



**Etiske retningslinjer
for folkevalgte og tilsatte
i
Øyer kommune**

Vedtatt i Kommunestyret 20.06.19,
K-sak 70/19

INNLEDNING

Øyer 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 medarbeidernes og folkevalgtes etiske holdninger i sin virksomhet for kommunen.

FORMÅL

Formålet med Øyer kommunes etiske retningslinjer er å sikre en god etisk praksis og definere felles standarder for folkevalgte og ansatte i Øyer kommune, tross de prinsipielle forskjellene mellom de to gruppene. Med dette menes at ansatte har regler knyttet til sin framferd i lov om arbeidsmiljø. De samme reglene gjelder ikke for folkevalgte.

De etiske retningslinjene har sitt utspring i allmenne etiske verdier og normer som for eksempel rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet, sannferdighet og at man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet.

FOLKEVALGTE OG ANSATTE

Folkevalgte og ansatte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte og skal være seg bevisst på at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. De folkevalgte har et særlig ansvar for å tydeliggjøre og skape aksept for etisk forsvarlig atferd og legge rammene for en god praktisering av dette.

MØTE MED INNBYGGERE OG BRUKERE

Innbyggerne skal alltid møtes på en måte som styrker tilliten til den kommunale forvaltningen.

Som myndighetsutøver, tjenesteyter og forvalter av betydelige samfunnsressurser plikter kommunen og den enkelte å ta hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor den enkelte. Det skal være åpenhet og innsyn, slik at innbyggerne kan gjøre seg kjent med Øyer kommunes virksomhet. All informasjon som gis i forbindelse med kommunens virksomhet skal være korrekt og pålitelig.

Som ansatt eller folkevalgt er det viktig å være oppmerksom på at man, også i private sammenhenger, kan bli oppfattet som Øyer kommunes representant. Sørg for åpenhet rundt rollene du måtte ha. Både ovenfor kollegaer på arbeidsplassen og på den politiske arena, men også i møte med personer utenfor virksomheten.

Ved bruk av sosiale medier skal ansatte og folkevalgte vise respekt for sine kollegaer, brukere og arbeidsgiver både i form og innhold på det som publiseres. Enhver form for mobbing, ryktespredning og hets er uakseptabelt. Øyer kommune skal utarbeide egne retningslinjer for bruk av sosiale medier.

HABILITET

Ansatte og folkevalgte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser. Det er gitt egne bestemmelser både for folkevalgte og ansatte i kommuneloven (§11-9 og §13-3) og for offentlige tjenestemenn i forvaltningslovens kapittel II. Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak en har ansvar for, eller deltar i behandlingen av, skal dette umiddelbart tas opp med overordnede eller med lederen i aktuelt politisk organ.

Aktuelle problemstillinger der inhabilitet inntreffer kan være:

- Forretningsmessige forhold til noen av partene i saken
- Formelle roller i interesseorganisasjoner som er part i saken
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at en kommer i en konkurransesituasjon eller i lojalitetskonflikt sett i forhold til kommunens interesser
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser
- Andre særegne forhold som kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for en selv eller noen man har en nær tilknytning til.

Det kan dukke opp tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens og kommunelovens habilitetsbestemmelser.

Ut fra forvaltningslovens bestemmelser om habilitet skal ikke kommunalt ansatte eller folkevalgte håndtere saker i kommunen som gjelder selskap der de selv er styremedlem, også om selskapet er helt eller delvis kommunalt eiet. Det samme gjelder hvis en som er styremedlem skal behandle saker som en har håndtert som ansatt eller folkevalgt i kommunen.

For å sikre åpenhet rundt folkevalgte og ansattes habilitet oppfordrer Øyer kommune til en frivillig registrering av sine verv og interesser på www.styrevervregisteret.no

ÅPENHET

Beslutningsprosesser i Øyer kommune skal være preget av åpenhet, meroffentlighet¹⁾ og innsyn så langt hensynet til personvern gjør det mulig.

GAVER OG ANDRE PERSONLIGE FORDELER

Folkevalgte og ansatte i kommunen skal unngå personlige fordeler som kan påvirke, eller kan være egnet til å påvirke tillit, handlinger, saksforberedelse eller vedtak. Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, slik som reklamemateriell, blomster, en flaske vin eller lignende, begrenset til en verdi av 500 kroner. Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler, for eksempel i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester.

Ved tilbud om personlige gaver som har et omfang som går ut over dette skal nærmeste overordnede kontaktes. Mottatte gaver skal som hovedregel returneres avsender sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette. Alternativt kan gavene beholdes som kommunens felles eiendom.

¹⁾Prinsipp som sier at et forvaltningsorgan skal vurdere om et dokument kan gjøres kjent, helt eller delvis, selv om det etter offentlighetslovens bestemmelser er adgang til å unnta det fra offentlighet

Representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Representasjon må ikke være av en slik art at den kan tenkes å påvirke beslutningsprosessen i kommunen eller gi andre grunn til å tro det. Representasjon må være i samråd med overordnet.

Reiseutgifter i faglig sammenheng skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette skal bare skje i samråd med overordnede. Folkevalgte avtaler med ordførere før reisen gjennomføres.

ANSATTE

LOJALITET OG YTRINGSFRIHET

Ansatte i Øyer kommune plikter å følge de lover og regler som gjelder for kommunen, samt å etterkomme pålegg fra overordnede.

Når en avgjørelse er tatt iverksettes denne hurtig og effektivt innenfor de optrukne rammer, uansett hva de kommunalt ansatte måtte ha av faglige og politiske oppfatninger om avgjørelsen. Lojalitetsplikten medfører ikke 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 ytringsfriheten. Samtidig har Øyer kommune en forventning til sine ansatte om at dette foregår på en verdig og konstruktiv måte, og at den enkelte reflekterer rundt dilemmaer som kan oppstå i forhold til lojalitetsplikten. Spesielt gjelder dette ledere, der forventer kommunen seg en særlig varsomhet knyttet til lojalitetsplikten.

Det er den enkelte ansattes ansvar at ytringen ikke kommer i konflikt med lojalitets- og taushetsplikten. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

BRUKERE

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

PRIVAT BRUK AV KOMMUNALT UTSTYR

Bruk av kommunens maskiner, biler og annet utstyr kan bare skje i samsvar med fastsatte retningslinjer og/eller inngått avtale. Det vises til personalhåndbokas kapittel 6 - Regler for utlån av kommunalt utstyr til tilsatte.

FORRETNINGSETISKE REGLER

Ansatte som deltar i kommunens forretningsmessige virksomhet plikter å sette seg grundig 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.

Kommunens ansatte kan ikke levere varer og tjenester til den virksomhet i kommunen hvor de selv er ansatt. 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.

ANSVAR

Ansatte plikter å gjøre seg kjent med de bestemmelser som gjelder for stillingen og kommunen. Ansatte har et personlig ansvar for å følge de etiske retningslinjene. Dersom det er tvil om en sak bør denne drøftes i forkant med nærmeste overordnede.

Ledere har et særlig ansvar som rollemodeller. Ledere på alle nivåer skal systematisk arbeide for at etiske retningslinjer til enhver tid er godt kjent av de ansatte. Ledere skal påse at retningslinjene blir fulgt, og ved brudd, reagere på disse.

VARSLING

Ansatte har rett og plikt til å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Det er verneombudene som ivaretar arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet og de kan gi råd og veiledning til ansatte som ønsker å si fra om kritikkverdige forhold. Øyer kommune har rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, vedtatt av kommunestyret 21.06.18.

FOLKEVALGTE

ANBEFALING OM EGNE HABILITETSBESTEMMELSER FOR DE POLITISKE PARTIENE

Det anbefales at de politiske partiene lokalt formulerer egne habilitetsbestemmelser, basert på forvaltningslovens og kommunelovens bestemmelser. Disse bestemmelsene kommer til anvendelse i partiinterne møter, for eksempel gruppemøter.

OMGANGSFORM MELLOM FOLKEVALGTE OG ANSATTE

De folkevalgte har et selvstendig ansvar for å omtale kommunen på en redelig måte. Dette innebærer at det er vesentlig at saker som tas opp i offentlige organer baseres på faktiske forhold. Mellom de folkevalgte er det viktig at man både i tiltale og omtale viser hverandre respekt. Dette gjelder enten man arbeider sammen i et politisk utvalg eller om man taler fra talerstol.

Et godt samspill mellom politikk og administrasjon gir et godt grunnlag for styring og ledelse av kommunen. Når de folkevalgte i møter finner det nødvendig å ta opp forhold som gjelder kommunens administrasjon og ansatte skal dette skje med rådmannen. Forhold vedrørende den enkelte ansatte skal ikke bringes opp i møter med mindre særskilte grunner taler for det eller det hører til et utvalgs arbeidsområde.

KONSEKVENSER AV BRUDD PÅ ETISKE RETNINGSLINJER

Brudd på etiske retningslinjer kan føre til tjenstlige reaksjoner, samt eventuelt påtale og straffereaksjoner etter straffeloven. Tjenstlige reaksjoner gjelder for ansatte, da handlinger kan være av en slik art at de medfører tiltak etter arbeidsmiljøloven. De folkevalgte er ikke omfattet av arbeidsmiljøloven.

KONTAKTPERSONER

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