

ETISKE RETNINGSLINJER FOR ANDØY KOMMUNE

Hvorfor etiske retningslinjer?

Etikk i Andøy kommune handler om at vi skal kunne stå for de valgene vi gjør i jobbsituasjonen. Vil de tåle offentlighetens lys? Kan jeg for eksempel ta imot en gave eller en vinflaske fra en fornøyd innbygger? Kan jeg leie inn naboen min til et oppdrag? Kan jeg forsvare at vi ikke valgte det billigste hotellet til tjenestereisen?

Ansatte i Andøy kommune skal behandle brukere og kolleger med respekt, bruke fellesskapets midler på den mest effektive måten og følge gjeldende lover og regler. Vi tar både hodet, magefølelsen og ryggmargsrefleksen i bruk når vi handler, og som regel ender vi opp med de gode valgene.

Etiske retningslinjer - hjelp til å handle riktig

Men noen situasjoner er vanskeligere enn andre, og derfor har Andøy kommune utviklet etiske retningslinjer for alle som har Andøy kommune som arbeidsplass. Dette dokumentet tar for seg disse retningslinjene. Retningslinjene sørger for at valgene våre ikke går på bekostning av fellesskapets beste, og de setter en standard for hvordan vi skal utføre oppgavene på en måte som gjør at innbyggerne kan ha tillit til oss.

Jonni H. Solsvik
Ordfører

1. FORMÅL OG VIRKEOMRÅDE

Formålet med Andøy kommunes etiske retningslinjer er å sikre en god etisk praksis og definere felles standarder for ansatte og folkevalgte i Andøy kommune. Retningslinjene er utarbeidet i henhold til gjeldende lov- og avtaleverk (Hovedavtalen, Hovedtariffavtalen og Arbeidsmiljøloven). De etiske retningslinjene gjelder alle kommunens ansatte og folkevalgte (der dette passer).

2. GENERELT

Ansatte i Andøy kommune skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler og politiske vedtak.

Andøy kommune har vedtatt følgende omdømmeverdier:

Serviceinnstilt, løsningsorientert, engasjert, pålitelig og imøtekommende.

Kommunens ansatte skal utføre sine oppgaver og opptre på en måte som er i tråd med våre omdømmeverdier og som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen.

3. MØTE MED KOMMUNENS BRUKERE

Ansatte i Andøy kommune skal møte innbyggere og brukere med respekt. Faglige kunnskaper og faglig skjønn skal ligge til grunn i rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Sammenblanding av ansattes og brukernes private interesser og økonomiske midler skal ikke forekomme.

4. FORVALTING AV SAMFUNNETS FELLESMIDLER

Ansatte i Andøy kommune skal være seg bevisst at de forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Kommunens ansatte 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 (f.eks. kjøretøy).

5. HABILITET

Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Andøy kommune er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler. Ansatte har en selvstendig plikt til å varsle overordnede om inhabilitet slik at man kan fritas fra videre befatning med saken. Ved tvil om inhabilitet pga. interessekonflikt skal den ansatte forelegge spørsmålet for sin nærmeste leder.

Eksempler på interessekonflikter:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver, arbeidskolleger eller kommunens tjenestemottakere
- Lønnet bierverv eller eierandeler i virksomheter som kan påvirke medarbeiderens 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 lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser

Når kommunens øverste ledelse er inhabil benyttes settekommune til saksbehandling (f.eks. nabokommune). Dette avtales konkret i hvert enkelt tilfelle.

6. LOJALITET

Lover, forskrifter, reglement, avtaleverk og rutiner skal være med å gi føringer for hvordan ansatte skal forholde seg til de områdene de er satt til å forvalte. Alle plikter å arbeide aktivt for å nå kommunens vedtatte mål. Dette betyr at alle må forholde seg lojalt til de politiske og administrative vedtak som treffes, og overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Det skal tas avstand fra enhver uetisk forvaltningspraksis.

7. FORBUD MOT GAVER OG ANDRE FORDELER I TJENESTEN

Ansatte i Andøy kommune må for seg selv eller andre ikke motta gaver, provisjoner, tjenester eller andre ytelser i forbindelse med anskaffelser og kontraktsinngåelser, eller når ytelsen er ment til å påvirke vedkommendes tjenstlige handlinger. Med mindre gaven er av ubetydelig verdi (under kr. 500), plikter også ansatte i Andøy kommune å gi avkall på gaver og testamentariske gaver fra brukere av kommunens omsorgstjenester, selv om gaven ikke kan påvirke tjenesteytelsen. Likeledes skal den ansatte heller ikke gi slike gaver eller andre fordeler som er ment å påvirke en motparts tjenestehandling.

8. 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, etterprøvbarehet, likebehandling og god forretningskikk.

Kommunens ansatte kan ikke levere varer og tjenester til den virksomhet i kommunen hvor de selv er ansatt. Kommunens ansatte skal ikke gjøre privat bruk av kommunens samkjøpsavtaler/ rabattordninger eller på annen måte skaffe seg private fordeler i sin rolle som representant for kommunen. Dette innebærer bl.a. at bruk av bonuspoeng - opptjent i forbindelse med jobbreise – til kjøp av privat reiser, **ikke er tillatt** i Andøy kommune.

9. ÅPENHET

Andøy kommune skal gi offentligheten innsyn i den kommunale forvaltning. Kommunen har en generell aktiv informasjonsplikt. Kommunens ansatte skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger til innbyggerne, organisasjoner, selskaper og andre myndigheter.

10. ANSATTES YTRINGSFRIHET OG RETT TIL Å VARSLE

Ansatte i Andøy kommune kan gi faktaopplysninger (som ikke er unntatt offentlighet) om eget arbeidsområde. Som alle andre borgere kan kommunens medarbeidere delta i samfunnsdebatten og uttale seg på egne vegne. Kritikkverdige forhold i en virksomhet bør tas opp, slik at forholdene kan bedres jfr. Arbeidsmiljølovens § 2-4 (Varsling av kritikkverdige forhold). Varsling er både lovlig og ønsket. Andøy kommune har egne retningslinjer for varsling (tilgjengelig på kommunens hjemmeside) og ordningen er trygg for alle som varsler.

11. OPPTREDEN I SOSIALE MEDIER

- Vær bevisst din rolle som ansatt i Andøy kommune ved all bruk av sosiale medier.
- Vær åpen om at du er ansatt i Andøy kommune i sammenhenger hvor dette er naturlig.
- Presiser at du ytrer deg som privatperson og ikke på vegne av Andøy kommune dersom det kan reises tvil om din rolle.
- Husk at reglene om taushetsplikt, personvern, ytringsfrihet, lojalitetsplikt mv som du forholder deg til i din jobb i Andøy kommune også gjelder når du opptrer som privatperson i sosiale medier.
- Husk at internett er permanent. Vis varsomhet!

12. LEDERANSVAR

Ledere på alle nivåer skal gjennomgå de etiske retningslinjene med sine arbeidstakere en gang i året, og ved nyansettelse. Ledere på alle nivå har ansvar for at etiske retningslinjer, herunder etiske dilemmaer, blir drøftet på personalmøter.

13. PERSONLIG ANSVAR

Ansatte i Andøy kommune har et personlig og selvstendig ansvar for å følge opp kommunens etiske retningslinjer. Ansatte må ta opp tvilstilfeller i forhold til de etiske retningslinjene med sin nærmeste leder. Kommunens ansatte har rett til å nekte å følge pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på de etiske retningslinjene.

Brudd på de etiske retningslinjene kan medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.

SPESIELT FOR FOLKEVALGTE:

14. ARBEIDSGIVER

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i kommunen. Det er derfor viktig at den enkelte reflekterer rundt de etiske dilemmaene som kan dukke opp i skjæringspunktet mellom politikk og administrasjon. Ordfører og gruppelederne har et særlig ansvar for oppfølging fordi de gjennom ord og handlinger har innflytelse på kulturen og normene for adferd i organisasjonen.

Andre interne dokumenter med relevans til etiske retningslinjer:

- Retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen
- Anskaffelsesstrategi for Andøy kommune
- Arbeidsreglement
- Vær varsom-plakat for Andøy kommune