



Etiske retningslinjer

HJELP TIL Å TA DE RIKTIGE VALGENE

Etiske retningslinjer har til formål å sikre en god praksis og definere felles standard, mål og verdier.

- Åpenhet
- Innsyn
- Respekt
- Anerkjennelse
- Tillit
- Toleranse
- Ansvar

VISJON

Skape et nærere, mer aktivt og bærekraftig samfunn – med respekt, raushet og nysgjerrighet

Vedtatt Kommunestyret – 07.12.2023

Innhold

1 Innledning.....	3
2 Generelt.....	3
3 FNs bærekraftsmål.....	3
4 Møte med innbyggere og brukere.....	3
5 Forvaltning av kommunens midler	4
6 Habilitet	4
7 Ekstraverv, bierverv og personlige interesser	4
8 Forretningsetiske regler.....	4
9 Lojalitet.....	5
10 Konfidensialitet og personvern.....	5
11 Forbud mot gaver og andre fordeler	5
12 Ytringsfrihet	5
13 Rett og plikt til å varsle	6
14 Kommunens ressurser	6
15 Arbeidsmiljø.....	6
16 Personlig ansvar	6
17 Konsekvenser av brudd på etiske retningslinjer	6

ETISKE RETNINGSLINJER

- Hjelp til å ta de riktige valgene

1 Innledning

Etiske retningslinjer har til formål å sikre en god praksis og definere felles standard for folkevalgte og ansatte i Måsøy kommune. De gjelder også for vikarer og andre innleide ressurser som utfører oppgaver i forbindelse med tjenesteleveranser og andre innleide ressurser som utfører oppgaver i forbindelse med tjenesteleveranser eller støttetjenester for Måsøy kommune.

Sammen med kommuneloven og kommunens visjon og verdier, skal etiske retningslinjer bidra til at kommunen har en effektiv, tillitsskapende og bærekraftig forvaltning. Måsøy kommunes visjon er at vi sammen skal skape et nærere, mer aktivt og bærekraftig samfunn med respekt, raushet og nysgjerrighet.

Systematisk etikkarbeid handler om å gjøre folkevalgte og ansatte bedre i stand til å håndtere og vurdere hva som er rett og galt, å skape bevissthet og å gjøre folkevalgte og ansatte trygge på å håndtere etiske dilemmaer i sitt arbeid for kommunen.

2 Generelt

Vi utfører våre oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte. Vi arbeider for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak. Vi møter hverandre med respekt, anerkjennelse og toleranse. Vi utfører våre oppgaver og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen.

Viktige verdier for Måsøy kommune er redelighet, ærlighet, rettferdighet, tillit og åpenhet i all vår virksomhet.

Det skal være åpenhet og innsyn, slik at allmenheten kan gjøre seg kjent med Måsøy kommunes virksomhet. All informasjon som gis i forbindelse med kommunens virksomhet, skal være korrekt og pålitelig.

3 FNs bærekraftsmål

Vi støtter aktivt opp om en bærekraftig utvikling basert på FNs bærekraftsmål. Dette handler om å ta vare på behovene til mennesker som lever i dag, uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å dekke sine behov. Vi fremmer samhandling, læring og delingskultur, utnytter handlingsrommet og tilrettelegger for nye og bærekraftige løsninger.

4 Møte med innbyggere og brukere

Vi møter innbyggere og brukere med respekt for den enkeltes egenverd og liv. Vi plikter å sette oss inn i og følge gjeldende rettsregler, etiske retningslinjer og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Vi legger faglig kunnskap og faglig skjønn til grunn i vår rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting.

Vi blander ikke egne og brukeres private interesser og økonomiske midler. I myndighetsutøvelse og tjenesteytelse skal representanter for kommunen opptre hensynsfullt, vennlig, høflig, korrekt og imøtekomende i både skriftlig og muntlig kommunikasjon. Dette gjelder selv om den annen part ikke er det.

5 Forvaltnings av kommunens midler

Ansatte og politikere i Måsøy kommune skal være bevisst på at de forvalter kommunens midler på vegne av alle innbyggere i kommunen. Vi plikter å ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og skal ikke misbruke eller sløse med kommunens midler. Kommunens ansatte skal ikke tilegne seg personlige fordeler av kommunens ressurser, verken økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler.

6 Habilitet

Vi er upartiske og unngår å komme i situasjoner som kan medføre interessekonflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser. Vi tar ikke del i saker der vi selv eller nærstående har personlige eller økonomiske interesser.

Den enkelte har ansvar for å vurdere egen habilitet før vi behandler en sak eller treffer avgjørelser. Ved tvil skal dette tas opp med overordnede. Se også eksempler på interessekonflikter under Forretningsetiske regler.

7 Ekstraverv, bierverv og personlige interesser

Ansatte vurderer og avklarer med leder om ansettelsesforhold i andre stillinger, bierverv, styreverv, eierinteresser i andre virksomheter eller lignende, skaper rollekombinasjoner eller interessekonflikt med de oppgaver som utføres i Måsøy kommune.

Vi praktiseres åpenhet om verv og interesser som kan være egnet til å trekke folkevalgte og ansattes habilitet i tvil. Folkevalgte og kommunens ledere registrerer verv og interesser i KS styrevervregister.

8 Forretningsetiske regler

Kommunens forretningsmessige virksomhet må drives slik at innbyggere, brukere og avtaleparter har tillit til kommunen som forvalter av innbyggenes fellesmidler og som forretningspart.

Når vi deltar i kommunens forretningsmessige virksomhet, plikter vi å sette oss 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.

Dette gjelder ved alle former for avtaleinngåelse der kommunen anskaffer, selger, tildeler rettigheter og inngår samarbeid med parter utenfor egen organisasjon. Vi benytter ikke vår posisjon og stilling til å dekke private behov eller oppnå personlige fordeler.

Ansatte og tidligere ansatte med karantene, kan ikke levere varer og tjenester til den virksomhet i kommunen de selv hører/hørte inn under.

Vi benytter ikke kommunens avtaler og rabattordninger til private behov eller personlige fordeler, med mindre det er gitt egne ansattfordeler.

Eksempler på interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgivere 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 til kommunens virksomhet
- Familiære eller andre nære sosiale forbindelser
- Folkevalgte/ansattes egen arbeidsplass står på dagsorden

9 Lojalitet

En grunnleggende forutsetning for et arbeidsforhold er lojalitet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Lojalitetsplikten er ikke lovfestet, men følger av kontraktsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. I Måsøy kommune har vi en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og kommunen. Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter, avtaler og reglement som gjelder for kommunens virksomhet. Dette innebærer også at alle forholder seg lojalt til vedtak som er truffet, ved at disse saker følges opp og iverksettes.

10 Konfidensialitet og personvern

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker og arbeid i kommunen må respekteres og ikke brukes til personlig vinning, eller til ubegrunnet skade for andre. Enhver informasjon som gis i forbindelse med virksomhet for kommunen skal vurderes mot kravet til taushetsplikt. Taushetsplikten gjelder også etter at en har sluttet i kommunen. I Måsøy kommune skal vi ivareta personvernet (GDPR) i alle ledd, fra innsamling, registrering, sammenstilling, lagring til utlevering.

11 Forbud mot gaver og andre fordeler

Vi mottar ikke personlige fordeler av noen art til oss selv eller andre. Slike fordeler kan være gaver, provisjoner, tjenester eller ytelser i forbindelse med anskaffelser og kontraktsinngåelser eller ytelser som kan påvirke våre handlinger på vegne av kommunen. Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, og som gis til vanlige anledninger og høytider. Det forutsettes åpenhet også om slike fordeler. Ved tilbud om personlige fordeler som har et omfang utover dette, skal dette tas opp med overordnede og mottatte fordeler skal returneres gaver.

Representasjon, turer, bevertning og utgiftsdekning skal være moderate og ikke av en slik art eller størrelse at den kan påvirke beslutningsprosesser.

Dersom slik utgiftsdekning skjer som et ledd i forhandlinger om kontrakter eller for å få demonstrert produkter og/eller tjenester, bør som hovedregel disse dekkes av kommunen. Ansatte avstår fra å delta i rene sosiale arrangementer som er finansiert av privat leverandører til kommunen.

12 Ytringsfrihet

Ansatte har ytringsfrihet og rett til å delta i den offentlige debatt som privatperson. Det er den enkelte ansattes ansvar at ytringen ikke kommer i konflikt med lojalitets- og taushetsplikten.

Det er kommunens ledelse, eller den ledelsen gir slik myndighet, som kan uttale seg på kommunens vegne.

Ansatte skal heller ikke delta i diskusjoner på kommunens vegne i sosiale medier, med mindre de har fått delegert myndighet til dette. Ansatte i kommunen har ytringsfrihet, men taushetsplikt gjelder også i sosiale medier. Den enkelte ansatte har et særskilt ansvar i å vurdere kontakt og kommunikasjon på sosiale nettverk, særlig innenfor områder som berører ansatt og bruker/beboer/pasient.

13 Rett og plikt til å varsle

I Måsøy kommune ønsker vi å fremme en åpen kultur hvor vi har dialog om etiske dilemmaer. Ansatte har rett og plikt til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Varsling skal fortrinnsvis skje til nærmeste leder eller leders overordnede. Varsling kan også skje til tillitsvalgte, verneombud, varslingssekretariat eller tilsynsmyndighet. Det skal ikke få negative konsekvenser for ansatte som varsler. Det vises til Måsøy kommunes varslingsveileder.

14 Kommunens ressurser

Vi er bevisste på at vi forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Vi tar vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og misbruker eller sløser ikke med kommunens midler. Vi drar ikke personlige fordeler av kommunens ressurser, verken tid, økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler.

15 Arbeidsmiljø

Vi tar ansvar og fremmer et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Det skal være trygt å være politiker og ansatt i Måsøy kommune.

Måsøy kommune har nulltoleranse mot enhver form for diskriminering, mobbing, vold, trusler, trakassering og uønsket oppmerksomhet. Vi har en bevisst holdning mot slik uønsket adferd og vi tar ansvar for å virkeliggjøre denne holdningen.

16 Personlig ansvar

Vi har et personlig og selvstendig ansvar for å følge de etiske retningslinjene. Ved tvilstilfeller skal vi ta dette opp med nærmeste leder, folkevalgte med gruppeleder eller ordfører.

Folkevalgte og ledere har et særlig ansvar og er gjennom sin etterlevelse av retningslinjene kulturbærere og rollemodeller.

Ledere i Måsøy kommune har et ansvar overfor ansatte i sin virksomhet å systematisk følge opp etikkarbeidet og etterlevelse av etiske retningslinjer. Tilsvarende ansvar ligger hos folkevalgte. Med ansvaret følger det å fremheve gode eksempler på god praktisering av retningslinjene, men også å reagere ved brudd på disse.

17 Konsekvenser av brudd på etiske retningslinjer

Brudd på etiske retningslinjer kan ha konsekvenser dersom handlingen i seg selv er straffbar, har betydning for gyldigheten av forvaltningsvedtak eller i strid med kommunens arbeidsreglement. Eventuelle konsekvenser vil i tilfelle være hjemlet i straffeloven eller annen særlov, for eksempel arbeidsmiljøloven og forvaltningsloven.