



## **Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Rana kommune.**

### **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.

Dobbeltroller 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.



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. Dette gjelder også adgang til å ytre seg om forhold på eget arbeidsområde og egen arbeidsplass. Kommunens ledelse har rett til å avgjøre hvem som uttaler seg på kommunens vegne.

I tråd med alminnelige kontraktsprinsipp er det en gjensidig lojalitetsplikt mellom ansatte og Rana kommune som arbeidsgiver. Arbeidsgiver skal ivareta de ansatte.

## **10. Mobbing og diskriminering**

Rana kommune har en bevisst holdning mot enhver form for diskriminering, mobbing, vold, trusler og trakassering.



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 kjennes ugyldige.