

15. Etiske retningslinjer for folkevalgte og ansatte i Nesbyen kommune



Generelt

Nesbyen kommune legger stor vekt på redelighet, ærlighet, rettferdighet, tillit og åpenhet i all sin virksomhet. Både folkevalgte og ansatte har ansvar for å etterleve disse prinsipper. Folkevalgte og ansatte skal være seg bevisst at de danner grunnlaget for innbyggernes tillit og holdning til kommune. De skal derfor ta aktivt avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis. Som forvalter av innbyggernes fellesmidler stilles det spesielt strenge krav til den enkelte medarbeiders etiske holdninger i sin virksomhet for vår kommune.

Ledere på alle nivåer har et spesielt ansvar for å utvikle holdninger og følge opp at ansatte er kjent med og etterlever kommunens etiske retningslinjer.

Den enkelte ansatte har også et selvstendig ansvar for å sette seg inn i og følge opp gjeldende etiske retningslinjer.

Baktaling, mobbing, sjikanering, kjønnsstrakassering eller lignende skal ikke forekomme; verken i omtale av medarbeidere, politikere eller innbyggere for øvrig.

Alle folkevalgte og ansatte skal med sin underskrift bekrefte at de har fått kjennskap til de etiske retningslinjer.

Omdømme

Ønsker omdømme for Nesbyen kommune er at vi hos innbyggere og samarbeidspartnere framstår som en helhetlig, kvalitetsbevisst, imøtekommende og serviceinnstilt kommune.

Det skal vektlegges å hindre myndighetsmisbruk.

Taushetsplikt

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i kommunen, skal respekteres og ikke brukes til personlig vinning. Taushetsplikten gjelder også etter at en har sluttet i kommunen. Fra lukkede møter er det i alminnelighet ikke anledning til å referere fra debatten og de drøftinger som har funnet sted. For øvrig vises det til de enhver tid gjeldende lover og regler om taushetsplikt.

Integritet/interessekonflikter/habilitet

Folkevalgte og ansatte i Nesbyen kommune skal forsøke å unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og personlige interesser, konkurransesituasjon eller lojalitetskonflikt.

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 nærmeste leder.

Eksempler på slike mulige interessekonflikter kan være ved:

- Forretningsmessige forhold
- Lønnet bierverv
- Engasjement i interesseorganisasjoner
- Personlige økonomiske interesser
- Kjøp av private tjenester fra kommunens leverandører
- Familiære eller andre nære sosiale forbindelser
- Folkevalgte/ansattes egen arbeidsplass står på dagsorden

Personlige fordeler

Gaver

Ved tilbud om gaver må det utvises stor aktsomhet. Gaver omfatter ikke bare materielle gjenstander, men også andre fordeler, for eks. i form av personlige rabatter ved kjøp av varer og tjenester. Gaver av ubetydelig verdi, så som konfekt, blomster o.l. kan mottas. Dersom en er i tvil om mottak av gave skal nærmeste overordnede kontaktes. Mottatte gaver av en slik art, skal returneres avsender med et skriv som redegjør for kommunens retningslinjer på dette området.

En utilbørlig fordel er alt som mottakeren kan se seg tjent med eller ha nytte av. Moment en skal ta med i vurderingen er blant annet verdi, hvor vanlig slik representasjon evt. er, sedvanen i bransjen, ytelsens formål, mottakerens stilling /posisjon og åpenhet rundt gaven/ytelsen.

Innkjøp

Innkjøp skal foretas i henhold til innkjøpsrutiner for Nesbyen kommune jfr. Nesbyen kommunes økonomireglement og lov om offentlige anskaffelser.

Det erkjennes at kommunens virksomhet medfører miljømessige konsekvenser. Folkevalgte og ansatte har ansvar for å vurdere og ta hensyn til også slike forhold ved anskaffelse og/eller drift.

Bruk av utstyr

Hovedregelen er at kommunens biler, tilhengere, maskinpark og annet utstyr, kun skal brukes i kommunens tjeneste. Bruk av kommunens eiendeler, telekommunikasjoner og utstyr av enhver art til private formål, kan bare skje i samsvar med fastsatte retningslinjer. Slik bruk må ikke være til ulempe for arbeidsgiver. I tilfelle privat bruk skal utlånet registreres og brukeren stå ansvarlig for utgifter og eventuelle skader som følger av utlånet.

Representasjon

Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med til samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den påvirker beslutningsprosessen, eller kan gi grunn til å tro det. En hver tvil om forhold av denne art skal drøftes med nærmeste overordnede.

Reiser

Reiseutgifter knyttet til faglige invitasjoner til utstillinger, kurs o.l. skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette prinsipp kan bare skje etter særskilt samtykke fra nærmeste overordnede. For folkevalgte kreves samtykke fra ordfører.

Biinntekter og foredrag

Alle ansatte i Nesbyen kommune har et selvstendig ansvar for å utnytte arbeidstiden effektivt. Ansatte kan ikke uten nærmere tillatelse fra nærmeste overordnede påta seg lønnet arbeid eller drive selvstendig virksomhet i en slik utstrekning at det virker negativt på vedkommendes arbeidsinnsats for kommunen.

Ansatte som får forespørsler om, eller på eget initiativ ønsker, å holde foredrag knyttet til eget arbeidsfelt skal avklare dette med nærmeste overordnede. Dersom forberedelser og gjennomføring er lagt til normal arbeidstid er det som hovedregel Nesbyen kommune som skal fakturere foredragshonoraret.

Det vises for øvrig til «personalpolitiske retningslinjer for Nesbyen kommune» som alle ansatte skal ha kjennskap til.

Registrering av verv og økonomiske interesser

Nesbyen kommunestyre har vedtatt å knytte seg til www.styrevervregisteret.no. Nesbyen kommune oppfordrer medlemmer i kommunestyret, råd og utvalg, samt ledere og nøkkelpersonell om å registrere sine styreverv, økonomiske interesser og lignende i registeret.

Registeret skal omfatte:

- Styreverv i offentlige/private eide selskaper/datterselskaper.
- Styreverv i interesseorganisasjoner eller organisasjon som mottar økonomisk støtte fra kommunen.
- Lønnet arbeid/konsulentoppdrag som kommer i tillegg til vervet som folkevalgt/styrerepresentant/ansatt i kommunen.
- Næringsinteresser; fast eiendom og større aksjepost/eierandel.

Registreringen skal foretas senest en måned etter at kommunestyret har konstituert seg.

Administrative ledere og ansatte registreres senest en måned etter at samtykke er gitt.

Registreringen foretas i henhold til veiledning fra KS. Registrerte opplysninger er basert på samtykke fra den enkelte og er offentlig tilgjengelig gjennom www.styrevervregisteret.no. Den enkelte registrerte kan på ethvert tidspunkt velge å slette sine opplysninger i registeret. Opplysningene i registeret vil automatisk bli slettet etter fire år ned mindre det er registrert ajourføring av personens opplysninger.

Forebygging av sosial dumping – ILO konvensjonen nr. 94.

I forbindelse med offentlige bygge- og anleggskontrakter der leverandør eller underleverandør ikke er norsk, oppstår av og til problemer knyttet til sosial dumping.

ILO konvensjonen nr. 94. skal sikre at leverandør eller underleverandør ikke har dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er normalt på det arbeidssted der arbeidet utføres. Et slikt krav kan innarbeides i kontrakten med leverandør.

Varsling

Nesbyen kommune ønsker å vektlegge en åpen kultur hvor det oppfordres til dialog om etiske dilemmaer. I en slik kultur kan varslere bidra positivt til videre utvikling av kommunen. Det erkjennes at åpenhet og varsling i egne rekker er vesentlige momenter for blant annet å forhindre og for å avdekke korrupsjon og andre kritikkverdige forhold.

Følgende prinsipper gjelder for varslingsordningen i Nesbyen kommune:

- Alle varsler skal tas på alvor og undersøkes.
- Kritikkverdige forhold må endres eller stoppes.
- Åpenhet og ærlighet er viktig.
- Kommunen trenger arbeidstakere som sier fra.
- Alle saker bør oftest tas opp med nærmeste leder.
- Den som varsler skal ivaretas på en god måte.
- Den/de det varsles om har krav på rettssikkerhet.

Med varsling av kritikkverdige forhold mener vi brudd på lover/regler, allmenne etiske normer og interne regler/retningslinjer.

Den som oppdager kritikkverdige forhold, varsler sin leder på eget skjema for varsling. Lederen undersøker, følger opp og melder tilbake til varsleren.

Dersom varsleren har en god grunn til å gå utenom sin nærmeste leder kan det varsles til overordnet leder, tillitsvalgt eller verneombud.

Opplæring og diskusjon om etiske dilemma

Alle nyansatte skal som del av introduksjonsprogrammet gjøres kjent med de etiske retningslinjer. Nye ledere skal ha opplæring i etiske retningslinjer. Etiske retningslinjer skal være en del av programmet for folkevalgtopplæring.

I opplæringen for folkevalgte og ansatte skal følgende vektlegges:

Verdiger:	Etikk og moral.
Faktakunnskap:	Relevante lover og retningslinjer System, prosedyrer og tiltak.
Risiko:	Forståelse og vurderinger.

Ledelse

Ledere på alle nivå – administrative og politiske – har et særlig ansvar for å opprettholde og videreutvikle aksept for god etisk adferd. Informasjon om etiske retningslinjer og oppfølging er et lederansvar.

Ledere på alle nivå skal rapportere til nærmeste overordnede om brudd på de etiske retningslinjene. Den enkelte enhets årsrapport og kommunens årsmelding skal inneholde en redegjørelse for tiltak som er iverksatt og tiltak som planlegges iverksatt for å sikre en høy etisk standard i virksomheten.

Omfang

De etiske retningslinjene gjelder for kommunalt folkevalgte og ansatte i faste og midlertidige stillinger.

Nesbyen kommunestyre oppfordrer kommunalt eide selskaper, IKS ol. å utarbeide lignende etiske retningslinjer.

Brudd på retningslinjene

Formannskapet er kommunens etikkutvalg. Etiklutvalget har det overordnede ansvar for holdningsskapende arbeid, oppfølging og revisjon av etiske retningslinjer samt behandling av prinsipielle saker og saker som ikke kan håndteres av kommunedirektør eller ordfører.

Revidering

Det forutsettes at de etiske retningslinjene gis en kontinuerlig vurdering, oppdatering og revisjon etter behov.

Aktuelle lover og regler

Forvaltningsloven

Offentlighetsloven

Kommuneloven

Straffeloven

Lov om offentlige anskaffelser med tilhørende forskrifter

Arbeidsmiljøloven

Helsepersonelloven

Personopplysningsloven

Aksjeloven og lov om interkommunale selskaper

ILO-konvensjonen nr. 94

16. Lønnspolitikk i Nesbyen kommune



1. Verdier og formål

Nesbyen kommunes lønnspolitikk skal bidra til å realisere kommunens mål. Lønnspolitikken skal være uttrykk for ledelsens og de tilsattes omforente holdninger til lokale lønsspørsmål. Den skal være et redskap som klargjør og dokumentere for ledelse og ansatte, retningslinjer for lønnsfastsetting.

Kommunen som helhet skal ivaretas ved lønnsfastsettelse. Det må tilstrebes felles forståelse for den totale lønnsdannelse, dvs. sentral og lokal lønnsdannelse. Det må bli en større forutsigbarhet i lønnsdannelsen. Lønnspolitikken skal bidra til likelønn mellom kjønnene.

2. Hovedmål

Den lokale lønnspolitikken skal bidra til utvikling i Nesbyen kommune.

Lønnspolitikken er en del av personalpolitikken. Den skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte, dyktige, og motiverte medarbeidere og slik hjelpe de enkelte enheter til å nå sine mål. Den tar sikte på å stimulere til at medarbeiderne utvikler sine kunnskaper, holdninger og ferdigheter og slik bygge opp ny kompetanse for å møte de utfordringer kommunen blir stilt overfor.

For å sikre nødvendig tilgang på og beholde kvalifisert personale kan Nesbyen kommune tilby konkurransedyktig lønn i forhold til sammenlignbare stillinger i privat sektor og offentlig sektor for øvrig.

Lønnspolitikken må generelt bidra til rettferdige lønnsmessige relasjoner og ikke skape store lønnsforskjeller mellom og innenfor arbeidstakergrupper.

I alle stillinger skal det ligge mulighet for kompetanse- og reallønnsutvikling.

3, Delmål

3.1 Likelønn.

Lønnspolitikken bygger på prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. For nærmere presisering av hva dette betyr, henvises til Likestillingsloven § 5. det skal være lik mulighet for lokal lønnsutvikling for alle, og eventuelle skjevheter som følge av f.eks. kjønn og etnisk bakgrunn skal utjevnes. Lønnsdiskriminering må ikke forekomme.

3.2 Formal- og realkompetanse.

Lønnspolitikken må sikre god formal- og realkompetanse hos medarbeidere på alle nivå. Relevant kompetanse og kompetanseutvikling inkludert erfaring ervervet gjennom egen jobb eller annen virksomhet bør kunne danne grunnlag for lønnskrav ved lokale forhandlinger.