

Etiske retningslinjer for Bodø Kommune

Etiske retningslinjer skal bidra til refleksjon, samt hjelpe medarbeidere og folkevalgte til å ta etisk velbegrunnede valg



Innhold

Generelt

Arbeidsutførelse og adferd

Varsling, åpenhet, ytringsfrihet og taushetsplikt

Forretningsmessig virksomhet

Personlig ansvar og konsekvenser

Reglement og relevante lover

Generelt

Vårt arbeid skal være preget av høy etisk standard.

Vi skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens grunnleggende verdier og mål, samt politiske vedtak. Våre grunnleggende verdier er:

Kvalitet

Omsorg

Respekt

FN's bærekraftsmål

Vi skal støtte aktivt opp om en bærekraftig utvikling basert på FNs bærekraftsmål. Dette handler om å ta vare på behovene til mennesker som lever i dag, uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å dekke sine behov.

Vi skal fremme samhandling og læring, og tilrettelegge for nye og bærekraftige løsninger.



Arbeidsutførelse og adferd



Arbeidsutførelse

Vi skal utføre vårt arbeid med kvalitet og faglig kunnskap, og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme eller tillit i befolkningen.

I møte med andre og hverandre

Vi skal møte brukere, kolleger og andre med omsorg og respekt.

Vi tar avstand fra enhver form for diskriminering, trakassering, mobbing og annen upassende oppførsel

Habilitet

Vi skal være upartiske og unngå å komme i situasjoner som kan medføre interessekonflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser.

Vi skal ikke håndtere, eller tilrettelegge for behandling av saker, som gjelder nære slektninger, venner eller andre personer i nære relasjoner.

Vi har et selvstendig ansvar for å vurdere egen habilitet før vi behandler en sak eller treffer en avgjørelse. Ved tvil skal dette tas opp med overordnede.

Folkevalgtes habilitet vurderes i henhold til kommunelovens habilitetsregler.

Se forvaltningsloven § 6: Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) - Lovdata

Varsling, åpenhet, ytringsfrihet og taushetsplikt



Varsling

Den som opplever eller oppdager kritikkverdige forhold oppfordres til å varsle om dette.

Fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig.

Det skal ikke få negative konsekvenser å varsle.

Varsling skal skje etter kommunens retningslinjer for varsling.

Åpenhet og innsyn

Bodø kommune skal gi offentligheten innsyn i den kommunale forvaltning.

Kommunen har en generell aktiv informasjonsplikt.

Dette innebærer også at meroffentlighet skal praktiseres.

All informasjon som gis skal være korrekt og pålitelig.

Ytringsfrihet

Medarbeidere har ytringsfrihet og rett til å delta i den offentlige debatt som privatpersoner, slik det følger av arbeidsreglementet.

Det er kommunens ledelse, eller den ledelsen gir slik myndighet, som kan uttale seg på kommunens vegne.

Taushetsplikt og personvern

Vi skal ha et bevisst forhold til vår taushetsplikt. Taushetsbelagt informasjon skal behandles med respekt og aldri formidles til andre enn de som har krav på den for å utøve en god tjeneste.

Taushetsplikten gjelder også overfor andre kolleger som ikke har tjenstlig behov for de aktuelle opplysningene.

Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

Vi har ikke adgang til, via datasystemene eller på annen måte, aktivt å søke opplysninger om andre, når det ikke er tjenstlig nødvendig for vårt arbeid i kommunen.

Forretningsmessig virksomhet



Kommunens ressurser

Vi skal ta vare på kommunens ressurser på den mest hensiktsmessige og rasjonelle måte, og vi skal ikke misbruke eller sløse med kommunens midler.

Vi skal ikke tilegne oss personlige fordeler av kommunens ressurser. Kommunens utleie av lokaler reguleres av utleiereglementet.

Kommunens forretningsmessige virksomhet

Kommunens forretningsmessige virksomhet må drives slik at innbyggere, brukere og avtaleparter har tillit til kommunen som forvalter av innbyggernes fellesmidler og som forretningspart.

Når vi deltar i kommunens forretningsmessige virksomhet, plikter vi å sette oss inn i, og etterleve, lov og forskrift om offentlige anskaffelser og kommunens eget regelverk på området.

I all type kontakt og nettverksbygging skal vi være bevisste på grensen mot kameraderi, smøring og korrupsjon.

Gaver of andre fordeler

Vi skal ikke motta personlige fordeler til oss selv eller andre. Slike fordeler kan være gaver, rabatter, provisjoner, tjenester eller ytelser i forbindelse med anskaffelser og kontraktsinngåelser eller ytelser som kan påvirke våre handlinger på vegne av kommunen. Mottatte fordeler skal returneres giver.

Dette gjelder likevel ikke gaver av ubetydelig verdi, og som gis til vanlige anledninger og høytider, for eksempel en konfekteske eller blomst. Gaven mottas på vegne av kommunen og ikke deg selv som privatperson. Det forutsettes åpenhet også om slike fordeler.

Det enkelte medarbeider har ikke lov til å ta imot penger/gavekort selv om det er små summer.

Representasjon

Reiser og annen utgiftsdekning skal betales av kommunen. Unntak kan gjøres i særskilte tilfeller. Dette avgjøres av kommunedirektør eller ordfører.

Representasjon og bevertning skal være moderat og ikke av en slik art eller størrelse at den kan påvirke beslutningsprosesser.

Bearbeid, ekstraverv og personlige interesser

Medarbeidere skal vurdere og avklare med leder om ansettelsesforhold i andre stillinger (biarbeid), ekstraverv, styreverv, eierinteresser i andre virksomheter eller lignende, skaper rollekombinasjoner eller interessekonflikt.

Folkevalgte og kommunens ledere skal registrere verv og interesser i KS styrevervregister. Vi skal praktisere åpenhet om verv og interesser som kan være egnet til å trekke medarbeideres og folkevalgtes habilitet i tvil.

Personlig ansvar og konsekvenser



Personlig ansvar

Vi har et personlig og selvstendig ansvar for å følge de etiske retningslinjene. Det oppfordres til at de ansatte på den enkelte arbeidsplass regelmessig reflekterer over egen praksis av de etiske retningslinjene. De etiske retningslinjene er en del av arbeidsavtalen.

Vi har også rett til å nekte å følge pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på de etiske retningslinjene. Ved tvilstilfeller skal ansatte ta dette opp med nærmeste leder, og folkevalgte med gruppeleder eller ordfører.

Ledere og folkevalgte har et særlig ansvar, og er gjennom sin etterlevelse av retningslinjene kulturbærere og rollemodeller.

Konsekvenser av brudd på etiske retningslinjer

Brudd på etiske retningslinjer utløser en aktivitets- og undersøkelsesplikt for arbeidsgiver. Eventuelle reaksjoner i arbeidsforholdet vil være hjemlet i arbeidsmiljøloven. Andre reaksjoner vil være hjemlet i annet lovverk.

Reglement og lovgivning

En kommunes kommunikasjon med innbyggerne er innom mange forskjellige lover og bestemmelser hver eneste dag.

Det meste som gjøres i kommunal regi og virksomhet har et element av kommunikasjon i seg. Fra en-til-en i barne- og eldreomsorg til offentlige taler og presentasjoner.

Her er en oversikt over de mest relevante lover og regler:

Reglement

- Arbeidsreglement
- Bodø kommunes retningslinjer for bruk av sosiale medier (PDF, 418KB)
- Bodø kommunes personvernerklæring (PDF, 10MB)

Relevante lover

- Kommuneloven
- Offentlighetsloven
- Forvaltningsloven
- Helse- og omsorgstjenesteloven
- Plan- og bygningsloven
- Grunnloven
- Personopplysningsloven
- Arkivloven
- Arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen
- Miljøinformasjonsloven
- Hovedtariffavtalen