

# **Etiske retningslinjer for Sunndal kommune**



**Vedtatt av Sunndal kommunestyre 28.11.07 (K.sak 70/07)**

## 1. INNLEDNING

Sunnal kommune skal utøve sin rolle som tjenesteyter, samfunnsutvikler, forvaltningsmyndighet og arbeidsgiver på en måte som bidrar positivt til kommunens omdømme og befolkningens tillit. Ansatte og folkevalgte har et felles ansvar for en samfunnsansvarlig drift av kommunen hvor fellesskapets ressurser forvaltes i samsvar med gjeldende lover og regler og på en måte som samsvarer med befolkningens oppfatning av rett og galt. Etiske retningslinjer for Sunndal kommune skal bidra til å definere etiske verdier, prinsipper og rutiner som klargjør hva som er rett og galt i ulike situasjoner.

## 2. ANSVAR

### 2.1. Lederansvar

Ledelse i Sunndal kommune er basert på fire grunnverdier: **ansvar, medbestemmelse, brukerorientering og helhet**. Av disse verdiene betyr ”ansvar” å være tydelig som leder og å utvikle engasjerte og ansvarsbevisste medarbeidere. Ledere i Sunndal kommune har et overordnet ansvar for skape en kultur for etisk refleksjon og bevissthet blant de ansatte. Dette gjøres ved å sette av tid til diskusjon om etikk og etiske dilemmaer. Ledere skal selv gå foran i dette arbeidet og være klar og tydelig i ord og handling om hva som er rett og galt i ulike situasjoner.

### 2.2. Ansvarlige ansatte og folkevalgte

I siste instans er det de folkevalgte og de ansatte sine egne handlinger som danner grunnlaget for kommunens omdømme og befolkningens tillit. Dette innebærer at den enkelte ansatte og folkevalgte har et selvstendig ansvar for å utføre sine oppgaver og opptre innad og utad på en etisk forsvarlig måte som bidrar positivt til kommunens omdømme og befolkningens tillit.

## 3. ÅPENHET, RESPEKT OG LIKEBEHANDLING

### 3.1. Åpenhet

I henhold til offentlighetslovens regler om allmennoffentlighet og meroffentlighet skal det praktiseres åpenhet og innsyn i forvaltning og drift av Sunndal kommune. Dette sikrer innbyggerne innsyn, kontroll og muligheter for deltakelse i demokratiske beslutningsprosesser. Åpenhet innebærer blant annet og såfremt ikke annet følger av lov, at alle dokumenter er offentlige, at alle møter i folkevalgte organ er åpne for publikum og at alle som ønsker det skal få innsyn i dokumenter og svar på spørsmål så raskt som mulig. Likeledes skal det være åpenhet om kommunens innkjøp i samsvar med Lov om offentlige anskaffelser med tilhørende forskrifter.

### 3.2. Aktiv opplysningsplikt

Sunnal kommune har en aktiv opplysningsplikt. Gjennom dette sikres innbyggernes demokratiske deltakelse samt informasjon om deres plikter, rettigheter og muligheter. Ansatte skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger til innbyggere, organisasjoner, selskaper og andre myndigheter. I noen sammenhenger innebærer dette at man uoppfordret skal gi nødvendige opplysninger av betydning for angjeldende sak. Videre innebærer dette at vesentlige opplysninger ikke må bevisst formuleres uklart/tvetydig eller holdes tilbake.

### 3.3. Respekt og likebehandling

Både som myndighetsutøver og tjenesteyter skal enhver ansatt ta hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling, være imøtekommende og opptre med respekt for den enkelte, uavhengig av hvordan den enkelte selv opptre. Lover og forskrifter om taushetsplikt og person-

vern skal overholdes og fortrolige opplysninger må ikke brukes til personlig vinning. Den enkeltes integritet og menneskeverd skal respekteres og seksuell, religiøs, etnisk eller annen form for diskriminering eller trakassering skal ikke forekomme.

Og ha gode mellommenneskelige forhold på arbeidsplassene er viktig. Utidig oppførsel og mobbing kan ikke aksepteres. I politiske forum skal en vise hverandre respekt. Språk og væremåte skal ikke være slik at det støter noen unødige.

### **3.4. Verv og eierinteresser**

Ansatte og folkevalgte kan ikke inneha bierverv, styreverv eller annet lønnet oppdrag som er uforenlig med kommunens interesser eller som er egnet til å svekke tilliten til kommunen.

I samsvar med kommuneloven og forvaltningslovens bestemmelser om folkevalgte og ansattes habilitet, skal alle forhold som kan bidra til å svekke den enkelte ansatte/folkevalgte sin upartiskhet i en sak tas opp, diskuteres og vurderes av andre folkevalgte og den ansattes leder. Dersom det kan reises tvil om en ansatt eller folkevalgt er upartisk i en sak skal han/hun ikke delta i saksforberedelse eller behandling av angjeldende sak.

Folkevalgte og ansatte skal unngå personlige fordeler av enhver art som kan påvirke eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelser og vedtak. Sunndal skal praktisere full åpenhet om verv og eierinteresser til ansatte og folkevalgte. Dette sikres blant annet gjennom et eget register der folkevalgte, rådmann og alle ledere i Sunndal kommune har oppgitt sine styreverv, bierverv, engasjement i frivillige organisasjoner og/eller økonomiske interesser (aksjer) i selskaper og/eller fast eiendom. Det samme gjelder for ansatte med eierforhold til firma som eventuelt benyttes av kommunen. Dette registeret er offentlig tilgjengelig på kommunens hjemmeside.

### **3.5. Gaver**

Ansatte og folkevalget skal ikke bruke sin stilling til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel, uavhengig om denne fordel vil påvirke deres tjenestehandling eller ikke.

Ansatte og folkevalgte skal ikke motta gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er ment eller egnet til å påvirke deres tjenestehandling. Dette gjelder dog ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster etc. til en samlet verdi på kr. 500,- pr. kalenderår (jmf. skatteloven). Dette gjelder heller ikke bevertning, gratisbilletter etc. av moderat omfang, såfremt dette ikke skjer i forbindelse med pågående salgs- eller kontraktsforhandlinger.

Ansatte og folkevalgte skal heller ikke som en del av sin tjenesteutøvelse gi eller tilby gaver eller andre fordeler som er ment å påvirke mottakers tjenestehandling. Det er dog anledning til å gi oppmerksomhetsgaver ved besøk og lignende når gavens verdi er i samsvar med alminnelig høflighetsnormer, samt bispising og annen representasjon i moderat omfang.

## **4. LOJALITET OG YTRINGSFRIHET**

### **4.1. Lojalitet**

Ansatte og folkevalgte har et selvstendig ansvar for å bidra positivt til kommunens omdømme og tillit i befolkningen. Og det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og Sunndal kommune som arbeidsgiver. Arbeidstakers lojalitetsplikt innebærer at han/hun skal opptre i samsvar med kommunens interesser og ikke uberettiget omtale arbeidsgiver eller kommunen på en

negativ måte. Arbeidsgivers lojalitetsplikt innebærer å ivareta arbeidstakers interesser så langt det er mulig, og ledere har et særlig ansvar for å beskytte arbeidstakere som avdekker og rapportere kritikkverdige forhold. Det følger av lojalitetsplikten at ansatte i Sunndal kommune skal reise nødvendige motforestillinger før en avgjørelse tas og når avgjørelsen er tatt skal den iverksettes snarest mulig, uansett egne meninger om saken. Lojalitetsplikten medfører ingen plikt til å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

#### **4.2. Ytringsfrihet**

Ansatte i Sunndal kommune har som alle andre en grunnlovsfestet rett til ytringsfrihet. Dette innebærer at alle ansatte har rett til å gi informasjon, uttale seg - også kritisk - om kommunen og om eget fagfelt. Denne retten til å informere og delta i samfunnsdebatten skal skje innenfor rammene av et romslig lojalitetsbegrep hvor eventuelle innskrenkninger må begrunnes særskilt og kun gjelde ytringer som kan skade kommunens interesser.

En ansatt som ytrer seg som privatperson og samfunnsborger må gjøre det klart at han/hun uttaler seg på egne vegne og ikke som representant for kommunen. I slike situasjoner skal ikke kommunal stillingstittel, brevark, faks eller e-post brukes.

#### **4.3. Varsling**

Ansatte plikter å melde fra til arbeidsgiver om forhold som kan påføre arbeidsgiver, ansatte, brukere eller samfunnet tap eller skade eller medfører fare for liv og helse. Det samme gjelder også brudd på sikkerhetsbestemmelser og forhold som er i strid med lovverk og etiske retningslinjer så som korrupsjon, forbrytelser eller andre misligheter.

Rapportering om kritikkverdige forhold skal normalt skje til nærmeste leder som er ansvarlig for videre håndtering av saken. Dersom dette er vanskelig eller lite hensiktsmessig skal rapportering skje til andre overordnede, til leder på høyere nivå eller til rådmannen. Varsling om kritikkverdige forhold kan også skje til tillitsvalgte, verneombud eller hovedverneombud.

Dersom slik intern varsling ikke fører fram eller er lite hensiktsmessig har ansatte en lovfestet rett til å varsle offentlige tilsynsmyndigheter direkte eller via media. Ledere har et særlig ansvar for at ansatte som i god tro melder fra om ulovlige eller uetiske forhold, eller mistanke om slike, ikke blir utsatt for represalier eller lignende fra kollegeres eller arbeidsgivers side.

### **5. ARBEIDSTID OG KOMMUNENS EIENDELER**

Ansatte og folkevalgte har et selvstendig ansvar for å utnytte arbeidstiden effektivt i kommunens tjeneste. Bruk av kommunens eiendeler (biler, leiebiler, maskiner, PC, mobiltelefon og annet utstyr) skal skje i samsvar med særskilte retningslinjer for Sunndal kommune.

### **6. SANKSJONER**

Varsling internt eller eksternt om kritikkverdige forhold i kommunen er en lovfestet rett for alle ansatte og skal ikke på noen måte sanksjoneres, etterforskes eller straffes.

Brudd på kommunens etiske retningslinjer medfører ikke egne sanksjoner, men vil kunne bli påtalt og kan bli tillagt vekt i en personalsak, eksempelvis ved intern søknad på ny stilling.

Bestikkelser og korrupsjon kan medføre påtale og straff (jmf. straffeloven §§ 276a-c).