

## **ETISKE RETNINGSLINJER FOR BRØNNØY KOMMUNE**

### **Målsetting:**

Brønnøy kommune er forvalter av viktige samfunnsoppgaver og fellesskapets midler. Det stilles derfor spesielt høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger. Etikk i Brønnøy kommune handler om å stå for de valg som tas, sikre god standard og forutsigbar saksgang.

Med etikk menes regler om hvordan vi bør handle. Hva som er riktig og galt, og tillatelig og utillatelig. Etiske retningslinjer skal fremme bevissthet omkring etiske tema, klargjøre akseptabel praksis og gi veiledning i vanskelige vurderinger.

Etiske retningslinjer må være tilgjengelig, gjøres kjent og jevnlig benyttes til refleksjon over egen praksis. Formålet er å videreutvikle gode holdninger og god praksis.

Gode etiske vurderinger fremmer et godt omdømme.

### **Hvem retningslinjene gjelder for:**

Etiske retningslinjer gjelder alle ansatte, ledere, tillitsvalgte/verneombud og folkevalgte i Brønnøy kommune.

### **Redelighet, ærlighet, pålitelighet og åpenhet**

Brønnøy kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet, pålitelighet og åpenhet i all sin virksomhet. Både folkevalgte og ansatte har ansvar for å etterleve dette prinsippet. Folkevalgte og ansatte skal være seg bevisst at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. De skal derfor ta aktivt avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis.

### **Diskriminering**

Brønnøy kommune har en bevisst holdning mot enhver form for diskriminering, og forventer at ansatte og folkevalgte bidrar til å virkeliggjøre denne holdningen.

Vi aksepterer ikke rasistiske, eller andre diskriminerende uttalelser/materiale på kommunens datasystem, heller ikke at slikt blir sendt fra kommunen sitt datasystem.

### **Lojalitet**

- Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter, avtaler, vedtak og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Dette innebærer at alle forholder seg lojalt til vedtak som er truffet, både på politisk og administrativt nivå.
- Et arbeidsforhold innebærer en gjensidig lojalitetsplikt mellom medarbeider og kommunen. Medarbeider plikter å opptre i samsvar med kommunens interesser, og arbeidsgiver skal ivareta medarbeiders interesser så langt det er mulig.





## Ytringsfrihet

- Alle ansatte har som samfunnsborgere ytringsfrihet og kan delta i den alminnelige samfunnsdebatt. Dette medfører også rett til å uttale seg kritisk til forhold som berører virksomheten en jobber i, under forutsetning av hensyntaken til lovbestemt taushetsplikt, fortrolige opplysninger.
- Lojalitetsplikt kan komme i konflikt med retten til ytringsfrihet. Spørsmål om adgangen til å gi opplysninger til allmennheten må vurderes i forhold til hensynet til lojalitet og mulig intern rapportering.
- Medarbeidere deltar i samfunnsdebatten på egne vegne. Kommunal stillingstittel, brevmal, faks eller e-post, kan ikke benyttes.
- Kommunens ledelse avgjør hvem som kan uttale seg på kommunens vegne.
- Samfunnsdebatten kan foregå på ulike vis - fra folkemøter og papiravis til elektroniske medier som Facebook og Twitter. *Ref. Retningslinjer for privat bruk av sosiale medier for ansatte og politikere i Brønnøy kommune.*
- Tillitsvalgtes ytringsfrihet: Tillitsvalgtes og verneombudenes rolle tilsier en utvidet ytringsfrihet, samtidig som disse har ansvar for å ta vare på samarbeid og arbeidsmiljø som i enkelte tilfeller gjør at denne ytringsfriheten blir innskrenket. Det forventes at den tillitsvalgte/verneombudet har et gjennomtenkt forhold til saker som ytres gjennom media. Det forventes at den tillitsvalgte/verneombudet søker å ordne uenigheter og kritikkverdige forhold med arbeidsgiver.

## Profesjonalitet

Brønnøy kommunes verdier gir klare føringer for hvordan både interne og eksterne kontakter skal møtes og behandles.

- Fagkunnskap og skjønn danner basis i alle vurderinger, uansett hvor i organisasjonen en arbeider.
- Taushetsbelagt og/eller fortrolig informasjon skal ikke komme på avveie, ikke brukes til personlig fordel eller deles med uvedkommende. Tilgang til informasjon skal ikke misbrukes.  
Ellers gjelder forvaltningslovens regler om taushetsplikt/lignende bestemmelser i særlover. Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet.
- Informasjon (ikke taushetsbelagt) som gis skal være korrekt og utfyllende.
- God forvaltningsskikk sikres gjennom oppdatert fagkunnskap på alle nivå.
- Det forventes at alle følger «god forretningsskikk» - herunder korrekt og fullstendig behandling av fakturaer og bilag.
- Alle skal opptre ansvarsfullt i forvaltningen av brukeres penger og eiendeler.

## Habilitet/interessekonflikter

- Medarbeidere og folkevalgte forplikter å informere om private forhold og interesser som kan påvirke beslutninger eller utførelse av oppgaver for kommunen. Medarbeider har selv ansvar for at egen habilitet blir vurdert før saksbehandling eller avgjørelser blir truffet. Tas opp med nærmeste overordnede.





Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger.
- Lønnet bistilling/verv som kan påvirke ens arbeid i kommunen.
- Engasjement i interesseorganisasjoner 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 i forhold til kommunens virksomhet.
- Familiære og andre nære sosiale forbindelser.
- Folkevalgte/ansattes egen arbeidsplass står på dagsorden

## Personlige fordeler og representasjon

- Folkevalgte og ansatte skal unngå personlige fordeler i kraft av sin posisjon /stilling.
- Gaver eller oppmerksomhet av mindre verdi, begrenset oppad til 500 kr, og som gis til vanlige anledninger og høytider, kan beholdes.
- Pengegaver eller personlige rabattordninger kan ikke mottas.
- Representasjon: Det forventes «høvisk adferd». Det avtales med leder hvilke arrangement man kan delta på i jobbsammenheng.
- Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling, men en må påse at dette ikke kan påvirke beslutningsprosesser, eller gi andre grunn til å tro det.
- Nærmeste leder kontaktes for vurdering ved usikkerhet. Gjelder alle punkt.

## Forvaltning og innkjøp

- Alle skal ta hensyn til fysisk miljø og bidra til reduksjon av energibruk og klimautslipp.
- Regelverk for offentlige anskaffelser skal følges.
- Varer og tjenester kjøpes via kommunens rammeavtaler og kontrakter. Særfordeler skal ikke mottas ved private kjøp av varer og tjenester fra kommunens leverandører.
- Når Brønnøy kommune kjøper varer og tjenester fra kommunens ansatte, tidligere ansatte med karantene, venner eller slektninger, må dette avklares det med nærmeste overordnede før innkjøp blir gjort.

## Arbeidsmiljø

- Alle ansatte og folkevalgte har ansvar for å fremme et godt og inkluderende arbeidsmiljø som bidrar til arbeidsglede og jobbengasjement.
- Diskriminering, mobbing eller trakassering er ikke akseptabelt.

## Avvik, klage og varslings

- Avvikssystemet brukes som et forbedringspotensial.
- Alle ansatte har plikt til å melde fra om kritikkverdige forhold.
- Kritikkverdige forhold søkes rettet opp.
- Ledelsen skal ivareta den som varsler, og varsler skal ikke utsettes for gjengjeldelse.





## **Privat bruk av kommunens utstyr (Med privat bruk menes bruk som er i arbeidstakers interesse.)**

- Kommunens utstyr skal som hovedregel benyttes i kommunens tjeneste.
- Virksomhetsleder/stabssjef avgjør om utstyret kan lånes ut til privat bruk og hvilke avtaler som da skal gjelde.
- Dersom medarbeidere har med utstyr hjem, er man ansvarlig for at dette ikke brukes av andre.

## **Elektroniske medier**

Disse generelle reglene gjelder for hvilken oppførsel Brønnøy kommune aksepterer via elektroniske medier:

- Det er ikke lov å laste ned, sende eller behandle ulovlig materiale, herunder også pornografisk materiale, i kommunen sitt datasystem.
- Vi aksepterer ikke mobbing i vår kommune, heller ikke via elektroniske hjelpemidler som e-post, mobiltelefon o.a.
- Vi aksepterer ikke handlinger som krenker noen sitt rettsvern.

## **Brudd på etiske retningslinjer:**

Under forutsetning av at etiske retningslinjer er gjort kjent for den enkelte, kan brudd på retningslinjene medføre ulike tjenstlig reaksjoner fra Brønnøy kommunes ledelse.

