



KONGSBERG
KOMMUNE

Etikkreglement

Vedtatt av kommunestyret i Kongsberg

13 desember 2007

Innledning

Formålet med Kongsberg kommunes etikkreglement er å forebygge etiske brudd i den kommunale tjenesten, samt å beskytte kommunens ansatte og folkevalgte mot mistanker om etisk mislighold.

De etiske retningslinjene har sitt utspring i allmenngyldige etiske verdier og normer som for eksempel rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet, sannferdighet og at man skal behandle andre slik man selv ønsker å bli behandlet.

Generelle bestemmelser

Hensynet til innbyggerene

Både som myndighetsutøver, tjenesteyter og forvalter av betydelige samfunnsressurser, plikter kommunen – og den enkelte ansatte – å ta hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor det enkelte individ.

Kommentarer:

Kongsberg kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet. Dette gjelder både folkevalgte og ansatte. Som forvaltere av samfunnets fellesmidler stilles det spesielt høye krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger i sin virksomhet for kommunen.

Alle plikter lojalt å overholde de lover, forskrifter og reglement som gjelder for kommunens virksomhet. Dette innebærer også at alle forholder seg lojalt til de vedtak som er truffet.

Medarbeiderne skal være seg bevisste på at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommunen. De skal derfor ta aktiv avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis. All kommunikasjon både skriftlig og muntlig skal være høflig, korrekt og imøtekommende. Dette gjelder selv om den andre part ikke er det.

Hensynet til kommunens omdømme

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

Kommentarer:

Når folkevalgte og ansatte opptre i offentlig eller privat sammenheng, skal de være seg bevisst at vedkommende kan oppfattes som kommunens representant.

Lojalitet

Lojalitetsplikt

Ansatte i Kongsberg kommune plikter å følge de rettslige regler og etiske retningslinjer som gjelder for kommunen, samt å etterkomme pålegg fra overordnede. Lojalitetsplikten medfører ikke noen plikt til å følge pålegg om å gjøre noe uetisk.

Kommentar:

Arbeidsgiver skal sikre at arbeidstakers interesser blir ivaretatt så langt det er mulig, og ledere har et særlig ansvar for å bidra til beskyttelse av arbeidstakere som avdekker og rapporterer kritikkverdige forhold.

Når en avgjørelse er tatt, følger det like klart av lojalitetsplikten at avgjørelsen skal iverksettes hurtig og effektivt innenfor de optrukne rammer, uansett hva de aktuelle kommunalt ansatte måtte ha av faglige og politiske oppfatninger om avgjørelsen.

Det er viktig at kommunalt ansatte lar seg engasjere i en åpen, fri og allsidig dialog om samfunnsspørsmål, men lojalitetsplikten innebærer at en kommunalt ansatt vil kunne ha noe snevrere adgang til å ytre seg på eget fagfelt enn på andre områder.

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i kommunen, må respekteres og ikke brukes til personlig vinning. Gjelder også forhold internt på arbeidsplassen.

All informasjon som gis i forbindelse med virksomhet for kommunen, skal være korrekt og pålitelig og ikke med hensikt gis tvetydig formulering. Informasjon fra overordnede som skal gis videre må være korrekt, letthåndterlig og pålitelig.

Rapporteringsplikt

Kommunens 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.

Effektivitetsplikt

Kommunens ansatte plikter å bruke og ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og skal ikke misbruke eller sløse med kommunens midler. For å nå de oppsatte målene på en god og effektiv måte, kreves det en avveining mellom effektivitet og ressursbruk, grundighet, kvalitet, miljøhensyn og god forvaltningsskikk.

Kommentar:

Begrepet «kommunens midler» strekker seg selvsagt lenger enn til budsjettmidler, og omfatter alt fra bygninger, biler og maskiner til kontormateriell og elektroniske tjenester. I denne forbindelse kan det være naturlig å vise til at kommunen har relevante regelverk om reiser, innkjøp og bevertning mv.

Varsling om kritikkverdige forhold

Kommunens ansatte må kunne varsle om kritikkverdige forhold i forvaltningen. Før varsling skjer, skal forholdet være forsøkt tatt opp internt, gjennom nærmeste leder hvis dette er mulig. Det vises ellers til Arbeidsmiljølovens § 2-4 og 2-5.

Kommentar:

Varslingen må være motivert ut fra et ønske om å forbedre situasjonen på arbeidsplassen. Den ansatte bør gi overordnet leder mulighet til å rette opp forholdene før den ansatte går ut offentlig med kritiske opplysninger. Viser ellers til Kongsberg kommunes informasjonsplan med pressereglement.

Det er viktig at den som det blir satt søkelys på gjennom en varsling behandles med respekt og verdighet.

Åpenhet

Offentlighet og en åpen diskusjon er en forutsetning for et velfungerende demokrati. Det er en sammenheng mellom kravet til åpenhet, lojalitet og plikten til å rapportere om uheldige forhold i virksomheten. For å kunne danne seg en helhetlig oppfatning av f.eks hvor langt rapporteringsplikten går, må det konkrete spørsmålet også vurderes i lys av kravet til åpenhet og lojalitet. Dette kan innebære at de svarene en kommer fram til og de dilemmaene som oppstår, vil variere fra sak til sak.

Forskjellige forhold

Habilitet

Folkevalgte og ansatte skal 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 en har faglig ansvar for eller for øvrig deltar i behandlingen av, skal en ta dette opp med overordnede.

Kommentar:

For å sikre åpenhet rundt ansatte og folkevalgtes habilitet åpner Kongsberg kommune for en frivillig registrering på www.styrevervregisteret.no. Det vises også til reglement for registrering av styreverv og økonomiske interesser ved ansettelse.

Kontakt med tidligere kollegaer

Alle ansatte skal være varsomme med hvordan man behandler sensitive opplysninger. Dette gjelder bla overfor tidligere kolleger og venner, og spesielt dersom de representerer en partsinteresse i forhold hvor

kommunen er beslutningsmyndighet, eller er ansatt i virksomhet som er samhandlings- eller forhandlingsforhold til kommunen.

Kommentar:

Tidligere kolleger er bedre kjent med saksfelter og problemstillinger i virksomheten enn befolkningen ellers, og kommunens ansatte og folkevalgte må derfor være spesielt bevisst på hvilke opplysninger man deler med disse.

Man skal også være varsom med informasjon om elever, klienter, brukere o.l. som gis til nåværende kollegaer dersom slik informasjon ikke er relevant for jobben.

Mottak av gaver og andre fordeler

Folkevalgte og ansatte i kommunen skal unngå personlige fordeler av en art som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelse eller vedtak. Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster o.l. Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler f.eks i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester.

Ved tilbud om gaver, skal nærmeste overordnede kontaktes. Mottatte gaver skal returneres avsender med et brev som redegjør for kommunens regler om dette. Det vises forøvrig til arbeidsreglementet der det går frem at ansatte ikke kan ta imot gaver som er egnet til å påvirke deres handlinger over for en bruker.

Representasjon

Representasjon hører med i et samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Representasjon må ikke være av en slik art at den kan tenkes å påvirke beslutningsprosessen i kommunen eller gi andre grunn til å tro det. De siste tre måneder før en kontrakt skal reforhandles bør man ikke pleie omgang med aktuelle leverandører. Representasjon må være i samråd med overordnet.

Reiseutgifter i faglig sammenheng skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette kan bare skje i samråd med overordnede. Folkevalgte legger slike saker frem for formannskapet.

Folkevalgte og ansatte skal ikke akseptere fritidsreiser betalt av bedrifter, organisasjoner o.l. som de har kontakt med på vegne av kommunen.

Ansatte skal ikke under noen omstendighet bruke sin stilling for å skaffe seg egne fordeler.

Tilbud om gaver og andre fordeler

Kommunens ansatte og folkevalgte skal ikke, som en del av sitt arbeid/tillitsverv, gi eller tilby gaver eller andre fordeler som er egnet til, eller som er ment å påvirke mottakerens handlinger.