

ETISKE RETNINGSLINJER FOR HITRA KOMMUNE

vedtatt av Hitra kommunestyre den 19.05.2022 i PS 28/22



INNLEDNING.....	3
1 Møter med publikum.....	4
2 Åpenhet.....	4
3 Taushetsplikt.....	4
4 Sosiale medier.....	5
5 Varsling.....	5
6 Habilitet.....	6
7 Bistillinger, ekstraverv og betalte oppdrag.....	6
8 Gaver og andre fordeler.....	6
9 Reiseutgifter og kursutgifter.....	6
10 Kommunens ressurser.....	7
11 Utlån av kommunens eiendeler.....	7
12 Lederansvar.....	7
13 Personlig ansvar.....	7

INNLEDNING

Formålet med etiske retningslinjer er å sikre god etisk praksis og definere standarder for ansatte og folkevalgte i Hitra kommune. De etiske retningslinjene, sammen med kommuneloven og de overordnede målene i kommuneplanens samfunnsdel, skal bidra til at kommunen har effektiv, tillitsskapende og bærekraftig forvaltning.

Gjennom systematisk etikkarbeid gjør vi ansatte og folkevalgte bedre i stand til å håndtere og vurdere hva som er rett og galt. Dette skaper større bevissthet og bidrar til at ansatte og folkevalgte blir trygge på å håndtere etiske dilemmaer som de møter i sitt arbeid for kommunen.

Vi støtter en bærekraftig utvikling basert på FNs bærekraftsmål. I vår forståelse av bærekraft legger vi: Den lokale kraften som ligger i mennesker, miljø og økonomi, og som gir oss mulighet til å vokse i balanse med natur- og ressursgrunnlag.

Dette handler om å ta vare på behovene til menneskene som lever i dag, uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å dekke sine behov. Lokal handling er avgjørende for å nå de globale målene. Samarbeid er en forutsetning for å lykkes på de tre dimensjonene miljø, sosiale forhold og økonomi. Gjennom samhandling, læring og delingskultur legger vi til rette for kontinuerlig forbedring og utvikling av nye, bærekraftige løsninger.

Ansatte og folkevalgte i Hitra kommune skal jobbe aktivt for å nå kommunens mål. De overordnede målene som gjelder for hele organisasjonen er fastsatt i [kommuneplanens samfunnsdel](#):

1. Hitra skal bli mer attraktiv som bosted
2. Hitra skal bli mer attraktiv for bedrifter
3. Hitra skal bli mer attraktiv for besøk

Tillit og troverdighet er svært viktig for Hitra kommune. Brukere, innbyggere og folkevalgte skal ha tillit til informasjonen de mottar fra kommunen og at henvendelser til kommunen behandles i tråd med gjeldende lover og regler. Ansatte og folkevalgte i Hitra kommune skal ha tillit til at deres arbeidshverdag er forutsigbar og at deres synspunkter vurderes i spørsmål som påvirker deres arbeidsforhold.

Dette dokumentet gir en oversikt og generell innføring i hva som forventes av enhver ansatt og folkevalgt i Hitra kommune.

1 Møter med publikum

Ansatte og folkevalgte i Hitra kommune skal opptre saklig, høflig og ærlig i møter med publikum.

Informasjonen som oppgis på vegne av Hitra kommune skal være korrekt. Mottar du forespørsel om informasjon du er usikker på eller er utenfor ditt fagområde skal forespørselen så snart som mulig sendes til rette instans i kommunen.

2 Åpenhet

Åpenhet er en viktig forutsetning for innbyggernes tillit til kommunen.

Hovedregelen i offentleglova er at alle kan kreve innsyn i saksdokumenter, journaler og andre lignende dokument. Unntak fra innsyn skal hjemles i lov, og selv når opplysninger er hjemlet til å unntas skal det gjøres en vurdering om å gi helt eller delvis innsyn etter [offentleglova § 11](#).

Ansatte og ledere har rett til å uttale seg på egne vegne, også om forhold som angår arbeidsplassen eller eget arbeidsområde.

Ansatte og ledere kan imidlertid være nødt til å avstå fra enkelte ytringer for å overholde lojalitetsplikten til Hitra kommune. Lojalitetsplikten er imidlertid ikke til hinder for at ansatte ytrer seg.

Dersom det er tvil om noe er unntatt offentligheten eller en ytring kan bryte med lojalitetsplikten skal dette tas opp med nærmeste leder.

3 Taushetsplikt

Ansatte og folkevalgte som mottar taushetsbelagte opplysninger i forbindelse med sitt arbeid for Hitra kommune skal overholde taushetsplikten etter forvaltningsloven. [Forvaltningslovens §§ 13 – 13g](#) inneholder nærmere bestemmelser om taushetsplikt.

Taushetsplikten gjelder også for ansatte etter avsluttet arbeidsforhold og folkevalgte etter at deres verv er over.

Om det er tvil om en opplysning er taushetspliktig skal dette tas opp med nærmeste leder.

4 Sosiale medier

Vær bevisst rollen som ansatt i Hitra kommune. Omverden kan oppfatte ansatte og folkevalgte som talsperson for kommunen når du ytrer deg i sosiale medier. Dersom ansatte og folkevalgte uttaler seg om forhold i kommunen bør de presisere at ytringen er ens egne meninger, eller på vegne av ett parti.

Det kan være situasjoner der det er hensiktsmessig å oppgi arbeidssted og rolle i sosiale medier, eksempelvis i faglige diskusjoner. Men vurder om du bør ha kontakt med elever, brukere eller pårørende på sosiale medier.

Er det tvil skal spørsmålet tas opp med nærmeste leder.

Det vises forøvrig til «Vær Varsom»-plakaten.

5 Varsling

Dersom ansatte og folkevalgte får kjennskap til kritikkverdige forhold har de rett til å varsle om dette på en forsvarlig måte.

For ansatte anses intern varsling til nærmeste leder alltid som forsvarlig. Det er også alltid forsvarlig for ansatte å alternativt varsle til verneombud, tillitsvalgt, tilsynsmyndighet, advokat og HR-avdelingen. I særskilte tilfeller – som beskrives i [arbeidsmiljøloven § 2 A-2, tredje ledd](#) – kan det også være forsvarlig å varsle offentlig. Ansatte kan varsle anonymt til HMS-tjenesten.

Folkevalgte kan varsle til ordfører og/eller kommunedirektør.

Kritikkverdige forhold kan i denne sammenheng være brudd på lovverk, kommunale retningslinjer, myndighetsmisbruk, særlig krenkende atferd eller situasjoner som skaper fare for liv og helse.

Den som mottar varsel har et ansvar for at varselet følges opp. Varsleren skal få tilbakemelding på hva som har blitt gjort som oppfølging av varselet.

Det kan være tilfeller der det er tvil om forholdene det varsles om skal håndteres som et varsel – eksempelvis så er ikke faglig og politisk uenighet *varsling* i arbeidsmiljølovens forstand. Den som mottar varselet skal først avgjøre om forholdet skal behandles som varsel.

Identiteten til en varsler er en taushetsbelagt opplysning, men varsleren skal være oppmerksom på at det kan bli nødvendig å oppgi identitet ved nærmere undersøkelse av varselet.

Kommunen er forpliktet til å ikke foreta gjengjeldelse ovenfor de som varsler om kritikkverdige forhold. Kommunen har også ansvar for å hindre at varslere utsettes for negative reaksjoner fra ledere, kolleger og/eller folkevalgte.

Hitra kommunes prosedyrer for varsling om interne forhold og [Arbeidsmiljøloven §§ 2 A-1 – 2 A-8](#) inneholder nærmere bestemmelser om varsling og oppfølging.

6 Habilitet

Alle som treffer beslutninger eller forbereder saker for Hitra kommune er bundet av forvaltningslovens bestemmelser om habilitet. Ansatte og folkevalgte har en selvstendig plikt til å varsle nærmeste leder eller organ dersom de er inhabile i en sak.

Hovedregelen er at ansatte og folkevalgte skal erklæres inhabile i saker der de selv eller deres nære forbindelser er sakspart eller på annet vis har sterke personlige interesser. Det kan også være andre særegne grunner til at en ansatt eller folkevalgt bør erklæres som inhabil. [Forvaltningsloven kapittel 2](#) inneholder nærmere bestemmelser om habilitet.

Folkevalgte kan også være inhabile etter [kommunelovens § 11-10](#) dersom de har deltatt i å forberede en sak for det folkevalgte organet de er medlem av.

Dersom det er tvil om en ansatts habilitet skal spørsmålet behandles av nærmeste leder. Er det tvil om en folkevalgts habilitet behandles og avgjøres spørsmålet av det aktuelle organet.

7 Bistillinger, ekstraverv og betalte oppdrag

Ansatte og folkevalgte kan ha stillinger, ekstraverv og betalte oppdrag i tillegg til sin rolle i Hitra kommune. Dersom deres biroller er egnet til å komme i konflikt med Hitra kommune sine målsettinger eller skape mistillit til deres upartiskhet skal de varsle nærmeste leder eller det folkevalgte organ de er medlem av.

Nærmeste leder kan i slike tilfeller overføre oppgaver til en annen ansatt eller annen enhet. Folkevalgte organ kan erklære en representant inhabil og kalle inn vararepresentant.

Ledere og folkevalgte i Hitra kommune skal registrere sine verv i [KS sitt styrevervregister](#).

8 Gaver og andre fordeler

Ansatte og folkevalgte kan motta gaver av ubetydelig verdi som reklamemateriell og blomster. De kan også motta moderate former for gjestfrihet og representasjon. De skal ikke motta gaver eller andre personlige fordeler som kan være egnet til å påvirke handlinger, saksforberedelser eller vedtak.

Dette kan eksempelvis være beboere på institusjon som ønsker å gi betydelige gaver til ansatte eller aktører i lokalsamfunnet som ønsker å gi gaver til folkevalgte.

Dersom det er tvil om en gave skal anses som moderat skal ansatte ta spørsmålet opp med nærmeste leder og folkevalgte tar spørsmålet opp med ordfører.

9 Reiseutgifter og kursutgifter

Utgifter til reiser og kurs i sammenheng med arbeid eller verv i Hitra kommune skal dekkes av kommunen. Unntak fra dette prinsippet avklares med kommunedirektøren.

10 Kommunens ressurser

Ansatte og folkevalgte er bevisste på at vi forvalter fellesskapets ressurser på vegne av alle innbyggere i kommunen. I dette arbeidet er vi avhengige av et godt omdømme og tillit. Vi tar vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og misbruker eller sløser ikke med kommunens midler.

Vi drar ikke personlige fordeler av kommunens ressurser, verken tid, økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler.

11 Utlån av kommunens eiendeler

Alt kommunalt utstyr skal som hovedregel kun benyttes i kommunens tjeneste.

Den kommunedirektøren delegerer myndighet til kan tillate at kommunalt utstyr lånes ut til frivillige lag og organisasjoner. I slike tilfeller skal den som er bemyndiget vurdere om formålet er i tråd med kommunens mål og i hvilken grad utlånet er til ulempe for kommunen.

Utlån skal registreres og brukeren er ansvarlig for utgifter og eventuelle skader som følge av utlånet.

12 Lederansvar

Ledere i alle ledd i kommunen har et særlig ansvar for å tilrettelegge for god dialog mellom ansatte og nærmeste leder, og mellom ansatte og publikum. Dersom ledere mottar spørsmål fra ansatte eller brukere/pårørende der de også er i tvil om hva som blir riktig svar skal de ta opp spørsmålet med sin nærmeste leder.

13 Personlig ansvar

Ansatte og folkevalgte i Hitra kommune forvalter verdier og utøver myndighet på vegne av fellesskapet. Det er viktig at innbyggere og brukere av kommunens tjenester har tillit til ansatte og folkevalgtes etiske holdninger.

Enhver ansatt og folkevalgt i Hitra kommune har et personlig ansvar for å overholde bestemmelsene i de etiske retningslinjene. Kommunens ansatte og folkevalgte har rett til å nekte å følge pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på de etiske retningslinjene.

Brudd på de etiske retningslinjene kan få konsekvenser for ansattes arbeidsforhold.