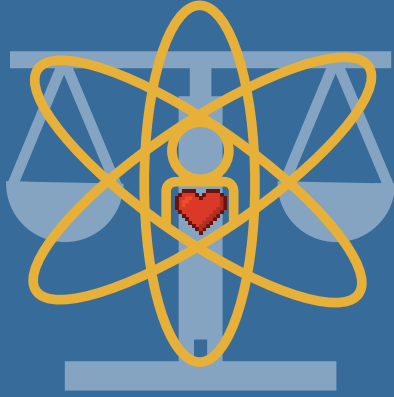


ETISKE RETNINGSLINJER 2019-2023
HORTEN KOMMUNE



ETISKE RETNINGSLINJER HORTEN KOMMUNE 2019-2023

Etisk kvalitet på tjenesteyting og myndighetsutøvelse er en forutsetning for at innbyggerne skal ha tillit til kommunen. Ansatte og folkevalgte har ulike roller og skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover og regler.

Vi skal utføre våre oppgaver og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen. Folkevalgte og ansatte må være bevisst på kommunens normer og verdier. De etiske retningslinjene er generelle rettesnorer som krever refleksjon av den enkelte og i fellesskap.

Horten kommunes etiske retningslinjer legger til grunn allmenngyldige etiske verdier og normer som åpenhet, rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet, sannferdighet og at vi skal behandle andre slik vi selv ønsker å bli behandlet.



HORTEN KOMMUNES ETISKE KJERNEVERDIER ER:

ÅPEN
ÆRLIG

LOJAL
FORSVARLIG





ÅPENHET OG YTRINGSFRIHET

Horten kommune skal ha en åpenhets – og ytringskultur som kan utvikle vår organisasjon og tjenestetilbudet til det bedre for våre innbyggere. Vi skal skape interne arenaer for utveksling av ideer og meninger som gir rom for kritiske spørsmål fra alle ansatte. Alle ansatte har også rett til å ytre seg kritisk til kommunens virksomhet og alle andre forhold.

Vi må utvise åpenhet mot våre innbyggere, i vår egen virksomhet og mellom ansatte i ulike fagområder. 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.

Ansattes ytringsfrihet

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

Offentlighet

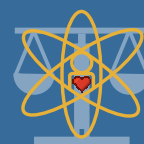
Det skal være åpenhet og innsyn i Horten kommune, slik at allmennheten kan gjøre seg kjent med vår virksomhet og vår forvaltning av felles ressurser. Horten kommune arbeider ut fra prinsippet om meroffentlighet.

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.

Varsling om kritikkverdige forhold (whistleblowing)

Ansatte har et ytringsansvar og skal varsle om kritikkverdige forhold gjennom kommunens varslingsystem. Ansatte kan alltid kontakte og uttale seg til media innenfor grenser satt av lovbestemt taushetsplikt.





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.

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.

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.





LOJALITET

Lojalitet handler om å gjøre sitt beste for organisasjonen, sin leder og sine ansatte; vi tar vare på hverandre og verdiene i Horten kommune. Lojalitetsplikten er et alminnelig kontraktsrettslig prinsipp, og det følger av arbeidsforholdet at det er en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og kommunen.

Så langt det er mulig skal:

- arbeidstaker opptre i samsvar med kommunens interesser
- arbeidsgiver på sin side sikre at arbeidstakers interesser blir ivaretatt.

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. Folkevalgte skal ha et avklart forhold til egen rolle når det gjelder saksforberedelser, vedtak eller kommunens utøvelse av tjenester.

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.

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.



HABILITET

Alle som fatter beslutninger og tilrettelegger for beslutninger skal følge forvaltningslovens habilitetsregler. Vi skal sikre befolkningens tillit gjennom forsvarlig og god behandling og sikre at avgjørelser ikke blir påvirket av hensyn som er uvedkommende for saken.

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

Ekstraerverv og bierverv

En ansatt kan ikke inneha ekstraerverv og bierverv, styreverv 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 ekstraerverv og bierverv m.v. som kan ha betydning for tjenesteutøvelsen. Kommunen oppfordrer folkevalgte og ansatte til å registrere sine verv i styrevervregisteret.no. Alle ansatte skal registrere ekstraerverv, bierverv og styreverv o.l. skal registreres i HR-web.

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.

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.

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.

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.



BÆREKRAFTIG FORVALTNING

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

Vi skal utøve tjenester effektiv og tillitsskapende og sikre aktiv innbyggerdeltakelse i lokaldemokratiet. Vi møter alle våre innbyggere med respekt.

Etikk og antikorrupsjon

Folkevalgte og ansatte kan komme i situasjoner hvor tillit, posisjon og makt kan misbrukes. Horten kommune skal foreta risikovurderinger for korrupsjon og sikre gode rutiner og kontroll for å forebygge og avdekke misligheter.

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.

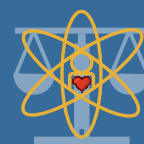


FAGLIG UAVHENGIGHET

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



HORTEN
KOMMUNE



ETISKE RETNINGSLINJER
HORTEN
KOMMUNE
2019-2023



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 kommer som resultat av etisk bevisste 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 når disse planene utarbeides.

Høy etisk standard gjennom holdningsarbeid

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

Lederansvar

Kommunedirektøren har det overordnede ansvaret for de etiske retningslinjene. 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. Alle ledere i Horten kommune har et spesielt ansvar for å bygge en organisasjonskultur som er åpen, ærlig, lojal og forsvarlig. Lederne er ansvarlig for at alle ansatte har gjennomgått de etiske retningslinjene og etikk er på dagsorden i den daglige tjenesteytingen og faglige diskusjonen.

Personlig ansvar

Alle ansatte og folkevalgte har et personlig og selvstendig ansvar for å følge de etiske retningslinjene. Ansatte og folkevalgte 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 etter beste evne. Ansatte har rett til å nekte pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på de etiske retningslinjene. Brudd på de etiske retningslinjene kan medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.