



Etiske retningslinjer for virksomheten Vefsn kommune

1. Generelle bestemmelser

Vefsn kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Både folkevalgte og ansatte har ansvar for å etterleve dette prinsippet. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger i sin virksomhet for kommunen.

Vefsn Kommune legger til grunn følgende forståelse av etikk:

- Etikk er å bruke myndighet med varsomhet og forstand
- Etikk er å ha en fri og uavhengig stilling i forhold til saker der en har myndighet
- Etikk er å ikke blande egne og offentlige interesser

1.1 Hensyn og respekt for innbyggerne

Både medarbeiderne og folkevalgte skal være seg bevisst at de forvalter viktige samfunnsressurser, og hvor det skal tas hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebes likebehandling og opptres med respekt overfor det enkelte individ. De skal derfor ta aktiv avstand fra, og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis

Kommentarer:

Vefsn Kommunes medarbeidere og folkevalgte er representanter og utøvere av forvaltningens oppgaver, hvor innbyggerne er mottakere og brukere av den tjenesteyting som produseres. Både i myndighetsutøvelse og tjenesteyting skal det framvises hensyn, vennlighet, høflighet og korrekt opptreden overfor publikum, - det gjelder både i skriftlig og muntlig kommunikasjon.

Alle lover og forskrifter om taushetsplikt og personvern skal overholdes. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker, skal respekteres og ikke brukes til personlig vinning. Den enkelte innbygger og tjenestemottaker skal bevare egen integritet i kontakt med forvaltningen.

Det vises for øvrig til Vefsn Kommunes informasjonsreglement.

1.2 Hensyn til kommunens omdømme

Den enkelte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, slik at det ikke skader kommunens omdømme.

Kommentarer:

Både ansatte og folkevalgte i Vefsn Kommune vil gjennom tjenesteyting eller annen representasjon bli oppfattet som en representant og "flaggbærer" for både virksomheten og for kommunen som helhet. Det siste gjelder i særlig grad når vedkommende opptre i offisielle sammenhenger både lokalt og i større sammenhenger. Det er i alle sammenhenger viktig å ha forståelse for andre kulturer,

Arkivsaksnr.

Arkivkode: 082

:

Telefon: 75 10 10 00 **Telefaks:** 75 10 10 01

Postadr: Postboks 560, 8651 MOSJØEN
Besøksadr: Rådhuset

Kommunenr: 1824
Org.nr: 844824122
Bankgiro: 4530 05 00963

Webadr:
www.vefsn.kommune.no
www.mosjoenby.com

religioner og politiske system.

En utfordring er de sosiale eller sosialt lignende situasjonene man inngår med bakgrunn i sitt arbeid eller rollen man har for kommunen hvor alkohol nytes og hvor dette er allment akseptert. Eksempelvis ved tjenestereiser og lignende er man "flaggbærer" hele tiden, også utenom det oppsatte programmet. Selv om avtaleverket ikke godtgjør all tid med lønn eller annen kompensasjon, er det bindinger mellom Vefsn kommune og den enkelte arbeidstaker/folkevalgt på hele tjenestereisen. I slike og lignende tilfeller forventer Vefsn kommune at det vises måtehold og dømmekraft i bruken av alkohol.

1.3 Kjøp og aksept av seksuelle tjenester

Kjøp eller aksept av seksuelle tjenester innebærer ofte utnyttelse av mennesker i en vanskelig situasjon, hvor kvinner og barn vil være spesielt utsatt. En slik opptreden kan også kunne få negative virkninger for den ansatte eller folkevalgtes troverdighet, og der igjennom skade virksomhetens eller kommunens omdømme.

Enhver ansatte eller folkevalgt som er på tjenestereise eller ivaretar annet oppdrag for kommunen, skal derfor avstå fra kjøp mv. av seksuelle tjenester

Kommentarer:

Prostitusjon og handel med kvinner og barn for seksuell utnyttelse er et økende problem, hvor Vefsn Kommune ønsker å ta et ansvar for å sikre at våre ansatte og folkevalgte ikke opptrer på en måte som er krenkende for mennesker. Vefsn kommunes ønsker å ta avstand fra slik praksis og gi sin støtte til en gruppe mennesker som i dag blir utnyttet og krenket.

2. Lojalitet

Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Dette innebærer også at alle forholder seg lojalt til vedtak som er truffet.

2.1 Lojalitetsplikt

Ansatte og folkevalgte plikter å følge de regler og etiske retningslinjer som gjelder for virksomheten, samt å etterkomme vedtak og pålegg fra overordnede. Lojalitetsplikten medfører ikke noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

Kommentar:

Det følger av lojalitetsplikten at ansatte skal reise nødvendige motforestillinger før avgjørelser tas, slik at det gjennom saksforberedelsen dannes et mest mulig fullstendig bilde. Når vedtaket er fattet, følger det like klart av lydighetsplikten at avgjørelsen skal iverksettes innenfor de fastsatte rammer, uavhengig av den enkelte ansattes faglige og politiske oppfatninger.

Ansattes ytringsfrihet må vurderes i forhold til lojalitetsplikten, hvor det er viktig at ansatte og folkevalgte lar seg engasjere i en åpen, fri og allsidig dialog om samfunnsspørsmål. Lojalitetsplikten innebærer dog en snevrere adgang til å ytre seg på eget fagfelt enn på andre områder. For å unngå at eventuelle egne uttalelser blir oppfattet som et uttrykk for virksomhetens standpunkter, må vedkommende som uttaler seg innenfor virksomhetens ansvarsområde, alltid understreke at uttalelsene står for egen regning

Arkivsaksnr.

Arkivkode: 082

:

Telefon: 75 10 10 00 Telefaks: 75 10 10 01

Kommunenr: 1824

Webadr:

Postadr: Postboks 560, 8651 MOSJØEN

Org.nr: 844824122

www.vefsn.kommune.no

Besøksadr: Rådhuset

Bankgiro: 4530 05 00963

www.mosjoenby.com

2.2 Rapporteringsplikt

Ansatte og folkevalgte plikter å melde fra til arbeidsgiver om forhold hun eller han blir kjent med, og som kan påføre virksomheten, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, slik at det kan iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense tapet eller skaden.

Kommentar:

Brudd eller begrunnet mistanke om brudd på sikkerhetsbestemmelser eller andre forhold som medfører fare for liv og helse, er eksempler på handlinger og forhold som skal rapporteres. Det samme gjelder korrupsjon og forbrytelser eller misligheter. Jfr. pkt. 1.2.

Det er viktig å merke at vi i denne sammenheng ikke oppfordrer til at det utvikles en "sladrekultur". Hvordan de ansatte skal forholde seg til kollegaers uheldige opptreden overfor andre kollegaer eller kunder, er et spørsmål som må avklares gjennom intern dialog i den enkelte driftsenhet.

Rapportering skal skje via nærmeste leder, som har ansvaret for videre håndtering. Ledere har et særlig ansvar for at ansatte, som i god tro melder fra om ulovlige eller uetiske handlinger, eller begrunnet mistanke om slike, ikke blir utsatt for represalier eller lignende fra arbeidsgivers eller kollegers side.

3. Tillit til forvaltningen

For å ivareta og styrke befolkningens tillit til kommuneforvaltningen, er det særlig viktig at de avgjørelser som tas, ikke blir påvirket av hensyn som er saken uvedkommende.

3.1 Habilitet

Kommunens folkevalgte og ansatte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser, slik at tilliten til deres upartiskhet svekkes. Dette kan også gjelde tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser.

Det vises her til forvaltningslovens § 6 første og annet ledd. Dersom en ansatt er usikker på om personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en har faglig ansvar for, eller for øvrig deltar i behandlingen av, skal problemstillingen tas opp med overordnede. Eksempler på slike interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger.*
- Lønnet bierverv som kan påvirke ens arbeid i kommunen.*
- Engasjement i interesseorganisasjon eller politisk virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i kommunen.*
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende medarbeider kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet.*
- Familiære- og andre nære sosial forbindelser.*

For øvrig har den enkelte selv ansvaret for å opplyse om egen inhabilitet og tre til side når saken krever det.

Arkivsaksnr.

Arkivkode: 082

:

Telefon: 75 10 10 00 **Telefaks:** 75 10 10 01

Kommunenr: 1824

Webadr:

Postadr: Postboks 560, 8651 MOSJØEN

Org.nr: 844824122

www.vefsn.kommune.no

Besøksadr: Rådhuset

Bankgiro: 4530 05 00963

www.mosjoenby.com

3.2 Mottak av gaver og personlige fordeler.

Folkevalgte og ansatte i kommunen skal unngå personlige fordeler av en art som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelse eller vedtak.

Kommentar:

Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster o.l. Gaver omfatter også andre fordeler, f.eks. i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester.

Ved tilbud om gaver o.l. som har et omfang som går ut over kommunens retningslinjer, skal nærmeste overordnede kontaktes. Mottatte gaver skal returneres avsender med et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

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.

Reiseutgifter i faglig sammenheng skal dekkes av kommunen, fylkeskommunale og statlige organer eller Kommunenes Sentralforbund og arbeidstakerorganisasjoner i forbindelse med kurs og opplæring som går på fag. Unntak fra dette prinsipp kan bare skje etter særskilt vedtak av nærmeste overordnede. I tvil legges saken fram for rådmannen eller det folkevalgte organ hvor vedkommende er medlem.

Forankring til lov- og regelverk

Når det gjelder etikk i kommunal virksomhet er flere områder regulert av lovverket. Det må allikevel rettes oppmerksomhet til at uetisk atferd ikke blir oppfattet som sammenfallende med ulovlig atferd. Etikkbegrepet favner videre enn bare i de tilfellene som rammes av lovverket. Aktuelle henvisninger:

- Forvaltningsloven
- Offentlighetsloven
- Arbeidsmiljøloven
- Personvernloven
- Ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper
- "Folkeskikk for folkevalgte – om verdier, etikk og etikette i lokalpolitikken"
- Arbeidsreglementet for Vefsn Kommune

Konsekvenser

Som nevnt er deler av de etiske retningslinjene forankret i ulike regelverk og retningslinjer, hvor konsekvenser av brudd vil være sammenfallende med personalreaksjoner for ansatte.

Arkivsaksnr.

Arkivkode: 082

:

Telefon: 75 10 10 00 **Telefaks:** 75 10 10 01

Kommunenr: 1824

Webadr:

Postadr: Postboks 560, 8651 MOSJØEN

Org.nr: 844824122

www.vefsn.kommune.no

Besøksadr: Rådhuset

Bankgiro: 4530 05 00963

www.mosjoenby.com

Til slutt

Lover, instruksjer og regler kan aldri alene sikre en høg etisk standard i den kommunale virksomheten. Ansatte og folkevalgte må selv sette standarden ved å rette oppmerksomheten mot de etiske aspektene ved handling og saksbehandling. Det betyr at hver enkelt selv kontinuerlig og kritisk må vurdere sine egne interesser og engasjement i forhold til etiske konfliktsituasjoner.

Kommentar:

Den enkelte ansatte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, slik at det ikke skader kommunens omdømme.

Vefsn kommunes etiske retningslinjer har fulgt følgende saksgang

- Kommunestyrets vedtak i sak 0038/05
- Første innspill fra driftsenhetslederne, utsendt 24.1.06 høringsfrist 10.2.06
- Behandling i strategisk ledelse 30.3.06
- Andre runde, høring driftsenhetslederne, fagorganisasjonene og likestillingsutvalget, utsendt 3.4.06 høringsfrist 20.4.06
- Retningslinjen vedtatt i Kommunestyret i møte den 21.6.06 sak:93/06

Arkivsaksnr.

Arkivkode: 082

:

Telefon: 75 10 10 00 **Telefaks:** 75 10 10 01

Kommunenr: 1824

Webadr:

Postadr: Postboks 560, 8651 MOSJØEN

Org.nr: 844824122

www.vefsn.kommune.no

Besøksadr: Rådhuset

Bankgiro: 4530 05 00963

www.mosjoenby.com