

ETISKE RETNINGSLINJER

HORTEN KOMMUNE



Administrasjonssjefen har det overordnede ansvaret for de etiske retningslinjene og for at disse blir fulgt. Kommunalsjefer og ledere av underliggende enheter har et særlig ansvar for oppfølging. En leder har gjennom ord, handlinger og lederstil stor innflytelse på kulturen og normene for adferd i organisasjonen.

Den enkelte folkevalgte og ansatte plikter å gjøre seg kjent med de bestemmelser og instruksjoner som til enhver tid gjelder for vedkommendes rolle, og har et personlig ansvar for å følge retningslinjene på beste måte.

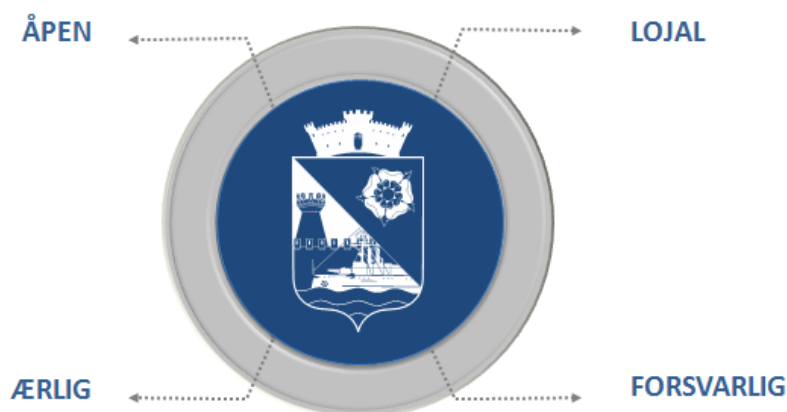
FORORD

Etisk kvalitet på tjenesteyting og myndighetsutøvelse er en forutsetning for at innbyggerne skal ha tillit til kommunen. Målet med disse generelle etiske retningslinjene er at alle folkevalgte og ansatte skal være seg dette bevisst og dermed tar ansvar for å opptre i tråd med kommunens normer og verdier. De etiske retningslinjene skal være generelle rettesnorer som krever refleksjon av den enkelte og i fellesskap.

Horten kommunes etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte og folkevalgte og legger til grunn allmenngyldige etiske verdier og normer som rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet, sannferdighet og at man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet.

Horten kommune skal forvalte ressurser ut fra bærekraftig forvaltning; hensyn til mennesker, både nåværende og fremtidige ansatte og innbyggere, miljøet og innenfor gitte økonomiske rammer

Horten kommunens etiske kjerneverdier:



1. BÆREKRAFTIG FORVALTNING

Horten kommune styrer etter prinsippet om bærekraftig utvikling i tråd med kommunelovens formålsparagraf (§ 1):

”Formålet med denne lov er å legge forholdene til rette for et funksjonsdyktig kommunalt og fylkeskommunalt folkestyre, og for en rasjonell og effektiv forvaltning av de kommunale og fylkeskommunale fellesinteresser innenfor rammen av det nasjonale fellesskap og med sikte på en bærekraftig utvikling.”

Etikkdimensjonen i formålsbestemmelsen (til beste for innbyggerne) skal bidra til at arbeidet med holdninger skal være like viktig som å søke å utforme regler som forhindrer uetisk adferd.

1.1 Etikk og antikorrupsjon

Folkevalgte og ansatte kan komme i situasjoner hvor tillit, posisjon og makt kan misbrukes. Ved at vi erkjenner risiko for korrupsjon kan kommunen gjennom gode rutiner, kontroll og oppfølging forebygge og avdekke misligheter.

1.2 Hensyn til mennesker, miljø og økonomisk utvikling

Ansatte er forpliktet til å forvalte ressurser til det beste for den totale sosiale, økologiske og økonomiske utviklingen.

2. OMDØMME OG TILLIT

Folkevalgte og ansatte i kommunen skal ledes av både allmenntiske og forvaltningsetiske verdier og normer. Enhver ansatt har et selvstendig ansvar for å bidra til at kommunens tillit og anseelse blir ivaretatt. Ansatte skal ikke la egne interesser påvirke saksbehandlingen eller arbeidet for øvrig, og heller ikke la hensynet til egen eller virksomhetens bekvemmelighet eller prestisje påvirke handlinger eller avgjørelser.

2.1 Omdømmebygging

Den enkelte folkevalgte og ansatte plikter å utføre sine oppgaver og opptre utad på en etisk forsvarlig måte, og slik at det ikke skader kommunens omdømme.

2.2 Likebehandling

Den enkelte folkevalgte og ansatte plikter å forvalte samfunnsressursene og lokalsamfunnet av hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og møte alle med den samme respekt.

3. LOJALITET

Lojalitetsplikten er et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp, og det følger av arbeidsforholdet at det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og kommunen. Arbeidstaker skal opptre i samsvar med kommunens interesser. Arbeidstaker skal ikke uberettiget omtale arbeidsgiver eller kommunen på en negativ måte. Arbeidsgiver skal på sin side sikre at arbeidstakers interesser blir ivaretatt så langt det er mulig. Ledere har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av arbeidstakere som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold.

Folkevalgt og ansatt som representant for kommunen plikter å følge de rettslige regler og etiske retningslinjer som gjelder. Ansatte skal etterkomme pålegg fra overordnede og folkevalgte skal ha et avklart forhold til egen rolle når det gjelder saksforberedelser, vedtak eller kommunens utøvelse av tjenester.

3.1 Rapporteringsplikt

Ansatte plikter å melde fra til arbeidsgiver om forhold hun eller han blir kjent med og som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade, slik at det kan iverksettes tiltak med sikte på å unngå eller begrense tapet eller skaden.

3.2 Effektivitetsplikt

Ansatte plikter, å forvalte kommunens ressurser ut fra økonomisk effektivitet og kvalitet på tjenestene. Kommunens midler skal ikke misbrukes på noen som helst måte.

4. ÅPENHET

Kommunen må utvise åpenhet så vel utad mot innbyggerne som innad i egen virksomhet og mellom de forskjellige kommunalområder. Dette er en nødvendig forutsetning for allmennhetens tillit til kommunen, og motvirker klanderverdig atferd og ukultur. Offentlighet og en åpen diskusjon er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Det er en sammenheng mellom kjerneverdier og plikten til å rapportere om uheldige forhold i virksomheten.

4.1 Offentlighet

Det skal være åpenhet og innsyn i kommunen, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet, og således kunne få innsikt i hvordan kommunen skjøtter sine oppgaver. Horten kommune arbeider ut fra prinsippet om meroffentlighet.

4.2 Aktiv opplysningsplikt

Kommunen har en aktiv opplysningsplikt. Ansatte skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger, enten det er til andre myndigheter, selskaper, organisasjoner eller innbyggere. I noen sammenhenger vil dette innebære at man uoppfordret skal gi nødvendige opplysninger av betydning for behandling av saken.

4.3 Ansattes ytringsfrihet

Ansatte, så vel som alle andre, har en grunnleggende rett til å ytre seg kritisk om kommunens virksomhet og alle andre forhold.

4.4 Varsling om kritikkverdige forhold (whistleblowing)

Ansatte har full rett til å varsle om kritikkverdige forhold gjennom kommunens varslingsystem. Ansatte skal kunne kontakte og uttale seg til media dersom varslingen ikke når frem, hele tiden innenfor grenser satt av lovbestemt taushetsplikt.

5. HABILITET

For å ivareta og styrke befolkningens tillit til kommunen, er det særlig viktig at de avgjørelsene som tas, ikke blir påvirket av hensyn som er saken uvedkommende.

Våre viktigste regler for å sikre tilliten til den offentlige forvaltning er habilitetsreglene i forvaltningsloven og kommuneloven.

5.1 Habilitet

Folkevalgte ansatte skal ikke opptre på en måte som er egnet til å svekke tilliten til deres upartiskhet.

5.2 Ekstraervert og biertvert

En ansatt kan ikke inneha ekstraervert og biertvert, styrevervt eller annet lønnet oppdrag som er uforenelige med Horten kommunes legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til kommunen.

Det må være åpenhet om ansattes ekstraervert og biertvert m.v. som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen. Kommunen oppfordrer folkevalgte og ansatte til å registrere sine vervt i styrevervtregisteret.no.

5.3 Overgang til annen virksomhet

Ved overgang til stillinger utenfor kommunen er det viktig å sikre at innbyggernes tillit til kommunen ikke blir svekket, eller at kommunens interesser i et forhandlings- eller samhandlingsforhold ikke blir skadelidende. Arbeidsgiver må derfor vurdere om det for enkelte stillinger må innføres en karanteneklausul ved inngåelse av arbeidskontrakten.

5.4 Kontakt med tidligere kolleger

Alle ansatte skal være varsomme med hvordan man behandler sensitive opplysninger. Dette gjelder bl.a. overfor tidligere kolleger, og spesielt dersom de representerer en partsinteresse i forhold hvor kommunen er beslutningsmyndighet, eller er ansatt i virksomhet som er i et samhandlings- eller forhandlingsforhold til kommunen.

5.5 Mottak av gaver og andre fordeler

Folkevalgte og ansatte skal ikke, verken for seg selv eller andre, ta imot – eller legge til rette for å motta – gaver, reiser, hotellopphold, bevertning, rabatter, lån eller andre ytelser eller fordeler som er egnet til, eller som av giveren er ment, å påvirke deres tjenestehandlinger.

Folkevalgte og ansatte må ikke bruke sin posisjon til å skaffe seg selv eller andre en uberettiget fordel. Dette gjelder også i tilfelle hvor disse fordelene ikke vil påvirke deres tjenestehandlinger.

5.6 Tilbud om gaver og andre fordeler

Folkevalgte og ansatte skal ikke, som en del av sin tjenesteutøvelse, gi eller tilby gaver eller andre fordeler som er egnet til, eller som er ment å påvirke mottakerens tjenestehandlinger.

6. FAGLIG UAVHENGIGHET

Faglig uavhengighet må ses i sammenheng med lojalitet og nøytralitet. Kravet til faglig uavhengighet gjelder hele kommuneforvaltningen, både ved forberedelser og avgjørelser av saker, i rådgivning og ved presentasjon av informasjon.

6.1 Faglig uavhengighet

Prinsippet om faglig uavhengighet betyr at ansatte skal legge sine faglige kunnskaper og sitt faglige skjønn til grunn gjennom hele tjenesteutøvelsen.

7. GOD ETISK PRAKSIS

Det er viktig at allmennheten har tillit til at kommunen har en høy etisk standard i sin virksomhet og at innbyggerne opplever å bli møtt i tråd med de etiske retningslinjene. En høy etisk standard kan ikke vedtas, men blir til gjennom aktive folkevalgte og ansatte som søker å opptre i tråd med etiske normer og verdier i samfunnet.

Etikk skal være en rød tråd i vår kommune, i møte med innbyggere, brukere, pasienter, pårørende og besøkende. De etiske retningslinjene skal ligge til grunn for alle årlige planer i Horten kommune. Etikk skal derfor være et tema som diskuteres, og vurderes når disse planene utarbeides.

7.1 Høy etisk standard utvikles gjennom arbeid med holdninger

Horten kommune skal vektlegge arbeidet med holdninger for å sikre en høy etisk standard i kommuneforvaltningen

