

Møteinnkalling

Utvalg: Administrasjonsutvalget - Ørland kommune
Møtested: Borgklinten, Rådhuset
Møtedato: 18.12.2014
Tid: 08:00

Forfall meldes til www.postmottak@orland.kommune.no eller til Infotorget, tlf. 72514000, som sørger for innkalling av varamedlemmer. Varamedlemmer møter kun ved spesiell innkalling.

Innkalling er sendt til:

Navn	Funksjon	Representerer
Torhild Aarbergsbotten	Leder	OK-H
Knut Morten Ring	Nestleder	OK-AP
Hallgeir Grøntvedt	Medlem	OK-SP
Laila Selnes Lund	Medlem	OK-SP
Frank Aronsen	Medlem	OK-H
Finn Olav Odde	Medlem	OK-SP
Bjørnar Dahlberg	Medlem	OK-FRP
Ann Berit Nervik	Medlem	OK-FAGF
Unni Torp Steen	Medlem	OK-FAGF
Ann Mari Eide	Medlem	OK-FAGF
Guro Kristin Sakariassen	Medlem	

Vel møtt!

Torhild Aarbergsbotten
leder

Saksnr	Sakstittel	Lukket
PS 14/5	Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Ørland kommune	

Til drøfting

- Administrasjonsutvalget virksomhetsplan for 2015

Eventuelt.

SAKSFRAMLEGG**Saksbehandler: Anne Murvold Risvik**

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
	Komite for oppvekst, kultur og idrett	08.12.2014
14/11	Komite for helse og velferd	11.12.2014
14/26	Komite for plan, drift og landbruk	10.12.2014
14/5	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	18.12.2014
	Kommunestyret - Ørland kommune	18.12.2014

Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Ørland kommune

Vedlegg:

- 1 Etiske retningslinjer for tilsatte og folkevalgte i Ørlandkommune – særutskrift adm.utvalget
- 2 Etiske retningslinjer - versjon 2
- 3 Etikkplakaten

Sakens bakgrunn og innhold

Ørland kommunes oppgaver er å arbeide for fellesskapets beste. Kommunens ansatte og folkevalgte skal være seg bevisst at de er i innbyggernes tjeneste. Som folkevalgt eller tjenesteyter, som forvalter av fellesskapets verdier og ved utøvelse av offentlig myndighet må det stilles høye krav til den enkeltes etiske holdninger og integritet. Dette er en forutsetning for at innbyggerne skal ha tillit til kommunen. Kommunens etiske retningslinjer skal være et uttrykk for den etiske standard som skal gjelde for kommunens folkevalgte og ansatte. Alle har et selvstendig ansvar for egne handlinger, og alle skal ta avstand fra – og bekjempe - uetisk praksis. Særlig gjelder dette hvis handlingene krenker noens rettsvern eller tilgodeser noen på en uberettiget måte.

Forslaget til etiske retningslinjer er utarbeidet på bakgrunn av en prosess blant ledere og hovedtillitsvalgte som igjen har gitt innspill til det endelige forslaget som nå legges fram for politisk behandling.

Folkehelsevurdering

Et godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø er et helsefremmende miljø. Etiske retningslinjer er et viktig verktøy i arbeidet med å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø både for folkevalgte og ansatte.

Administrasjonens vurdering

Folkevalgte og ansatte blir daglig utfordret til å ta stilling til etiske dilemmaer. Disse retningslinjene skal bevisstgjøre og oppfordre til etisk refleksjon blant folkevalgte og ansatte

i Ørland kommune. Som forvaltere av samfunnets fellesgoder, samt utøvelse av makt og myndighet, stilles det spesielt høye krav til folkevalgte og ansatte.

- Retningslinjene skal gjenspeile kommunens verdiplattform SOLA og kravene knyttet til ansvarlighet og en lærende holdning vektlegges spesielt.
- Retningslinjene skal brukes til å reflektere over hvordan etikken treffer hver og en av oss, og hvordan de skal påvirke valg, atferd og vår profesjonskultur i alt vi gjør.
- Retningslinjene skal legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på høy etisk standard.
- Kommunens verdigrunnlag sammen med etiske retningslinjer, er en forutsetning for et godt omdømme og kvalitet i møte med innbyggere og brukere.

Alle ledere og folkevalgte politikere i Ørland kommune har gjennom ord og handling stor innflytelse på kulturen og normene for atferd i organisasjonen. Formålet er å videreutvikle gode holdninger og god praksis. Det er ledernes ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent og at det legges til rette for gjennomgang av de etiske retningslinjene og etisk refleksjon. Rådmannen vil sørge for at etiske retningslinjer årlig blir et tema på avdelings/personalmøter.

Etiske retningslinjer ble sendt til politisk behandling første gang i september 2014. Under behandling i Administrasjonsutvalget 26.09.14 ble det imidlertid fattet følgende vedtak:

1. *Administrasjonsutvalget ber om at saken sendes tilbake til rådmannen.*
2. *Det nedsettes et utvalg bestående av leder adm.utvalget, representant fra de tillitsvalgte og rådmannen som utarbeider nytt utkast, herunder en kortversjon av reglementet. Nytt forslag til reglement søkes framlagt i adm.utvalgets neste møte*

Retningslinjene ble gjenstand for en korrigering i tråd med innspill fra medlemmene i den nedsatte arbeidsgruppa og det ble i tillegg utarbeidet et forslag til en kortversjon i plakatform, knyttet opp til kommunens grunnverdier i verdiplattformen SOLA.

Det vil bli utarbeidet en framdriftsplan som sikrer implementering og oppfølging av de vedtatte etiske retningslinjene i alle enheter i organisasjonen.

Rådmannens innstilling:

Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Ørland kommune vedtas.

Saksprotokoll i Komite for oppvekst, kultur og idrett - 08.12.2014

Behandling:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Ørland kommune vedtas.

Saksprotokoll i Komite for helse og velferd - 11.12.2014

Behandling:

Komite for Helse og Velferd fremmer følgende endring i plan for etiske *retningslinjer*;

6 Integritet og omdømme, punkt B – siste avsnitt

Komiteen kan ikke se tilfeller der ordfører og rådmann har behov for å avvike fra hovedregelen, tas ut.

6 Integritet og omdømme, punkt C – Folkevalgte og ansatte skal ikke akseptere.....

Teksten endres til også at tillitsvalgte ikke skal akseptere fritidsreiser.

7 Bekjempelse og forebygging av korrupsjon, punkt C – Gaver gitt til sykehjemmet Tas ut i sin helhet da punkt 9.1 Vedlegg omhandler dette.

Avstemming:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt med følgende forslag til endringer i de etiske retningslinjer.

Endelig vedtak:

6 Integritet og omdømme, punkt B – siste avsnitt

Komiteen kan ikke se tilfeller der ordfører og rådmann har behov for å avvike fra hovedregelen, tas ut.

6 Integritet og omdømme, punkt C – Folkevalgte og ansatte skal ikke akseptere.....

Teksten endres til også at **tillitsvalgte** ikke skal akseptere fritidsreiser.

7 Bekjempelse og forebygging av korrupsjon, punkt C – Gaver gitt til sykehjemmet Tas ut i sin helhet da punkt 9.1 Vedlegg omhandler dette.

Saksprotokoll i Komite for plan, drift og landbruk - 10.12.2014

Behandling:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Endelig vedtak:

Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Ørland kommune vedtas.

SAKSFRAMLEGG**Saksbehandler: Anne Murvold Risvik**

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
14/3	Administrasjonsutvalget - Ørland kommune	25.09.2014
	Komite for oppvekst, kultur og idrett	
	Komite for helse og velferd	
	Komite for plan, drift og landbruk	
	Formannskapet - Ørland kommune	
	Kommunestyret - Ørland kommune	

Etiske retningslinjer for tilsatte og folkevalgte i Ørland kommune

Vedlegg:

- 1 Etiske retningslinjer - forslag til politisk behandling

Sakens bakgrunn og innhold

Ørland kommunes oppgaver er å arbeide for fellesskapets beste. Kommunens ansatte og folkevalgte skal være seg bevisst at de er i innbyggernes tjeneste. Som folkevalgt eller tjenesteyter, som forvalter av fellesskapets verdier og ved utøvelse av offentlig myndighet må det stilles høye krav til den enkeltes etiske holdninger og integritet. Dette er en forutsetning for at innbyggerne skal ha tillit til kommunen. Kommunens etiske retningslinjer skal være et uttrykk for den etiske standard som skal gjelde for kommunens folkevalgte og ansatte. Alle har et selvstendig ansvar for egne handlinger, og alle skal ta avstand fra – og bekjempe - uetisk praksis. Særlig gjelder dette hvis handlingene krenker noens rettsvern eller tilgodeser noen på en uberettiget måte.

Forslaget til etiske retningslinjer er utarbeidet på bakgrunn av en prosess blant ledere og hovedtillitsvalgte som igjen har gitt innspill til det endelige forslaget som nå legges fram for politisk behandling.

Folkehelsevurdering

Et godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø er et helsefremmende miljø. Etiske retningslinjer er et viktig verktøy i arbeidet med å skape et godt psykososialt arbeidsmiljø både for folkevalgte og ansatte.

Administrasjonens vurdering

Folkevalgte og ansatte blir daglig utfordret til å ta stilling til etiske dilemmaer. Disse retningslinjene skal bevisstgjøre og oppfordre til etisk refleksjon blant folkevalgte og ansatte i Ørland kommune. Som forvaltere av samfunnets fellesgoder, samt utøvelse av makt og myndighet, stilles det spesielt høye krav til folkevalgte og ansatte.

- Retningslinjene skal gjenspeile kommunens verdiplattform SOLA og kravene knyttet til ansvarlighet og en lærende holdning vektlegges spesielt.

- Retningslinjene skal brukes til å reflektere over hvordan etikken treffer hver og en av oss, og hvordan de skal påvirke valg, atferd og vår profesjonskultur i alt vi gjør.
- Retningslinjene skal legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på høy etisk standard.
- Kommunens verdigrunnlag sammen med etiske retningslinjer, er en forutsetning for et godt omdømme og kvalitet i møte med innbyggere og brukere.

Alle ledere og folkevalgte politikere i Ørland kommune har gjennom ord og handling stor innflytelse på kulturen og normene for atferd i organisasjonen. Formålet er å videreutvikle gode holdninger og god praksis. Det er ledernes ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent og at det legges til rette for gjennomgang av de etiske retningslinjene og etisk refleksjon. Rådmannen vil sørge for at etiske retningslinjer årlig blir et tema på avdelings/personalmøter.

Det vil bli lagt en framdriftsplan som sikrer implementering og oppfølging av de vedtatte etiske retningslinjene i alle enheter i organisasjonen.

Rådmannens innstilling

Etiske retningslinjer for ansatte og folkevalgte i Ørland kommune vedtas.

Saksprotokoll i Administrasjonsutvalget - Ørland kommune - 25.09.2014 Behandling:

Følgende forslag ble enstemmig vedtatt:

1. Administrasjonsutvalget ber om at saken sendes tilbake til rådmannen.
2. Det nedsettes et utvalg bestående av leder adm.utvalget, representant fra de tillitsvalgte og rådmannen som utarbeider et nytt utkast, herunder en kortversjon av reglementet. Nytt forslag til reglement søkes framlagt i adm.utvalgets neste møte.

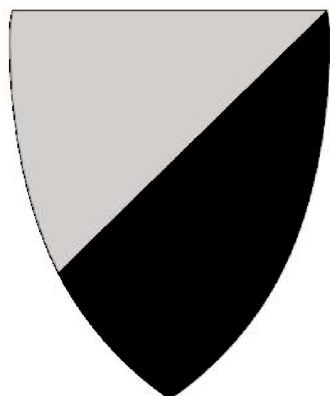
Endelig vedtak:

1. Administrasjonsutvalget ber om at saken sendes tilbake til rådmannen.
2. Det nedsettes et utvalg bestående av leder adm.utvalget, representant fra de tillitsvalgte og rådmannen som utarbeider et nytt utkast, herunder en kortversjon av reglementet. Nytt forslag til reglement søkes framlagt i adm.utvalgets neste møte.

Etiske retningslinjer

Etiske retningslinjer for ansatte og
folkevalgte i Ørland kommune

ØRLAND
K O M M U N E



Versjon/vedtatt

ETISKE RETNINGSLINJER FOR ANSATTE OG FOLKEVALGTE I ØRLAND KOMMUNE

Vedtatt i Kommunestyret xx.xx.2015

Folkevalgte og ansatte blir daglig utfordret til å ta stilling til etiske dilemmaer. Disse retningslinjene skal bevisstgjøre og oppfordre til etisk refleksjon blant folkevalgte og ansatte i Ørland kommune. Som forvaltere av samfunnets fellesgoder, samt utøvelse av makt og myndighet, stilles det spesielt høye krav til folkevalgte og ansatte.

- Retningslinjene skal gjenspeile kommunens verdiplattform SOLA og kravene knyttet til ansvarlighet og en lærende holdning vektlegges spesielt.
- Retningslinjene skal brukes til å reflektere over hvordan etikken treffer hver og en av oss, og hvordan de skal påvirke valg, atferd og vår profesjonskultur i alt vi gjør.
- Retningslinjene skal legge til rette for en tillitsskapende forvaltning som bygger på høy etisk standard.
- Kommunens verdigrunnlag sammen med etiske retningslinjer, er en forutsetning for et godt omdømme og kvalitet i møte med innbyggere og brukere.

Alle ledere og folkevalgte politikere i Ørland kommune har gjennom ord og handling stor innflytelse på kulturen og normene for atferd i organisasjonen. Det er ledernes ansvar å sørge for at de etiske retningslinjene er kjent og at det legges til rette for gjennomgang av de etiske retningslinjene og etisk refleksjon.

1. Generelt

Folkevalgte og ansatte i Ørland kommune skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak. Vi opptrer på en måte som gir tillit i befolkningen og som ikke skader kommunens omdømme. Vi er redelige, ærlige og åpne i enhver sammenheng og ønsker å framstå som lærende i møte med våre utfordringer.

2. I møte med andre og hverandre

Vår atferd og holdninger danner grunnlaget for innbyggernes tillit til kommunen.

Vi behandler brukere, kollegaer, folkevalgte og andre vi kommer i kontakt med gjennom arbeid, arbeidsrelaterte aktiviteter og politiske møter med høflighet og respekt. Vi er åpne og tydelige, samt bidrar til gode løsninger. Vi opptrer på en måte som ikke krenker menneskeverdet og tar aktivt avstand fra enhver uetisk praksis.

Vi lytter til innbyggernes interesser og sikrer likebehandling. Vi opptrer med et godt skjønn i sosiale sammenhenger og i sosiale medier. (Jmf It-reglement for Ørland og Bjugn kommuner) Ørland kommune er imot enhver form for diskriminering og forventer at ansatte og folkevalgte bidrar til å virkeliggjøre denne holdningen.

Mobbing av kollegaer skal ikke forekomme. Ansatte har et ansvar for å gripe inn eller varsle nærmeste leder dersom de oppdager at kollegaer blir mobbet på arbeidsplassen. Når nærmeste leder opptrer uakseptabelt, skal saken om nødvendig bringes til neste nivå.

3. Åpenhet

Vi bidrar til at Ørland kommune er en åpen organisasjon. I en åpen organisasjon er offentlighet og ytringsfrihet viktige prinsipper for å sikre innsyn og kontroll med kommunens virksomhet. Vi bidrar til at kommunen i enhver sak vurderer offentlighet ut over det som følger av lover og regler.

Alle ansatte har et selvstendig ansvar for å ta opp forhold de får kjennskap til på arbeidsplassen som ikke er i samsvar med lover, regler og etiske retningslinjer, der dette ikke er i strid med annen lov.

Ørland kommune skal ha en åpen kultur hvor arbeidstaker kan ta opp saker med sin leder eller andre i organisasjonen. Alle medarbeidere oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold, jmf AML, §2-4.

Medarbeidere skal varsle gjennom linjen til nærmeste leder, tillitsvalgte, verneombud.

Varsling skal foregå på en forsvarlig måte.

4. Habilitet

a) Unngå konfliktsituasjon i forhold til inhabilitet

Vi unngår å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og egne interesser. Dette gjelder også i forhold som ikke direkte rammes av inhabilitetsbestemmelsene i lovgivningen. Det er den enkelte som har ansvar for å reise spørsmål om egen habilitet.

Dersom spesielle personlige interesser likevel kan påvirke avgjørelsen i en sak du har faglig ansvar for, eller for øvrig deltar i saksbehandlingen eller forberedende saksbehandling i, skal du ta dette opp med overordnet.

Folkevalgte og ansatte skal registrere opplysninger om styreverv/økonomiske interesser i Styrevervregisteret.

Rådmannen og kommunalsjefer skal ikke delta aktivt i partipolitisk virksomhet.

b) Rutiner ved inhabilitet på rådmannsnivå

I de tilfeller hvor rådmannen selv er inhabil fattes alle beslutninger og vedtak i saken av det nærmeste kompetente organet. Ordføreren må i slike tilfeller vurdere om sakens art tilsier at saksforberedelser bør foretas av en annen kommune.

Hvis spesiallovgivningen tillegger vedtakskompetansen til en bestemt stilling, og personen som innehar denne stillingen er inhabil, oppnevner kommunalsjef eller rådmannen en kompetent stedfortreder.

5. Redelighet

Redelighet betyr at folkevalgte og ansatte opptrer åpent, ærlig og rettskaffent i møte med befolkning, brukere, samarbeidspartnere og hverandre. Alle parter skal oppleve at informasjonen kommunen gir muntlig og skriftlig, inneholder korrekte og relevante opplysninger. Redelighet er en forutsetning for tillit og godt omdømme.

Vi forvalter fellesskapet midler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Kommunens ressurser ivaretas på den mest hensiktsmessige og rasjonelle måte.

Vi skal ikke bruke kommunens eiendeler privat eller tilegne oss personlige fordeler av kommunens ressurser.

6. Integritet og omdømme

- a) Moderate former for gjestfrihet og representasjon hører med i samarbeidsforhold og informasjonsutveksling. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles slik at den kan påvirke beslutningsprosesser eller kan gi andre saklig grunn til å tro det. I tvilstilfeller skal saken forelegges kommunalsjef eller rådmann.
- b) Ansatte og folkevalgte reise -, opphold og kurskostnader i faglig sammenheng kan bare dekkes av kommunen selv, en annen kommune, staten, Kommunens Sentralforbund (KS), fagforeninger o.l. Reiser og opphold skal i alle tilfeller avklares med nærmeste overordnede i forkant.
Ordfører og rådmann kan beslutte unntak fra hovedregelen for eget vedkommende, men skal da i forkant orientere formannskapet om dette. (Jmf Reglement for godtgjøring til folkevalgte)
- c) Folkevalgte og ansatte skal ikke akseptere fritidsreiser betalt av bedrifter, organisasjoner o.l. som han/hun på vegne av kommunen har kontakt med.

7. Bekjempelse og forebygging av korrupsjon

- a) Gaver kan bevisst eller ubevisst skape en form for lojalitet, uansett størrelse. Vi unngår personlige fordeler som kan påvirke saksforberedelser eller vedtak eller utøvelse av tjenester, eller kan gi andre saklig grunn til å tro dette. Dette gjelder alle typer fordeler som gaver, personlige rabatter og lignende. Dette gjelder likevel ikke oppmerksomhet i form av konfekt, blomster o.l.
- b) Ved tilbud om gaver som har et omfang som går ut over kommunens retningslinjer, skal nærmeste overordnet kontaktes. Slike gaver returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for kommunens regler om dette. Kopi av returbrevet sendes Kommunerevisjonen.
- c) Gavemidler gitt til sykehjemmet, hjemmesykepleien, trygdepensjonatet/eldresenteret disponeres i henhold til «Statutter for disponering og forvaltning av gavemidler til ØMS» Disse statuttene gjelder også for andre tjenesteområder som skulle motta donasjoner eller gavemidler.
- d) I alle typer kontakt og nettverksbygging er vi bevisst på grensen til kameraderi, smøring og korrupsjon og beveger oss ikke mot denne grensen. Det er derfor viktig å ha et avklart forhold til hva som menes med å ha «gode relasjoner» til leverandører, forretningspartnere og beslutningstakere.

8. Reklame og referanser

Kommunen som organisasjon, folkevalgte eller ansatte deltar ikke i reklameøyemed for leverandører som har levert produkter eller tjenester til kommunen.

Vi kan opptre som referanse for en leverandørs kunder når avtalen om å være referanse inngås uten at det skal påvirke leverandørens pris overfor Ørland kommune.

9. Vedlegg

«Statutter for disponering og forvaltning av gavemidler til ØMS, avd Pleie og omsorg»

1. Pengegaver gitt til sykehjemmet, hjemmesykepleien, trygdepensjonatet/eldresenteret skal benyttes til trivselsfremmende tiltak på det aktuelle tjenesteområdet, dvs tiltak som skal gjøre hverdagen lettere for både beboere og ansatte. Midler øremerket spesielle formål skal brukes slik giveren har bestemt.
2. Gavemidlene disponeres av et utvalg ved hvert tjenesteområde som består av 3 medlemmer:
 - Kommunalsjef for området
 - Avdelingsleder for den aktuelle tjenesten
 - Tillitsvalgt fra de organisasjonene som er representert ved tjenesteområdet. Tillitsvalgte velger selv sin representant.Alle medlemmene har forslags – og stemmerett.
3. Ved utgangen av hvert kalenderår legger kommunalsjef for området fram for den aktuelle fagkomiteen en oversikt som viser mottatte gaver og en oversikt over hva gavene er brukt til det aktuelle år.
4. Økonomisjef oppretter og fører eget regnskap for gavemidlene.

(Revidert i henhold til dagens organisasjonsstruktur)

10. Kontaktpersoner:

Rådmann, kommunalsjefer og personalsjef er kontaktpersoner for tilsatte i spørsmål som gjelder disse retningslinjene, ordfører er kontaktperson for folkevalgte.

ETIKKPLAKATEN

SAMHANDLENDE

Vår atferd og holdninger er grunnlaget for innbyggernes tillit til kommunen

Vi lytter til innbyggernes interesser og sikrer likebehandling

Vi er i mot enhver form for diskriminering
Mobbing av kollegaer skal ikke forekomme

OFFENSIV

Vi bidrar til at Ørland kommune er en åpen organisasjon

Redelighet er en forutsetning for tillit og godt omdømme.

Bedriftskulturen i Ørland kommune skal gjenspeile etiske kjerneverdier. Folkevalgte og ledere skal gå foran og motivere til etisk refleksjon og gode valg.

Verdiplattformen i Ørland kommune er:

Samhandlende

Offensiv

Lærende

Ansvarlig

Folkevalgte og ansatte bidrar til å virkeliggjøre verdiene i de etiske retningslinjene

LÆRENDE

Vi er redelige, ærlige og åpne i enhver sammenheng og ønsker å framstå som lærende i møte med våre utfordringer.

Vi bidrar til at kommunen i enhver sak vurderer offentlighet ut over det som følger av lover og regler.

ANSVARLIG

Alle medarbeidere oppfordres til å varsle om kritikkverdige forhold.

Vi unngår å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom kommunens interesser og egne interesser.

Vi forvalter fellesskapets midler på vegne av alle innbyggerne i kommunen.

Vi unngår personlige fordeler som kan påvirke saksforberedelser eller vedtak eller utøvelse av tjenester.

Ørland kommune
Postboks 401
7129 Brekstad

Telefon 72 51 40 00

www.orland.kommune.no

postmottak@orland.kommune.no

ØRLAND
KOMMUNE

