



Moskenes
kommune

Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Moskenes kommune

Vedtatt i kommunestyre 14.06.22 – sak 040/22

1. Innledning

De etiske retningslinjer skal vise hva som er akseptable normer for folkevalgte og ansatte i kommunen, når det gjelder mottak av gaver, representasjon og gjestfrihet, tjenestereiser, bierverv og bruk av kommunens ressurser.

Moskenes kommune legger stor vekt på åpenhet, lojalitet og ærlighet. At det skapes tillit og et godt omdømme i befolkningen gjennom gode etiske handlinger i forvaltningen av fellesskapets ressurser. Både folkevalgte og ansatte har et ansvar for å etterleve dette prinsippet.

Lokale etiske retningslinjer skal bidra til at etiske dilemmaer som folkevalgte, ledere og ansatte møter blir håndtert på en forsvarlig måte, og at det skapes en sunn og god kultur der man hjelper hverandre til riktige etiske handlinger.

Alle har et felles ansvar, og må medvirke til at vi kommuniserer med hverandre på en positiv og støttende måte. Gjennom ord og handling må vi signalisere et positivt menneskesyn, slik at både brukere og ansatte opplever seg ivaretatt og sett. Den enkelte må være seg bevisst sitt eget språk slik at vi forstår hverandre, og ikke snakker forbi hverandre.

Gode etiske holdninger kan ikke vedtas, men må skapes i det daglige arbeidet hos både folkevalgte og ansatte.

2. Lojalitet, respekt og forståelse

Alle plikter å forholde seg til vedtak som er truffet politisk og administrativt, og plikter å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for Moskenes kommunes virksomhet. Dette innebærer også at alle skal forholde seg lojalt til vedtak som er truffet administrativt eller i folkevalgt organ.

Alle må være seg bevisst at de i sitt arbeid danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. De plikter derfor å ta aktivt avstand fra uetiske handlinger.

3. Habilitet

Alle som treffer vedtak, eller legger til rette for avgjørelser i kommunen, er bundet av forvaltningslovens og kommunelovens habilitetsregler.

Forvaltningsloven gir bestemmelser om habilitet som gjelder for alle ansatte i kommunen. Alle som arbeider med saksbehandling i kommunen må gjøre seg kjent med denne loven, og forholde seg til den i samsvar med lovens bestemmelser.

Folkevalgte og ansatte skal etter beste evne unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser. Dette kan også gjelde tilfeller som ikke rammes av forvaltningslovens habilitetsbestemmelser.

Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak man har faglig ansvar for, eller delta i behandlingen av, pliktes dette tatt opp med nærmeste overordnet.

Eksempler på mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskollegaer.
- 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 kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet.
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser.

4. Taushetsplikt og informasjon

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan eller institusjon, har taushetsplikt etter forvaltningslovens § 13 til 13e. Overtredelser straffes etter straffelovens § 121.

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i kommunen, må respekteres og ikke brukes til personlig vinning, eller meddeles andre som ikke har krav på opplysninger i henhold til forvaltningsloven eller offentlighetsloven.

Alle personopplysninger skal behandles i henhold til GDPR (General Data Protection Regulation Lov som gjelder i alle EU- og EØS-landene). I Norge er den vedtatt med virkning fra 20. juli 2018 i Lov om personopplysninger.

Taushetsplikten gjelder også mellom helsepersonell. Utveksling av taushetsbelagt informasjon mellom helsepersonell kan kun skje når det er nødvendig for behandling og oppfølging av pasienten, jf. helsepersonelloven §§ 25 og 45, dersom pasienten samtykker, eller hvor det foreligger annet rettslig grunnlag for å gi slik informasjon.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet sitt tillitsverv eller arbeid. Han/hun kan heller ikke bruke taushetsbelagte opplysninger i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.

All informasjon som gis i forbindelse med virksomhet for kommunen, skal være korrekt og pålitelig og ikke med hensikt gis tvetydig formulering.

5. Gaver, godtgjørelser og lignende

Folkevalgte og ansatte kan ikke motta noen form for ytelser eller gaver som kan påvirke saksforberedelser, vedtak eller andre tjenstlige handlinger.

Det gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster og lignende. Større donasjon til flerbruksformål (ikke enkelt personer) kan mottas, ved tvil skal det av godkjennes av kommunedirektøren.

Ved tilbud om gaver skal nærmeste overordnede kontaktes. Folkevalgte kontakter ordføreren. Administrasjonen tar ansvaret for at mottatte gaver av en slik art, skal returneres sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

Medarbeidere og folkevalgte kan ikke benytte kommunens navn eller logo for å oppnå betalings- eller leveringsbetingelser i forbindelse med private innkjøp. Privat uttak i kommunens navn skal ikke forekomme.

6. Representasjon og reiser

Gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og ved informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må ikke ha en karakter som gjør at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det. I tvilstilfeller skal saken forelegges nærmeste overordnede.

Reise- og oppholdsutgifter i alle tjenstlige sammenhenger skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette prinsippet kan bare skje etter samtykke fra nærmeste overordnede eller kommunedirektøren.

Reiser foranlediget av invitasjon (gratisreiser) skal ikke foretas uten samtykke fra nærmeste overordnet. For folkevalgte kreves samtykke fra ordfører.

7. Privat bruk av kommunalt utstyr

Alt kommunalt utstyr skal som hovedregel kun benyttes i kommunens tjeneste. Unntak fra dette skal godkjennes av kommunedirektøren.

8. Diskriminering, mobbing, vold og trusler

Moskenes kommune som organisasjon, ansatte og folkevalgte tar avstand fra alle former for diskriminering, mobbing, vold, trusler, trakassering herunder uønsket seksuell oppmerksomhet og kjøp av seksuelle tjenester.

Både ansatte og folkevalgte forventes å gripe inn og varsle hvis dette oppdages. Det forventes at alle tilsatte, tillitsvalgte og folkevalgte bidrar til å virkeliggjøre denne holdningen.

Ansatte og folkevalgte skal behandle brukere, kolleger og andre de kommer i kontakt med gjennom arbeid eller arbeidsrelaterte aktiviteter, med høflighet og respekt. Ansatte og folkevalgte må ikke oppføre på en måte som kan krenke andre.

9. Åpenhet, ytringsfrihet og lojalitet

Kommunen må praktisere åpenhet både mot innbyggere og innad i egen enhet og mellom enhetene. Dette er en nødvendig forutsetning for tillit til kommunen og vil bidra til å redusere uheldig adferd og uhensiktsmessig kultur. En offentlig og åpen diskusjon er en forutsetning for demokratiet. Det er en sammenheng mellom åpenhet, lojalitet og plikten til å rapportere om uheldige forhold i virksomheten.

Ytringsfrihet er en grunnleggende menneskerettighet.

Tilsatte har samme grunnleggende ytringsfrihet, jfr. Grunnlovens § 100. Dette gjelder også på områder som har tilknytning til den enkeltes arbeidssted. Kulturen i kommunen bør være slik at åpen debatt og kritiske ytringer når fram til det nivået det skal i den interne saksbehandlingen.

Lojalitet er også en grunnleggende verdi. Ansatte kan oppleve at lojalitetsplikten kan komme i konflikt med og begrenses av ytringsfriheten. Dette gjelder ytringer som kan skade kommunens interesser. Jo mer ledende stilling og nærmere politisk nivå vedkommende står, desto strengere vil lojalitetskravet være.

10. Bruk av sosiale medier

Moskenes kommunes etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte gjelder også for bruk av sosiale medier. Som representant for kommunen blir det forventet at du bruker sunn fornuft og folkeskikk når du bruker sosiale medier – både i og utenfor arbeidstid.

Ansatte og folkevalgte i Moskenes er ambassadører for kommunen. Som en del av den offentlige virksomheten i Moskenes kommune, bidrar du til hvordan innbyggere og andre oppfatter kommunen og våre tjenesteområder. Vi skaper vårt omdømme sammen og alle er med og påvirker dette.

Sosiale medier er ofte forbundet med det som hører privatlivet til, og får stadig større plass. Grensene mellom jobb og privat kan ofte virke klare, men er det sjelden. Man bør derfor være ekstra oppmerksom på hva man uttaler seg om, spesielt når det grenser opp mot egen arbeidsplass/virksomhet.

Sosiale medier har stor makt, og man må også her være bevisst sin rolle som ambassadør for Moskenes kommune. Dette gjelder spesielt for folkevalgte, lederstillinger, og andre i sentrale stillinger/verv.

Som folkevalgt og ansatt i Moskenes kommune forventes det at du bidrar til å markedsføre kommunen og medarbeidere i kommunen på en god måte. Videre forventes det at du ikke setter kommunen i et dårlig lys ved å opptre på en utilbørlig måte, eller begår straffbare handlinger.

Noen gode råd:

- Taushetsplikt, ytringsfrihet, personvern, lojalitet og andre lover og regler du forholder deg til i jobben gjelder også i sosiale medier.
- Bruk av sosiale medier må aldri komme i veien for oppgavene du skal utføre i rollen din. Folkevalgte må være oppmerksom på sin rolle som arbeidsgiver også i private sammenhenger.
- Alle innlegg på sosiale medier er å betrakte som offentlige og tilgjengelige for alle. Vær derfor varsom med hva du skriver. Husk at det som blir skrevet er permanent. Det kan være vanskelig å slette.
- Henvendelser direkte til Moskenes kommune, eller en av fagenhetene, skal besvares av administrator for kommunens profiler, ikke av enkeltpersoner ansatt i kommunen.
- Ikke benytt jobbens epostadresse som kontaktpunkt til dine private profiler.
- Husk at du er ambassadør for kommunen, også på din fritid.

11. Varsling

Varsling er hjemlet i arbeidsmiljølovens kapittel 2 A. En varsling er en ytring som gjelder kritikkverdige forhold i virksomheten. Når arbeidsgiver mottar en varsling vil det sentrale være å avklare om det foreligger et kritikkverdig forhold som bør stoppes.

Ansatte og folkevalgte har rett og plikt til å ta opp eller varsle om kritikkverdige forhold i kommunen, slik at uønskede forhold kan rettes opp. Varsling av kritikkverdige forhold skal være forsvarlig, og bør skje til nærmeste leder eller tillitsvalgt/verneombud (tjenestevei), som tar saken videre til kommunedirektøren. Når det gjelder folkevalgte er ikke kommunen arbeidsgiver, og de omfattes dermed ikke av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven.

Varsling av forhold som involverer ordfører eller kommunedirektør kan behandles eksternt av hensyn til habilitet.

12. Ansvar

Både folkevalgte og ansatte skal være seg bevisste at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. Den enkelte folkevalgte og ansatte har et personlig ansvar for å gjøre seg kjent med og følge retningslinjene, og forplikter seg aktivt til å ta avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis.

Ledere på alle nivå i kommunen har et særlig ansvar for å følge opp at medarbeidere er kjent med og etterlever kommunens etiske retningslinjer. Dette bør jevnlig tas opp på de ulike nivåene, både administrativt og politisk.

13. Oppfølging

En god etisk praksis forutsetter at det legges til rette for åpen kommunikasjon og refleksjon rundt etiske problemstillinger i de ulike enhetene. Å ha jevnlig fokus på etikk blant ansatte og folkevalgte er viktig for å styrke og videreutvikle den positive holdningen vi ønsker skal kjennetegne Moskenes kommune.

Ledere i Moskenes kommune skal bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet. Ledere på alle nivåer skal gjennomgå de etiske reglene med sine medarbeidere en gang i året, og ved nyansettelse. De skal påse at alle ansatte undertegner på at de har lest og forstått de etiske retningslinjer. Hver enkelt ansatt har et personlig og selvstendig ansvar for å følge kommunens etiske regler. Kommunedirektøren er ansvarlig for at dette gjennomføres.

Folkevalgte er kulturbærere og rollemodeller og har derfor et særlig ansvar gjennom sin etterlevelse av retningslinjene. I tillegg til at dette gjøres kjent for dem skal ordfører sørge for at dette er et tema minst en gang pr år. I likhet med ansatte bør også folkevalgte signere på at de etiske retningslinjer er lest og forstått. Alle folkevalgte har et personlig og selvstendig ansvar for å følge de etiske retningslinjer, ved tilstiltfeller tar folkevalgte dette opp med ordfører.

Etiske retningslinjer skal gjennomgås og vedtas minst en gang i valgperioden og offentliggjøres på kommunens hjemmeside.