

# Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Frogn kommune

Vedtatt i kommunestyret 22.8.2007 – sak 83/07.

Revidert med vedtak i kommunestyret 15.6.2015 – sak 106/15

<i>Innledende generelle bestemmelser</i>	2
<i>Retningslinjer</i>	2
1. Hensynet til innbyggerne	2
2. Hensynet til kommunens omdømme	2
3. Lojalitet	2
4. Ansattes ytringsfrihet	3
5. Rapporteringsplikt	3
6. Åpenhet	3
7. Varsling om kritikkverdige forhold	3
8. Habilitet, interessekonflikter	3
9. Mottak av gaver og andre fordeler	4
10. Representasjon og reiser	5
11. Behandling av informasjon	5
<i>Vedlegg til etiske retningslinjer</i>	6
<i>Forvaltningsloven</i>	6
<i>Straffeloven</i>	7
<i>Tjenestemannsloven</i>	7
<i>Arbeidsmiljøloven</i>	7

## **Innledende generelle bestemmelser**

Etiske retningslinjer gjelder for ansatte og folkevalgte i Frogn kommune. Enkelte av bestemmelsene gjelder likevel kun for ansatte. Det er tydeliggjort i retningslinjene hvilke bestemmelser som gjelder hvem.

Ansatte og folkevalgte i Frogn kommune skal følge både allmenntiske og forvaltningsetiske verdier og normer. De skal ikke la egne interesser påvirke saksbehandlingen, beslutninger eller arbeidet for øvrig.

Kommunes verdier; respekt, engasjement, profesjonell og raushet skal ligge til grunn for arbeidet i Frogn kommune.

Frogn kommune er medlem i Transparency International Norge. Frogn kommune har gjennom medlemskapet sluttet seg til foreningens formål som er å motarbeide alle former for korrupsjon og misbruk av stilling og posisjon, og å fremme åpenhet, ansvarlighet og integritet så vel i privat og offentlig sektor som i sivilsamfunnet. I Norge rettes oppmerksomheten særskilt mot mangelfull åpenhet og korrupsjon i næringsvirksomhet, kommunal og statlig forvaltning og politikk.

Ledere på alle nivåer har et særlig ansvar for å tydeliggjøre og skape aksept for etisk forsvarlig atferd.

## **Retningslinjer**

### **1. Hensynet til innbyggerne**

Som forvaltere av samfunnets felles midler stilles det høye krav til ansattes holdninger i sitt arbeid for Frogn kommune. Frogn kommune legger stor vekt på ærlighet, åpenhet og redelighet i all sin virksomhet. Enhver ansatt i Frogn kommune plikter å ta hensyn til innbyggernes interesser, tilstrebe likebehandling og opptre med respekt overfor det enkelte individ.

### **2. 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.

### **3. Lojalitet**

Alle ansatte plikter å overholde de lover, forskrifter og reglementer som gjelder for kommunens virksomhet. Dette innebærer også at alle forholder seg lojalt til vedtak som er truffet i folkevalgte organ eller administrativt.

Arbeidstaker må etterkomme pålegg fra overordnede, men har ikke plikt til å følge pålegg om å gjøre noe ulovlig eller uetisk.

Arbeidstakers lojalitetsplikt går ut på at arbeidstaker må opptre i samsvar med kommunens interesser. Blant annet skal arbeidstaker ikke uberettiget omtale arbeidsgiver/kommunen på en negativ måte. Dette gjelder alle enhetene og kommunen som helhet, ikke bare arbeidstakers egen arbeidsplass. Arbeidsgiver skal på sin side 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.

#### **4. Ytringsfrihet**

Ytringsfriheten er en grunnleggende menneskerettighet som hviler på tungtveiende hensyn til samfunnet og den enkelte.

#### **5. Rapporteringsplikt**

Ansatte i kommunen plikter å melde fra til arbeidsgiver og eventuelt tillitsvalgt/vernetjenesten, om forhold han eller hun blir kjent med og som kan påføre arbeidsgiver, ansatte eller omgivelsene tap eller skade. Dette for å iverksettes tiltak for å unngå eller begrense tapet eller skaden.

#### **6. Åpenhet**

Det skal være åpenhet og innsyn i forvaltningen, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med kommunens virksomhet, og gjennom det få innsikt i hvordan kommunen skjøtter sine oppgaver. Ansatte skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger, enten det er til andre myndigheter, selskaper, organisasjoner eller innbyggere.

#### **7. Varsling om kritikkverdige forhold**

Etter arbeidsmiljøloven § 2-4 har ansatte rett til å varsle om kritikkverdige forhold som de får kjennskap til. Det er et krav i loven at varslingen skal være forsvarlig. Det er forbudt med gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med lovens § 2-4.

Frogn kommune har lagt til rette for varsling ved å opprette et sentralt varslingsmottak for hele kommunen. Frogn kommune har rutiner for varsling, se kvalitetsloven.

#### **8. Habilitet, interessekonflikter**

Forvaltningslovens kap. 2 og kommunelovens §40 nr. 3, har bestemmelser om habilitet som gjelder for alle ansatte og folkevalgte. Saksbehandlere og folkevalgte må gjøre seg kjent med og forholde seg til bestemmelsene. Ansatte og folkevalgte skal unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt eller motsetninger mellom kommunens interesser og personlige interesser.

Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak man har faglig ansvar for eller forøvrig deltar i behandlingen av, skal dette tas opp med overordnede. Habilitetsvurdering når det gjelder folkevalgte foretas av det aktuelle folkevalgte organet. Den folkevalgte selv har ansvaret for å ta opp spørsmålet om egen habilitet. Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger.
- Lønnet bierverv som kan påvirke arbeidet 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 kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet.
- Familiære- og andre nære sosiale forbindelser.
- Ledene stilling, styremedlem eller liknende i en forening, stiftelse eller selskap som er part i saken.

Medarbeidere i Frogn kommune plikter å underrette arbeidsgiver om bistillinger eller bierverv vedkommende har tenkt å påta seg og som er av et slikt omfang at det kan tenkes å komme i konflikt med arbeidet i Frogn kommune. I slike tilfeller vil arbeidsgiver (Frogn kommune) måtte gi sin tilslutning til virksomheten.

Styrevervregisteret:

Frogn kommune er tilknyttet styrevervregisteret som er et verktøy fra Kommunenes Sentralforbund. Her kan allmennheten søke på ansatte og folkevalgte og se deres ulike roller som folkevalgt, ansatt, styreleder, styremedlem og eventuelt andre næringsinteresser.

## **9. Mottak av gaver og andre fordeler**

Ansatte og folkevalgte skal unngå personlige fordeler og gaver av en art som kan påvirke, eller være egnet til påvirke handlinger, saksforberedelser eller vedtak. Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, så som reklamemateriell, blomster og lignende.

Det kan vurderes om gaver kan mottas til avdelingen/enheten. Mottatte gaver som returneres avsender skal følges av et brev som redegjør for kommunens regler om dette.

Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander men også andre fordeler, for eksempel i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester. Ansatte og folkevalgte kan ikke benytte kommunens navn eller kommunens avtaler til å oppnå personlige fordeler.

Innkjøp/leverandører:

Ved tilbud om gaver og lignende som i pris eller på annen måte åpenbart har til formål å påvirke beslutningsprosessen, kan kommunen vedta å ikke bruke firmaet for en kortere eller lengre periode.

Ved tilbud om gaver og lignende som har et omfang som går ut over disse retningslinjer, skal nærmeste overordnede kontaktes. For folkevalgte kan spørsmålet legges fram for folkevalgt organ.

## **10. Representasjon og reiser**

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og ved informasjonsutveksling. Slik sosial omgang må imidlertid ikke ha en karakter som gjør at den kan påvirke beslutningsprosessen, eller kan gi andre grunn til å tro det. I tvilstilfeller skal saken forelegges nærmeste overordnet. For folkevalgte kan spørsmålet legges fram for folkevalgt organ.

Reise- og oppholdsutgifter i forbindelse med reiser i kommunens tjeneste skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette prinsipp kan bare skje etter samtykke fra nærmeste overordnede eller rådmann. For folkevalgte kan spørsmålet legges fram for folkevalgt organ.

Ansatte og folkevalgte skal ikke akseptere fritidsreiser betalt av private bedrifter, organisasjoner og lignende som han/hun på vegne av kommunen har kontakt med.

## **11. Behandling av informasjon / taushetsplikt**

For ansatte gjelder:

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i kommunen, må respekteres og ikke meddeles andre som ikke har krav på opplysninger i henhold til Forvaltningsloven, Offentlighetsloven eller annen særlov. Opplysningene må heller ikke brukes til personlig vinning.

Dette gjelder også overfor andre tilsatte internt i kommunen som man ikke er i faglig samarbeid for utøvelse av Frogn kommunes virksomhet.

Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidstaker har sluttet/fratrådt stilling.

All informasjon som gis i forbindelse med virksomhet for kommunen, skal være korrekt og pålitelig.

For folkevalgte gjelder:

Folkevalgte plikter å bevare taushet om opplysninger som er underlagt taushetsplikt som de får kjennskap til gjennom funksjonen som folkevalgt.

Taushetsplikten gjelder også etter at den folkevalgte har fratrudd vervet.

For retningslinjenes samtlige punkter, gjelder:

Det henvises til Frogn kommunes øvrige retningslinjer og prosedyrer.

## Vedlegg til etiske retningslinjer

Teksten under, sammen med forvaltningslovens bestemmelser om habilitet, kan brukes til drøfting og klargjøring.

Dersom personlige interesser kan påvirke avgjørelsen i en sak man selv har faglig ansvar for, eller for øvrig deltar i behandlingen av, skal dette tas opp med overordnede. Habilitetsvurdering når det gjelder folkevalgte foretas av det aktuelle folkevalgte organet. Den folkevalgte selv har ansvaret for å ta opp spørsmålet om egen habilitet.

Eksempler på mulige konflikter kan være:

- Forretningsmessige forhold til tidligere arbeidsgiver eller arbeidskolleger.
- Lønnet bierverv/biarbeid som kan påvirke arbeidet i kommunen.
- Engasjement i interesseorganisasjon eller politisk virksomhet som berører forhold som enkelte arbeider med i kommunen.
- Personlige økonomiske interesser som kan føre til at vedkommende kommer i en konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt i forhold til kommunens virksomhet.
- Familiære eller andre nære sosiale forbindelser.
- Ledene stilling, styremedlem eller liknende i en forening, stiftelse eller selskap som er part i saken.
- 

I overordnet/underordnet-relasjoner bør nært slektskap eller familierelasjon unngås. Slike forhold skal tas opp med nærmeste overordnet for å løses ved overføring til annen arbeidsplass.

### Forvaltningsloven

#### § 6. (habilitetskrav).

En offentlig tjenestemann er ugild til å tilrettelegge grunnlaget for en avgjørelse eller til å treffe avgjørelse i en forvaltningssak

- a) når han selv er part i saken;
- b) når han er i slekt eller svogerskap med en part i opp- eller nedstigende linje eller i sidelinje så nær som søsken;
- c) når han er eller har vært gift med eller er forlovet med eller er fosterfar, fostermor eller fosterbarn til en part;
- d) når han er verge eller fullmektig for en part i saken eller har vært verge eller fullmektig for en part etter at saken begynte;
- e) når han leder eller har ledende stilling i, eller er medlem av styret eller bedriftsforsamling for
  1. et samvirkeforetak, eller en forening, sparebank eller stiftelse som er part i saken, eller
  2. et selskap som er part i saken. Dette gjelder likevel ikke for person som utfører tjeneste eller arbeid for et selskap som er fullt ut offentlig eid og dette selskapet, alene eller sammen med andre tilsvarende selskaper eller det offentlige, fullt ut eier selskapet som er part i saken.

Likeså er han ugild når andre særegne forhold foreligger som er egnet til å svekke tilliten til hans upartiskhet; blant annet skal legges vekt på om avgjørelsen i saken kan innebære særlig fordel, tap eller ulempe for ham selv eller noen som han har nær personlig tilknytning til. Det skal også legges vekt på om ugildhetsinnsigelse er reist av en part.

Er den overordnede tjenestemann ugild, kan avgjørelse i saken heller ikke treffes av en direkte underordnet tjenestemann i samme forvaltningsorgan.

Ugildhetsreglene får ikke anvendelse dersom det er åpenbart at tjenstemannens tilknytning til saken eller partene ikke vil kunne påvirke hans standpunkt og verken offentlige eller private interesser tilsier at han viker sete.

Rækkevidden av annet og fjerde ledd kan fastlegges nærmere ved forskrifter som gis av Kongen.

### **Straffeloven**

Straffeloven har bestemmelser om korrupsjon og påvirkningshandel i straffeloven §§387, 388, 389.

### **Tjenestemannsloven**

Tjenestemannsloven § 20 og den nye embets- og tjenestemannslov §2 er også sentrale innenfor dette feltet. Her er bestemmelser om at det ikke kan mottas en gave, provisjon, tjeneste eller lignende som er egnet til, eller som av giveren ment, å påvirke hans eller hennes tjenstlige handlinger.

### **Arbeidsmiljøloven**

Arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser som ivaretar liv og helse til den enkelte ansatte og sikrer ivaretagelse av arbeidsmiljøet. Blant annet har arbeidstakerne en plikt til å underrette arbeidsgiver, verneombud og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere om feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse.

Arbeidsgiver og alle ansatte i kommunen har et felles ansvar for å vise respekt for andre, forebygge helseskader, utvikle et godt arbeidsmiljø, ivareta god kvalitet og sikkerhet i arbeidsutførelsen og sørge for at miljøhensyn blir ivaretatt i den daglige drift.