalde organ sin rett til innsyn i saksdokument 2016-2019», jf. K-sak 69/16.

Tilsette og folkevalde bør ha eit reflektert forhold til bruk av sosiale media og andre kommunikasjonsmåtar, også som privatperson. Det må ikkje sjå ut som at Aukra kommune er avsendar for private ytringar. Kommentrarar som kan verke krenkande eller oppfattast som trakassering, er eit brot på arbeidsmiljøloven. Aukra kommune har eige retningslinjer for bruk av sosiale media (Retningsline for bruk av sosiale media i Aukra kommune).

Tilsette har og plikt til å setje seg inn i regelverk kring personvern etter mellom anna personvernloven og sikre at sensitiv informasjon ikkje vert publisert eller gjort tilgjengeleg for uvedkommande. Vi viser til prosedyre om dagleg informasjonssikkerheit, som beskriv korleis tilsette skal sikre arbeidsstaden slik at sensitiv informasjon ikkje skal kome uvedkommande i hende. Prosedyrane for personvern og dagleg informasjonssikkerheit er lagra i kommunen sitt kvalitetssystem Compilo.

4. Habilitet

Tilsette og folkevalde skal opptre upartisk og unngå å komme i situasjonar som kan føre til konflikt mellom kommunen sine interesser og personlege interesser. Tilsette og folkevalde må ikkje ta del i saker der ein sjølv eller nærstående har personlege eller økonomiske

interesser. Dersom personlege interesser kan vere eigna til å påverke avgjerder eller tilrettelegging av avgjerder i ei sak, skal dette bli tatt opp med overordna. Tilsette og folkevalde har eit sjølvstendig ansvar for å varsle om inhabilitet slik at ein kan bli fritatt for vidare behandling av saka. Ved tvil om inhabilitet, skal saka bli lagt fram for næraste leiar.

5. Gåver og andre fordelar

Tilsette og folkevalde i kommunen må ikkje ta imot gåver eller andre ytingar som er av ein slik art at det kan påverke, eller vere eigna til å påverke handlingar, saksførebuing, kontraktsinngåing eller vedtak. Dette omfattar og gunstige vilkår knytt til reiser og opphald. Dette gjeld likevel ikkje gåver av ubetydeleg verdi, som reklamemateriell, blomar, konfekt eller liknande. Gåver omfattar ikkje berre materielle gjenstandar, men også andre fordelar som provisjonar, rabattar, tenester eller andre ytingar.

Moderate former for gjestfridom og representasjon høyrer med i samarbeidsrelasjonar og informasjonsutveksling. Graden av slik merksemd må ikkje utvikle seg slik at den påverkar vedtaksprosessen, eller kan gi andre grunn til å tru det.

Reiseutgifter i faglege samanhengar i tenesteregi skal dekkast av kommunen.

Eventuelle unntak frå dette skal skje i samråd med ordførar/rådmann.

Ved tilbod om gåver og liknande som har eit omfang som går ut over kommunen sine retningslinjer, takkar ein høfleg nei. Tilsendte gåver vert returnert.

6. Avstå frå kjøp av seksuelle tenester, rusmidlar og gambling

Kjøp og sal av seksuelle tenester eller avtalar om slikt kjøp/sal er ikkje tillate for tilsette og folkevalde.

Tilsette og folkevalde skal ikkje nytte nokon form for narkotiske stoff i arbeidstida eller på tenestereiser.

Tilsette og folkevalde på oppdragsreiser for kommunen, representerer kommunen under heile reisa og etter møteslutt. Det må utvisast måtehold med alkohol i slike samanhengar.

Tilsette og folkevalde skal ikkje drive med nokon form for pengespel eller nettspel/**gambling** i arbeidstida eller på tenestereiser, jf. retningslinjer for AKAN 2015-2019.

7. Ekstraverv og binæring

Tilsette og folkevalde skal ikkje ha tilsettforhold i andre stillingar, styreverv eller liknande som kan skape interessekonflikt med arbeidet i Aukra kommune, jf. forvaltningslova §6. Den einskilde har eit sjølvstendig ansvar for å opplyse om ein er ugild og stille sin plass til disposisjon når saka krev det.

Tilsette og folkevalde vert oppmoda om å registrere sine verv og interesser i KS styrevervregister (<http://www.styrevervsregistret.no/>).

8. Forretningsetiske reglar

Kommunen si forretningsmessige verksemd må drivast slik at innbyggjarane, brukarane og leverandørane har tillit til kommunen som forvaltar av innbyggjarane sine felles midlar og som forretningspart. Forretningsverksemda skal bidra til å nå dei mål kommunen har for si verksemd.

Tilsette som deltek i kommunen sin forretningsmessige verksemd pliktar å sette seg inn i og etterleve lov og forskrift om offentlege innkjøp og kommunen sitt eige regelverk på området. Alle **kjøp** må vere basert på **kommunen sitt innkjøpsreglement og anna lovverk**, gjennomsiktigheit, at dei kan etterprøvast, likebehandling og god forretningsskikk.

Tilsette kan ikkje levere varer og tenester til kommunen. Tilsette skal ikkje gjere privat bruk av kommunen sine innkjøpsavtalar, rammeavtaler eller rabattordningar. Tilsette skal ikkje nytte stillinga si i kommunen til å oppnå fordelar gjennom innkjøpsavtalar, rammeavtaler eller anna samarbeid som skjer i arbeidsforholdet.

9. Kommunen sine eigendelar

Kommunen sine eigendelar skal berre nyttast til tenesterelatert verksemd. Unntaksvis kan likevel eigendelar bli lånt ut til anna bruk der dette blir vurdert som forsvarleg og i tråd med retningslinjer som verksemda har utarbeidd. Desse retningslinjene skal vere godkjent av rådmannen.

Tilsette og folkevalde forvaltar kommunen sine aktiva i samsvar med gjeldande retningslinjer. Kommunen sine aktiva er budsjettmidlar, bygningar, bilar, maskiner, elektronisk utstyr og liknande. Retningslinje for bruk av kommunens eigendelar skal godkjennast av rådmannen.

Kommunen sin profil skal aldri nyttast i privat korrespondanse.

10. Nære relasjonar

Aukra kommune stiller høge krav til rettferdig og upartisk behandling, og ønsker ikkje å sette tilsette og kollegaer i vanskelege situasjonar som følgje av at relasjonar blir for nære.

Tilsette i Aukra skal ikkje ha stillingar der ein person i nær relasjon (**søsken, foreldre, barn, ektefeller, samboere eller nært vennskap**) har mulegheit for, eller til oppgåve å bedømme, godkjenne, revidere, kontrollere eller på annan måte påverke arbeidet til denne medarbeidaren. Sjå og Forvaltningslova.

Ingen tilsette i Aukra skal nytte stillinga si til å påverke tilsettingssaker slik at det skjer ei favorisering på grunnlag av andre kriteria enn dei som er direkte relevante for den aktuelle stillinga.

Der kor det allereie eksisterer eller oppstår nære personlege relasjonar mellom tilsette, er det arbeidsgjevar sitt ansvar å sikre ei ordning som gjer at forholdet ikkje får konsekvensar for verksemda. **Dei tilsette har ei opplysningsplikt om relasjonar som kan påverke det psykososiale miljøet på arbeidsplassen.**

Den eine part i eit parforhold eller i nær familierelasjon kan ikkje vere leiar for den andre part. Oppstår slike tilfelle, må den eine av partane vurdere å skifte avdeling eller eliar må vurdere å delegere ansvar til andre. Den eie part i eit nært forhold kan ikkje kontrollere den andre part sitt arbeid/data i ein kontrollkjede. Oppstår slike høve, må den eine parten ut av kontrollkjeda.

11. Rett til å varsle

Tilsette har rett og plikt til å seie i frå om kritikkverdige tilhøve på arbeidsplassen. Det skal ikkje få negative konsekvensar for tilsette som varslar og varslaren skal vere beskytta mot gjengjelding **AML § 2A-2**. Det vert vist til «Retningslinjer for varsling av kritikkverdige tilhøve». Varsel om kritikkverdige tilhøve kan registrerast i kvalitetssystemet Compilo sin varslingsmodul eller på ein annan måte som varslaren føler seg komfortabel med.

12. Tillitsvalde og verneomboda si rolle

Tillitsvalde og verneomboda har ansvar for og plikt til å fremme eventuelle klagemål på vegne av enkeltmedlemmar og organisasjonen på en hensiktsmessig måte.

Det er forventa at tillitsvalde/verneombod har eit gjennomtenkt forhold til saker som vert ytra gjennom media. Det er og forventa at tillitsvalde og verneombod søker å ordne usemje og kritikkverdige forhold med arbeidsgjevar. **Alle partar i ei sak skal ha rett til å uttale seg.**

13. Dei tilsette sitt ansvar

Tilsette pliktar å gjere seg kjent med dei lovføresegner som gjeld for stillinga og verksemda. Tilsette har eit personleg ansvar for å følgje dei etiske retningslinjene på best måte. Om det er tvil i ei sak, må denne drøftast i forkant med næraste leiar.

14. Leiar sitt ansvar

Leiarar har eit spesielt ansvar som kulturberarar og rollemodellar. Leiarar på alle nivå skal systematisk arbeide for at dei etiske retningslinjene til ein kvar tid er godt kjent av dei tilsette. Leiarar har og eit ansvar for å samarbeide på tvers av einingane. I tillegg skal leiarar sjå til at retningslinjene vert følgd, og ved brot, reagere på desse. Leiar skal syte for at alle tilsette underteiknar på at dei har lese og forstått kommunen sine etiske reglar.

15. Konsekvensar av brot på etiske retningslinjer

Brot på etiske retningslinjer kan føre til reaksjonar **for tilsette og folkevalde**. Handlingar kan vere av ein slik art at dei fører med seg tiltak etter Arbeidsmiljølova, Arbeidsreglementet eller andre kommunale reglement/retningslinjer. I tillegg kan det føre til påtale og straffereaksjonar etter straffelova.

16. Kontaktpersonar

Rådmannen er kontaktperson for tilsette i spørsmål som gjeld desse retningslinjene, ordførar er kontaktperson for folkevalde.