

Etiske retningslinjer

Formålet med Rana kommunes etiske retningslinjer er å sikre god etisk praksis og sette en felles standard for alle ansatte og folkevalgte.

Alle ansatte og folkevalgte skal arbeide for fellesskapets beste, i tråd med lover, regler, kommunens verdier og politiske vedtak.

Ansatte og folkevalgte skal oppføre seg på en måte som ivaretar kommunens omdømme og tillit blant innbyggerne.

Innholdsfortegnelse

1 Formål og virkeområde

2 Møte med kommunens innbyggere og brukere

3 Forvaltning av samfunnets fellesmidler

4 Habilitet

5 Ekstraervert og biertvert

6 Forbud mot gaver og andre fordeler i tjenesten

7 Forretningsetiske regler

8 Åpenhet

9 Ansattes ytringsfrihet

10 Mobbing og diskriminering

11 Lederansvar

12 Personlig ansvar

13 Sanksjoner

1 Formål og virkeområde

Formålet med Rana kommunes etiske retningslinjer er å sikre en god etisk praksis, og definere en felles etisk standard for alle ansatte og folkevalgte i Rana kommune. Ansatte og folkevalgte i Rana kommune skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdier og politiske vedtak. Ansatte og folkevalgte skal opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen.

2 Møte med kommunens innbyggere og brukere

Ansatte i Rana kommune skal møte innbyggere og brukere med respekt. Faglige kunnskaper og faglig skjønn skal ligge til grunn i rådgivning, myndighetsutøvelse og tjenesteyting. Sammenblanding av ansattes og brukeres private interesser skal ikke forekomme.

3 Forvaltning av samfunnets fellesmidler

Ansatte og folkevalgte i Rana kommune skal være bevisst på at de forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne. Ansatte og folkevalgte plikter å ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og skal ikke misbruke eller sløse med kommunens ressurser. Ansatte og folkevalgte skal ikke tilegne seg personlige fordeler av kommunens ressurser, verken økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler.

4 Habilitet

Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Rana kommune er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler. Ansatte og folkevalgte har et selvstendig ansvar for å opplyse om egen habilitet, og tre til side når saken krever det. Dobbelroller og rollekombinasjoner som kan føre til interessekonflikter eller påstander om dette, skal unngås.

5 Ekstraerverv og bierverv

Ansatte i Rana kommune skal ikke inneha ekstraerverv, bierverv, styreverv eller annet lønnet oppdrag som er uforenelige med arbeidsgivers legitime interesser, eller er egnet til å svekke tilliten til kommunen. 2 Det skal være åpenhet om ansattes og folkevalgtes verv som kan ha kan betydning for tjenesteutøvelsen.

6 Forbud mot gaver og andre fordeler i tjenesten

Ansatte og folkevalgte i Rana kommune skal ikke utnytte sin stilling til å oppnå personlige fordeler av en art som kan påvirke, eller være egnet til å påvirke, handlinger, saksforberedelse eller vedtak. Dette betyr at det ikke er tillatt for ansatte eller folkevalgte å motta noen form for gaver eller andre fordeler som er skattepliktige i henhold til skattelovens bestemmelser.

7 Forretningsetiske regler

Rana kommunes forretningsmessige virksomhet og tjenestetilbud må drives slik at innbyggere, brukere og leverandører har tillit til kommunen som forvalter av innbyggernes fellesmidler og som forretningspart. Ansatte og folkevalgte kan ikke påberope seg kommunens innkjøps- og rabattordninger ved personlige kjøp. Ansatte kan ikke delta i konkurranser eller inngå kontrakter med den virksomheten hvor vedkommende gjør tjeneste.

8 Åpenhet

Rana kommune skal praktisere åpenhet både utad, og innad i egen virksomhet. Rana kommune skal gi offentligheten innsyn i den kommunale forvaltning. Kommunen har en generell og aktiv informasjonsplikt. Kommunens ansatte skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger.

9 Ansattes ytringsfrihet

Ytringsfrihet er et grunnleggende prinsipp. Som alle andre borgere kan ansatte i Rana kommune delta i samfunnsdebatten og uttale seg på egne vegne. Kommunens ledelse har rett til å avgjøre hvem som uttaler seg på kommunens vegne. Ansatte har en lojalitetsplikt overfor den virksomheten man arbeider i. Ansatte bør ikke bruke sosiale medier i arbeidstiden foruten når det er nødvendig for å utføre tjenstlige oppgaver. Ytringer som kan knyttes til arbeidsforholdet i Rana kommune, og som er egnet til å svekke kommunens omdømme, skal ikke forekomme

10 Mobbing og diskriminering

Rana kommune har en bevisst holdning mot enhver form for diskriminering, mobbing, vold, trusler og trakassering. 3 Ansatte og folkevalgte i Rana kommune har et ansvar for å virkeliggjøre denne holdningen.

11 Lederansvar

Ledere og folkevalgte i Rana kommune skal bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet, og som ivaretar kommunens verdigrunnlag og etiske retningslinjer. Ledere på alle nivå skal gjennomgå de etiske reglene med sine medarbeidere en gang i året, og ved nyansettelse. Det er også ledernes ansvar å påse at de etiske retningslinjene implementeres og etterleves.

12 Personlig ansvar

Ansatte og folkevalgte i Rana kommune har et personlig og selvstendig ansvar for å følge kommunenes etiske retningslinjer. Kommunenes ansatte har rett til å nekte å følge pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på etiske retningslinjer.

13 Sanksjoner

Brudd på etiske retningslinjer vil kunne bedømmes som tjenesteforsømmelse, og få konsekvenser for arbeidsforholdet i form av tilrettevisning eller ordensstraff. Avhengig av alvorlighetsgraden kan også den ansattes egnethet for stillingen tas opp til vurdering. Handlinger kan være av en slik art at de medfører tiltak etter arbeidsmiljøloven, eventuelt påtale og straffereaksjoner etter straffeloven. Ved brudd på etiske retningslinjer kan politiske vedtak kjønes ugyldige.