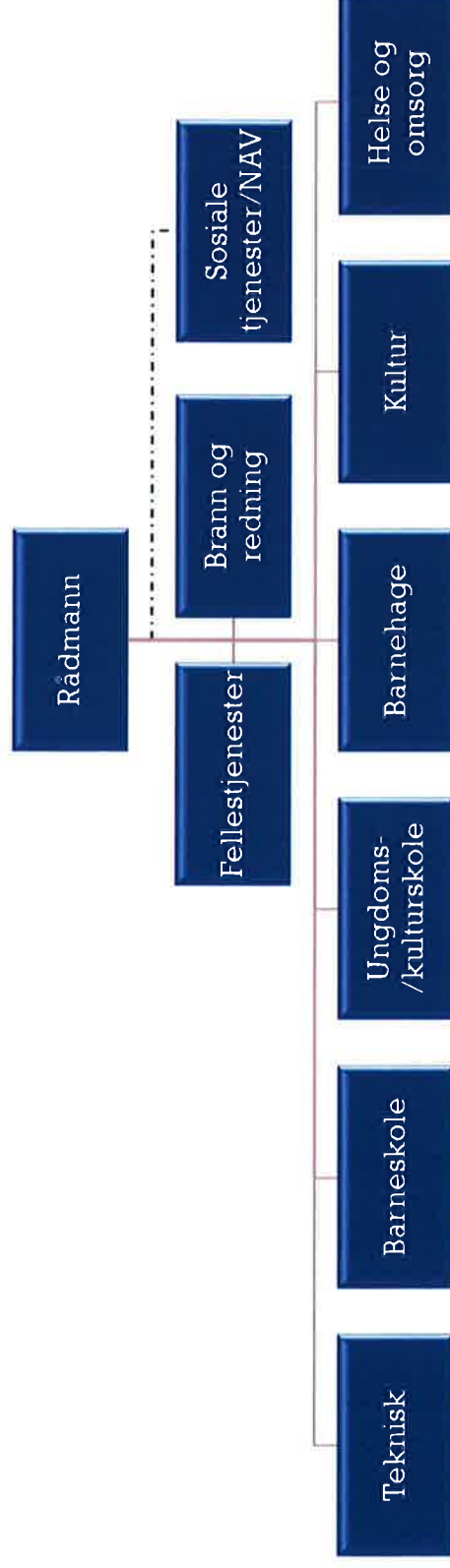


# FOLKEVALGTOPPLÆRING

Oset Høyfjellshotell 20. og 21.11.2015

# Administrativ organisering



Samarbeidsutvalg

Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud, rådmann og ledere for personal.

# Beredskapsledelse - organisering

	<b>Funksjon</b>	<b>Vara</b>
Red	Rådmann (leder)	Enhetsleder teknisk
	Ordfører/informasjonsansvarlig	Varaordfører
	Enhetsleder teknisk	Stedfortreder
	Informasjonskoordinator	Stedfortreder
	Beredskapskoordinator	Informasjonskoordinator
	Brannsjef	Stedfortreder
Green	Kommuneoverlege	Stedfortreder
	Kommunalsjef helse og omsorg	Stedfortreder
Yellow	Hallingdal kraftnett	
	Politi	
	Prest	

Møter alltid
Møter ved behov
Kan suppleres med

# Politisk delegeringsreglement – målsetting

Målsettingen med Nes kommunes delegeringsreglement er å legge forholdene til rette for et funksjonelt kommunalt folkestyre og for effektiv administrasjon, tjenesteyting og forvaltning. Entydlig delegering sikrer at Nes kommune oppfattes som en oversiktlig organisasjon både for publikum, politikere og ansatte.

For å nå denne målsettingen er det viktig at ansvarsfordeling mellom kommunestyre, andre politiske organer og administrasjonen ved rådmannen er avklart slik at:

- a) Forsvarlig utredning, effektive beslutningsprosesser og iverksetting av vedtak sikres.
- b) Servicen overfor publikum ivaretas.
- c) Beslutninger kan tas så nære publikum som mulig.
- d) Myndighet er tilpasset de oppgaver og utfordringer som Nes kommune står overfor.

# Politisk delegeringsreglement - prinsipper

Det skal være et tydelig skille mellom politikk og administrasjon.

Alle prinsipielle saker skal behandles politisk. Saker av ikke-prinsipiell karakter er saker der det er klare, ufravikelige regler i lov eller forskrift, eller saker der det ut fra lang forvaltningspraksis er klart hva utfallet vil bli.

Dersom det er tvil om en sak er av prinsipiell betydning, skal ordfører og rådmann avklare dette. Ved uenighet mellom disse, skal saken behandles politisk.

# Politisk delegeringsreglement

## Klage på vedtak

Alle enkeltvedtak fattet på grunnlag av delegert myndighet av utvalg, rådmannen eller den han har delegert myndighet til, kan påklages, jf. forvaltningsloven § 28.

Klageinstans for forvaltningssaker, er kommunens klagenemnd (formannskapet) når ikke annet er nevnt.

Der Fylkesmannen, fylkesnemnder, departement eller direktorater er klageinstans i henhold til særlover, har ikke kommunen eget klageorgan.

## Lovlighetskontroll

Tre eller flere medlemmer av kommunestyret kan sammen bringe avgjørelse truffet av folkevalgt organ eller den kommunale administrasjon inn for departementet til kontroll av avgjørelsens lovlighet, jf. kommunelovens § 59. Dette gjelder ikke avgjørelser om ansettelse, oppsigelse eller avskjed.

# Godtgjøring for politisk arbeid

**Ordførers** godtgjørelse fastsettes i utgangpunktet til 90 % av godtgjørelsen for Stortingsrepresentanter, og endres samtidig med denne. Ordføreren innmeldes i pensjonsordning på linje med ansatte i kommunen.

**Varaordførers** godtgjørelse settes til 9 % av godtgjørelse til Stortingsrepresentanter.

Årlig godtgjørelse til **medlemmer** av formannskap, oppvekst-, skole- og kulturutvalg, teknisk utvalg og helse- og sosialutvalg som også sitter i kommunestyret settes til 1,08 % av godtgjørelse til Stortingsrepresentanter.

**Leder** av oppvekst-, skole- og kulturutvalg samt helse- og sosialutvalg gis en årlig godtgjørelse på 1,65 % av godtgjørelse til Stortingsrepresentanter.

**Leder** av kontrollutvalget gis en årlig godtgjørelse på 1 % av godtgjørelse til Stortingsrepresentanter.

I tillegg til disse ledergodtgjørelsene kommer medlems- og møtegodtgjørelse.

# Godtgjøring for politisk arbeid

Årlig godtgjørelse i henhold til pkt. 10.4 samt ledergodtgjørelse etter pkt. 10.5, **utbetales** i juni. Godtgjørelse til varaordfører utbetales med 50 % i juni og 50 % i desember. Annen godtgjørelse utbetales en gang i året, i desember.

## VEDERLAG FOR TAPT ARBEIDSFORTJENESTE

Rett til vederlag for tapt inntekt gjelder for møter i tiden kl. 0800 - 1700. Denne tidsbegrensning gjelder ikke skiftarbeid.

Det gis vederlag for dokumenterte tap i arbeidsinntekt og næringsinntekt inntil 8 G, og reguleres tilsvarende.

Vederlag maksimalt kr. 2.500,-/dag.

Tap i inntekt uten legitimasjon dekkes med inntil kr. 200,-/time.



# Kommunale- og interkommunale selskaper

- Oversikt over selskaper hvor Nes kommune er involvert.
- Samarbeidspartnere.
- Eierstyring – hvordan praktiseres det?

# Etiske retningslinjer - GENERELT

Nes 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 innbyggenes tillit og holdning til kommunen. De skal derfor ta aktivt avstand fra og bekjempe enhver uetisk forvaltningspraksis. Som forvaltere av innbyggenes 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 retningslinjene.

# Etiske retningslinjer – OMDØMME

- Ønsket omdømme for Nes kommune er at vi hos innbyggere og samarbeidsparter framstår som en helhetlig, kvalitetsbevisst, imøtekommende og serviceinnstilt kommune.
- Det skal vektlegges å hindre myndighetsmisbruk.

# Etiske retningslinjer - 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 til de til enhver tid gjeldende lover og regler om taushetsplikt.

## Forvaltningslovens § 13

Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om:

- noens personlige forhold, eller
- tekniske innretninger og fremgangsmåter samt drifts- eller forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår.

# HABILITET – INTEGRITET OG INTERESSEKONFLIKT

Folkevalgte og ansatte i Nes kommune skal søke 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

# HABILITET – INTEGRITET OG INTERESSEKONFLIKT

## Personlige fordeler

- Gaver
- Innkjøp
- Bruk av utstyr
- Representasjon
- Reiser
- Biinntekter og foredrag

## Registrering av verv og økonomiske interesser

Nes kommunestyre har vedtatt å knytte seg til [www.styrevervregisteret.no](http://www.styrevervregisteret.no). Nes kommune oppfordrer medlemmer i kommunestyret, råd og utvalg, samt ledere og nøkkelpersonell om å registrere sine styreverv, økonomiske interesser og lignende i registeret.

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

# Varsling

Nes 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 Nes 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 rettsikkerhet.

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