

# Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Dønna kommune

## Formål

Vedtatt i kommunestyret i møte

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

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

Lover, instruksjer og regler kan aldri alene sikre en høy 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 mulige etiske konfliktsituasjoner.

## Omfang/Virkeområde

Retningslinjene gjelder for alle ansatte og folkevalgte i kommunen.

## Ansvar

Alle ansatte og folkevalgte i Dønna kommune har ansvar for at retningslinjene etterleves.

## Aktivitet/beskrivelse

### Hensyn og respekt for innbyggerne

Både ansatte og folkevalgte skal være seg bevisst at de forvalter viktige samfunnsressurser. Det skal tas hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebes likebehandling og opptres med respekt overfor det enkelte individ i tråd med en etisk forvaltningspraksis.

*Kommentarer:*

*Dønna kommunes ansatte 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 vises hensyn, vennlighet, høflighet og korrekt opptreden overfor publikum. Dette 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.*

### **Hensyn til kommunens omdømme**

Den enkelte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad slik at det ikke skader kommunens omdømme.

*Kommentarer:*

*Både ansatte og folkevalgte i Dønna kommune vil gjennom tjenesteyting eller annen representasjon bli oppfattet som en representant 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.*

*Ved tjenestereiser og lignende representerer man kommunen hele tiden, også utenom det oppsatte programmet. Selv om avtaleverket ikke godtgjør all tid med lønn eller annen kompensasjon, er det bindinger mellom Dønna kommune og den enkelte arbeidstaker/folkevalgt på hele tjenestereisen. I slike og lignende tilfeller forventer Dønna kommune at det vises måtehold og dømmekraft i bruken av alkohol.*

### **Sosiale medier**

Alle ansatte i Dønna kommune skal ha et bevisst forhold til hvordan de opptre i sosiale medier, både på vegne av arbeidsgiver og som privatperson.

- Avklar hvilken rolle du har når du publiserer
- Tenk gjennom konsekvensene før du publiserer - vær saklig
- Det er ønskelig at det støttes opp om kommunens mål og visjon
- Beskytt taushetsbelagt og konfidensiell informasjon, brukere, pårørende og ansatte
- Ikke foreta saksbehandling i sosiale medier

### **Kjøp av seksuelle tjenester**

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

*Kommentarer:*

*Dønna kommune ønsker å ta et ansvar for å sikre at våre ansatte og folkevalgte ikke opptre på en måte som er krenkende for mennesker.*

### **Lojalitet, rapportering og varsling**

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 og pålegg fra overordnede.

Lojalitetsplikten medfører ikke noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

*Kommentarer:*

*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.*

## **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.

*Kommentarer:*

*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, forbrytelser eller misligheter.*

*Rapportering skal skje til nærmeste leder, som har ansvar for 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.*

## **Varsling om kritikkverdige forhold**

Kommunens ansatte og folkevalgte må kunne varsle om kritikkverdige forhold i forvaltningen. Før varsling skjer, bør forholdet være forsøkt tatt opp internt.

Det vises til AML kapittel 2 og kommunens prosedyre for intern varsling av kritikkverdige forhold.

# **Tillit til forvaltningen**

## **Habilitet**

Kommunens ansatte og folkevalgte 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 FVL §6, 1. og 2. 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 interesserorganisasjon eller politisk virksomhet som berører forhold som den enkelte arbeider med i kommunen

- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser

For øvrig har den enkelte selv ansvar for å be om vurdering av egen habilitet og eventuelt tre til side når saken krever det.

### **Mottak av gaver og personlige fordeler**

Ansatte og folkevalgte i Dønna kommune skal som hovedregel ikke motta gaver og lignende som er egnet til, eller av giveren er ment, å påvirke vedkommendes tjenstlige handlinger. Ved avgjørelse om en gave, tjeneste eller ytelse er av en slik art, skal det legges vekt på:

- om det er tale om en ytelse mv. som kan påvirke tjenstlige handlinger under saksforberedelse eller avgjørelse
- om det er tale om ytelser av helt rutinemessig karakter uten stor eller varig verdi
- om det er tale om ytelser der en etter vanlig skikk og bruk bør ta imot, for eksempel i forbindelse med representasjon og ellers hvor det er klart at den som gir ytelsen verken venter, eller kan vente å oppnå, noen særfordeler til gjengjeld

Den enkelte bør alltid forelegge spørsmålet for overordnet dersom det kan være tvil om gaven mv bør tas imot.

### **Forankring i lov- og regelverk**

Når det gjelder etikk i kommunal virksomhet er flere områder regulert av lovverket. Det må likevel understrekes at uetisk atferd ikke nødvendigvis er sammenfallende med ulovlig atferd. Etikkbegrepet favner videre enn bare i de tilfellene som rammes av lovverket. Aktuelle henvisninger er:

- Forvaltningsloven
- Offentleglova
- Arbeidsmiljøloven
- Personvernloven
- Forskrift av 29-08-2005 nr. 941 om begrensninger i helsepersonells adgang til å motta gave, provisjon, tjeneste eller annen ytelse
- Arbeidsreglement for Dønna kommune
- Ulovfestede forvaltningsrettslige prinsipper

### **Konsekvenser ved brudd**

For ansatte kan brudd på de etiske retningslinjer føre til reaksjoner fra arbeidsgiver.