

ETISKE RETNINGSLINJER

Vedtatt av kommunestyret 7. mai 2008 – sak 036/08

1. Generelle bestemmelser

1.1 Hensynet til innbyggerne

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

1.2 Hensynet til kommunens omdømme

Den enkelte ansatte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte.

1.3 Avstå fra kjøp av seksuelle tjenester

Ansatte som i Norge eller utlandet er på tjenestereise eller annet oppdrag for Vågan kommunes regning, skal avstå fra kjøp av seksuelle tjenester. Dette gjelder også i fritiden under slike oppdrag.

2. Lojalitet

2.1 Lojalitetsplikt

Kommunalt ansatte plikter lojalt å overholde lover, forskrifter og reglementer som gjelder kommunens virksomhet, samt å etterkomme pålegg fra overordnede. Kravene til lojalitet medfører ikke plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

2.2 Rapporteringsplikt

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

2.3 Effektivitetsplikt

Kommunalt ansatte plikter å bruke og ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte. For å nå de oppsatte målene på en god og effektiv måte, kreves det en avveining mellom effektivitet og ressursbruk, grundighet, kvalitet og god forvaltningsskikk.

3. Åpenhet

3.1 Offentlighet

Det skal være åpenhet og innsyn i forvaltningen, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet, og således kunne få innsikt i hvordan kommunen skjøtter sine oppgaver.

3.2 Aktiv opplysningsplikt

Kommunen har en aktiv opplysningsplikt. Kommunalt ansatte skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger, enten det er til andre myndigheter, selskaper, organisasjoner eller innbyggere. I noen sammenhenger vil dette innebære at man uoppfordret skal gi nødvendige opplysninger av betydning for behandling av saken.

3.3 Ansattes ytringsfrihet

Kommunalt ansatte, så vel som alle andre, har en grunnleggende rett til å ytre seg både kritisk og positivt om kommunens virksomhet og alle andre forhold.

3.4 Varsling om kritikkverdige forhold (whistleblowing)

Kommunalt ansatte skal varsle om kritikkverdige forhold i forvaltningen. Før varsling skjer, skal forholdet fortrinnsvis være forsøkt tatt opp internt.

4. Tillit til kommunal forvaltning

4.1 Habilitet

Kommunalt ansatte skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet.

4.2 Taushetsplikt

Kommunalt ansatte er underlagt forvaltningslovens bestemmelser om taushetsplikt. Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i kommunen må respekteres og ikke misbrukes. Alle ansatte skal være varsomme med hvordan man behandler sensitive opplysninger.

4.3 Ekstraervert og biertvert

Kommunalt ansatte kan ikke inneha ekstraervert, biertvert, styreverv eller annet lønnet oppdrag som er uforenlig med kommunens interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til forvaltningen.

Det må være en åpenhet om kommunalt ansattes ekstraervert og biertvert m.v. som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen.

4.4 Overgang til annen virksomhet

Ved overgang til stillinger utenfor kommunen, er det viktig å sikre at innbyggernes tillit til forvaltningen ikke blir svekket, eller at kommunens interesser i et forhandlings- eller samhandlingsforhold ikke blir skadelidende. Arbeidsgiver må derfor vurdere om det for enkelte stillinger må innføres en karanteneklausul ved inngåelse av arbeidskontrakten.

4.5 Mottak av gaver, arv og andre fordeler

Kommunalt ansatte skal ikke, verken for seg selv eller andre, ta imot – eller legge til rette for å motta – gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som av giveren er ment, å påvirke deres tjenestehandlinger.

De må heller ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel.

Kommunalt ansatte kan ikke motta arv fra pasienter/brukere.

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 som påløper ved enhver form for oppdrag, kursvirksomhet m.v., og som er relatert til stilling eller politisk verv i kommunen, skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette kan bare skje etter tillatelse fra den instans som har myndighet til å treffe slik avgjørelse.

Dersom reisen også omfatter ledsager, skal utgiftene for denne i sin helhet belastes ledsager.

4.6 Tilbud om gaver og andre fordeler

Kommunalt ansatte skal ikke, som en del av sin tjenesteutøvelse, gi eller tilby gaver eller andre fordeler som er egnet til, eller som er ment å påvirke, mottakerens tjenestehandlinger.

4.7 Bruk av kommunalt utstyr

Kommunalt ansatte skal som hovedregel ikke benytte kommunens utstyr til privat bruk.

Ved eventuelt utleie skal retningslinjer utarbeidet ved enhetene legges til grunn.

5. Faglig uavhengighet og objektivitet

Kommunalt ansatte skal legge sine faglige kunnskaper og sitt faglige skjønn til grunn gjennom tjenesteutøvelsen.