



STYRET FOR KONTROLLUTVALGSEKRETARIATET FOR ROMSDAL
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 Kontrollutvalgsekretariatet for Romsdal.

Medlemmer av styret og ansatte i Kontrollutvalgsekretariatet for Romsdal 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 samarbeidet 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 Kontrollutvalgsekretariatet for Romsdal 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 og/eller styret om kritikkverdige forhold i selskapet uten at dette får negative konsekvenser, jfr. arbeidsmiljølovens bestemmelser om varslingsrett.

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 SELSKAPETS RESSURSER

Samarbeidet er finansiert av medlemskommunene som forvalter fellesskapets midler på vegne av innbyggerne i sine respektive kommuner. Samarbeidets 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.

Ansattes og styrets reise-, oppholds- og kursutgifter i faglig sammenheng kan bare dekkes av samarbeidet selv eller av en eierkommune.

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 samarbeidets 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 Romsdals etikk vurderes fortløpende. Etske retningslinjer tas opp til vurdering i styret første år i hver styreperiode.