



KONTROLLUTVALGSEKRETARIATET FOR ROMSDAL KO

som omfatter Aukra, Gjemnes, Hustadvika, Molde, Rauma, Sunndal og Vestnes kommuner

ETISKE RETNINGSLINJER

1. GENERELT

Disse etiske retningslinjene gjelder for både styremedlemmer og ansatte i Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal KO.

Medlemmer av styret og ansatte i Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal KO skal arbeide for fellesskapets beste, i tråd med lover og regler og god forvaltningsskikk.

2. TILLIT

Vi opptrer på en måte som gir tillit i befolkningen, hos kontrollutvalgene, medlemskommunene og andre samarbeidspartnere. Vår adferd og våre holdninger danner grunnlag for andres tillit til oppgavefellesskapet og dets virksomhet.

Vi behandler alle vi kommer i kontakt med gjennom arbeid eller arbeidsrelaterte aktiviteter med høflighet og respekt. Vi er åpne og tydelige, samt bidrar til gode løsninger.

Vi opptrer med godt skjønn i sosiale medier.

3. ÅPENHET

Vi bidrar til at Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal KO er en åpen organisasjon der offentlighet og ytringsfrihet er viktige prinsipper.

Vi bidrar til at samarbeidet, innenfor rammene av gjeldende lov- og regelverk, vurderer meroffentlighet i enhver sak som i utgangspunktet er unntatt offentlighet.

4. VARSLING

Ansatte har rett til å varsle styreleder/styret og/eller representantskapsleder/representantskapet om kritikkverdige forhold i oppgavefellesskapet, uten at dette får negative konsekvenser, jfr. arbeidsmiljølovens bestemmelser om varslings.

5. FAGLIG UAVHENGIGHET OG OBJEKTIVITET

Vi legger faglig uavhengighet og objektivitet til grunn både i forberedelser og avgjørelse av saker, i rådgivning og i presentasjon av informasjon.

All informasjon som gis skal være korrekt og pålitelig.

6. HABILITET/INTERESSEKONFLIKTER

Vi unngår å komme i situasjoner som kan medføre konflikt mellom samarbeidets interesser og egne interesser. Dette gjelder også forhold som ikke direkte rammes av habilitetsbestemmelsene i lovgivningen.

Dersom spesielle personlig interesse likevel kan påvirke avgjørelsen i en sak vi har beslutningsmyndighet i, faglig ansvar for, eller deltar i saksbehandlingen i eller forberedende saksbehandling i, er det den enkeltes ansvar å avklare situasjonen med styreleder eller daglig leder.

7. FORVALTNING AV OPPGAVEFELLESSKAPETS RESSURSER

Oppgavefelleskapet er finansiert av medlemskommunene som forvalter fellesskapets midler på vegne av innbyggerne i sine respektive kommuner. Oppgavefelleskapets ressurser skal forvaltes på den mest hensiktsmessige og rasjonelle måte.

8. INTEGRITET OG OMDØMME

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 gi andre saklig grunn til å tro det.

9. PERSONLIGE FORDELER

Vi skal ikke tilegne oss personlige fordeler som følge av vår tilknytning til samarbeidet.

Gaver kan bevisst eller ubevisst skape en form for lojalitet, uansett størrelse. Vi unngår personlig fordeler som kan påvirke saksforberedelse eller vedtak, eller gir andre saklig grunn til å tro det.

Dette gjelder alle typer fordeler som gaver, personlige rabatter eller lignende. Dette gjelder likevel ikke oppmerksomhet i form av konfekt, blomster o.l.

Ved tilbud om eller mottak av gave/fordel som har et omfang som går utover retningslinjene, skal nærmeste overordnet kontaktes. Slike gaver returneres avsenderen sammen med et brev som redegjør for oppgavefelleskapets regler om dette.

I alle typer kontakt og nettverksbygging er vi bevisst på grensen mot 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, forretningspartner og beslutningstakere.

10. TAUSHETSPLIKT

Ansatte og styremedlemmer er bundet av taushetsplikt i samsvar med bestemmelsene i Forvaltningslov og særlovgivning.

Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet sitt arbeidsforhold eller styreverv.

Fortrolige opplysninger som mottas i forbindelse med behandling av saker i styret eller kontrollutvalgene, må respekteres og aldri meddeles andre når dette ikke følger av lov. Slike opplysninger må heller ikke brukes til personlig vinning.

11. OPPFØLGING

Kontrollutvalgssekretariatet for Romsdal KOs etikk vurderes fortløpende. Etske retningslinjer tas opp til vurdering i styre og representantskap første år etter hvert valg.