



Nordre Follo kommune

Telefon: 02178

E-post: postmottak@nordrefollo.kommune.no

Erklæring om taushetsplikt og etiske retningslinjer – ansatte

Arbeidstaker
Fødselsnr.
Fornavn
Etternavn
Virksomhet/Avdeling
Nærmeste leder
E-postadresse
Den signerte avtalen vil bli lagt i din personalmappe.

Etiske Retningslinjer for ansatte i Nordre Follo kommune

Nordre Follo kommunes etiske standard skal hjelpe ansatte og andre som jobber for kommunen med å ta riktige valg i jobbsituasjonen. Husk at vi forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen.

Våre holdninger og handlinger påvirker innbyggernes tillit til kommunen, og vi har alle et personlig ansvar for hvordan vi opptrer.

Vi tar aktiv avstand fra trakassering og annen utilbørlig opptreden. Det er trakassering når en person blir utsatt for uønskede negative handlinger, unnlater eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende. Dette kan for eksempel være uønsket seksuell oppmerksomhet, plaging, utfrysing eller sårende fleiping og erting.

For å utvikle et godt etisk skjønn må vi ha en åpen kultur for å snakke om etiske spørsmål. Kjernen i plattform for verdier og kulturuttrykk er at solidaritet og likeverd skal være det bærende kultur- og ledelsesprinsippet. Dette innebærer at vi alle har et kollektivt ansvar – en forpliktelse til å arbeide for og nå gruppas samlede mål. Og et individuelt ansvar – en forpliktelse for våre egne leveranser og resultater. Videre skal organisasjonskulturen være preget av ansvar, omsorg og respekt.

Vi møter innbyggerne med respekt

- Vi er redelige og viser respekt for alle mennesker.
- Vi tenker på at handlingene og holdningene våre påvirker kommunens omdømme.
- Vi opptrer upartisk og behandler alle likt.
- Vi følger norsk lov, interne regler og god forvaltningsskikk.

Vi har ytringsfrihet som samfunnsborgere

- Vi kan delta i samfunnsdebatten.
- Med ytringsfrihet følger ytringsansvar. Vi er bevisst på hvordan vi kommuniserer – og i hvilke medier.
- Vi kan ytre oss kritisk til forhold som berører virksomheten vi jobber i. Når vi uttaler oss basert på vår faglige innsikt, gir det et godt grunnlag for den offentlige samfunnsdebatten.
- Vi opptrer ikke som representanter for kommunen når vi deltar i samfunnsdebatten som privatpersoner. Kommuneledelsen bestemmer hvem som uttaler seg på vegne av kommunen. Les mer om dette i vår kommunikasjonsstrategi og i våre retningslinjer for bruk av sosiale medier.
- Vi sørger for at fortrolige opplysninger ikke kommer på avveie og misbrukes ikke at vi har tilgang til mye informasjon. Vi har taushetsplikt om forhold som er unntatt offentlighet. Les mer i forvaltningsloven § 13.
- Vi er lojale i oppfølgingen av administrative og politiske avgjørelser.

Vi har rett og plikt til å varsle

- Vi har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold.
- Vi har mot til å varsle. Ledelsen skal ivareta den som varsler og ta ansvar for at kritikkverdige forhold blir rettet opp. Den som varsler, skal ikke utsettes for gjengjeldelse.

Vi varsler overordnede om inhabilitet

- Vi blander ikke kommunens interesser med våre personlige interesser.
- Vi er profesjonelle når vi utøver rollen vår.
- Vi er bevisst vår egen habilitet og trer til side når saken krever det.
- Vi spør hvis vi er i tvil.

Vi har ikke lov til å ta imot gaver

-Vi bruker ikke stillingen vår til å oppnå personlige fordeler eller gaver som kan påvirke oss i handlingene våre, eller når vi fatter vedtak.
 -Vi avklarer med lederen vår om vi kan motta gaver av ubetydelig verdi.
 -Vi avklarer med lederen vår hvilke arrangementer vi kan delta på i jobbsammenheng.
 -Vi bruker ikke stillingen vår i kommunen til å skaffe oss annet lønnet arbeid hos innbyggere i kommunen.
 -Ansatte som har sin hovedstilling i kommunen, melder fra om lønnet arbeid utenfor kommunen til nærmeste leder.
 -Vi kjøper varer og tjenester via kommunens rammeavtaler. Vi mottar ikke særfordeler ved private kjøp av varer og tjenester fra kommunens leverandører.
 -Kommunens eiendeler, herunder kjøretøy, skal ikke brukes til private formål.

Noen ganger finnes det ikke et entydig svar på hva du skal gjøre i en bestemt situasjon. Hvis du står overfor et etisk problem eller dilemma, kan det hjelpe deg å stille spørsmålene nedenfor:

-Vil jeg mislike om dette ble kjent for ledelsen eller mine kolleger?
 -Vil det på noen måte svekke tilliten og anseelsen til Nordre Follo kommune hvis dette skulle bli omtalt i media?
 -Er handlingen eller disposisjonen i konflikt med de interessene jeg skal ivareta som ansatt, eller oppfattes det som en fordel jeg får i kraft av stillingen min?
 -Hvis jeg tar imot tilbudet: Skaper det bindinger eller relasjoner som nå eller senere kan påvirke beslutninger, eller kan det fremstå slik?
 I tilstiltfeller skal vi drøfte slike spørsmål med nærmeste leder. Brudd på de etiske retningslinjene kan få konsekvenser for arbeidsforholdet.

Alle ansatte i Nordre Follo kommune har et personlig ansvar for å følge kommunens etiske retningslinjer.

Det er viktig at det gjennomføres jevnlig revisjoner av disse styringsdokumentene fordi vi er en ny organisasjon hvor det hele tiden bygges ny kultur, og verdier implementeres.

Etiske retningslinjer for ansatte i Nordre Follo kommune

☐ Jeg har lest og godkjenner de etiske retningslinjene.

Taushetsplikt del 1

Forvaltningsloven § 13 (taushetsplikt)

«Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til det han i forbindelse med tjenesten eller arbeidet får vite om:

- 1) noens personlige forhold, eller
- 2) tekniske innretninger og fremgangsmåter samt drifts- eller forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den som opplysningen angår."

"Som personlige forhold regnes ikke fødested, fødselsdato og personnummer, statsborgerforhold, sivilstand, yrke, bopel og arbeidssted, med mindre slike opplysninger røper et klientforhold eller andre forhold som må anses som personlige.» «Taushetsplikten gjelder også etter at vedkommende har avsluttet tjenesten eller arbeidet. Han kan heller ikke utnytte opplysninger som nevnt i denne paragraf i egen virksomhet eller i tjeneste eller arbeid for andre.»

Straffeloven annen del, kap. 21 Vern av informasjon og informasjonsutveksling kommer til anvendelse her,

§ 209 lyder:

«Med bot eller fengsel inntil 1 år straffes den som røper opplysning som han har taushetsplikt om i henhold til lovbestemmelse eller forskrift, eller utnytter en slik opplysning med forsett om å skaffe seg eller andre en uberettiget vinning.

Første ledd gjelder tilsvarende ved brudd på taushetsplikt som følger av gyldig instruks for tjeneste eller arbeid for statlig eller kommunalt organ.

For den som arbeider eller utfører tjeneste for et statlig eller kommunalt organ, rammer første og annet ledd også brudd på taushetsplikt etter at tjenesten eller arbeidet er avsluttet.

Grovt uaktsom overtredelse straffes på samme måte. Medvirkning er ikke straffbar.»

§ 210. Grovt brudd på taushetsplikt

Grovt brudd på taushetsplikt straffes med fengsel inntil 3 år.

Ved avgjørelsen av om taushetsbruddet er grovt skal det særlig legges vekt på om gjerningspersonen har hatt forsett om uberettiget vinning og om handlingen har ført til tap eller fare for tap for noen.

Barnvernloven: Kapittel 6, § 6-7 «Enhver som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan, en institusjon, et senter for foreldre og barn eller et omsorgssenter for mindreårige etter denne loven, har taushetsplikt etter forvaltningsloven §§ 13 til 13 e. Overtredelse straffes etter straffeloven § 209.»

Personopplysningsforskriften:

§ 2.9. Taushetsplikt «Medarbeidere hos den behandlingsansvarlige skal pålegges taushetsplikt for personopplysninger hvor konfidensialitet er nødvendig. Taushetsplikten skal også omfatte annen informasjon med betydning for informasjonssikkerheten.»

Helsepersonelloven: kapittel 5 Taushetsplikt og opplysningsrett

Alt personell som yter en eller annen form for helse eller omsorgstjeneste, er i tillegg til den generelle taushetsplikten underlagt helsepersonellovens bestemmelser om taushetsplikt. Det gjøres oppmerksom på at taushetsplikt etter helsepersonelloven er strengere enn hva som følger av den generelle taushetsplikten.

Lov om helsepersonell kap. 5 § 21: «Helsepersonell skal hindre at andre får adgang eller kjennskap til opplysninger om folks legems- eller sykdomsforhold eller andre personlige forhold som de får vite om i egenskap av å være helsepersonell».

I henhold til Lov om helsepersonell § 67 er brudd på taushetsplikten straffbart.

Vedlegg: «**Når skal du tie og når skal du tale? – Om taushetsplikt og viktige unntak**» deles i tillegg til dette skjemaet ut til alle ansatte som jobber under helsepersonelloven.

Taushetsplikt del 2

Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) av 10. februar 1967 (utdrag)

§ 13a. (begrensninger i taushetsplikten når det ikke er behov for beskyttelse). Taushetsplikt etter § 13 er ikke til hinder for:

- at opplysninger gjøres kjent for dem som de direkte gjelder, eller for andre i den utstrekning de som har krav på taushet samtykker,
- at opplysningene brukes når behovet for beskyttelse må anses varetatt ved at de gis i statistisk form eller ved at individualiserende kjennetegn utelates på annen måte, og
- at opplysningene brukes når ingen berettiget interesse tilsier at de holdes hemmelig, f.eks. når de er alminnelig kjent eller alminnelig tilgjengelig andre steder.
- at opplysninger om en navngitt domfelt eller botlagt er benådet eller ikke og hvilke reaksjoner vedkommende eventuelt blir benådet til, gjøres kjent.

§ 13b. (begrensninger av taushetsplikten ut fra private eller offentlige interesser). Taushetsplikt etter § 13 er ikke til hinder for:

- at opplysningene i en sak gjøres kjent for sakens parter eller deres representanter,
- at opplysningene brukes for å oppnå det formål de er gitt eller innhentet for, bl.a. kan brukes i forbindelse med saksforberedelse, avgjørelse, gjennomføring av avgjørelsen, oppfølging og kontroll,
- at opplysningene er tilgjengelig for andre tjenestemenn innen organet eller etaten i den utstrekning som trengs for en hensiktsmessig arbeids og arkivordning, bl.a. til bruk ved vegledning i andre saker,
- at opplysningene brukes for statistisk bearbeiding, utrednings og planleggingsoppgaver, eller i forbindelse med revisjon eller annen form for kontroll med forvaltningen,
- at forvaltningsorganet gir andre forvaltningsorganer opplysninger om en persons forbindelse med organet og om avgjørelser som er truffet og ellers slike opplysninger som det er nødvendig å gi for å fremme avgiverorganets oppgaver etter lov, instruks eller oppnevningssgrunnlag,
- at forvaltningsorganet anmelder eller gir opplysninger (jfr. også nr. 5) om lovbrudd til påtalemyndigheten eller vedkommende kontrollmyndighet, når det finnes ønskelig av allmenne omsyn eller forfølgning av lovbruddet har naturlig sammenheng med avgiverorganets oppgaver,
- at forvaltningsorganet gir et annet forvaltningsorgan opplysninger (samordning) som forutsatt i lov om Oppgaveregisteret,
- at forvaltningsorganet gir et forvaltningsorgan i en annen EØSstat opplysninger som forutsatt i tjenesteloven.

Part eller partsrepresentant som blir gjort kjent med opplysninger etter første ledd nr. 1, kan bare bruke opplysningene i den utstrekning det er nødvendig for å vareta partens tarv i saken. Forvaltningsorganet skal gjøre ham merksam på dette. Likeledes kan forvaltningsorganet pålegge taushetsplikt når vitner o.l. får opplysninger undergitt taushetsplikt i forbindelse med at de uttaler seg til organet. Overtreding av taushetsplikt etter dette ledd kan straffes etter straffelovens § 121, dersom vedkommende er gjort merksam på at overtreding kan få slik følge.

§ 13c. (informasjon om taushetsplikt, oppbevaring av opplysninger undergitt taushetsplikt).

Vedkommende forvaltningsorgan skal sørge for at taushetsplikten blir kjent for dem den gjelder, og kan kreve skriftlig erklæring om at de kjenner og vil respektere reglene.

Dokumenter og annet materiale som inneholder opplysninger undergitt taushetsplikt, skal forvaltningsorganet oppbevare på betryggende måte.

Kongen kan gi nærmere regler om oppbevaring av dokumenter og annet materiale som er undergitt taushetsplikt, om tilintetgjøring av dokumenter eller materiale og om bortfall av taushetsplikt etter en viss tid. Taushetsplikten bortfaller etter 60 år når ikke annet er bestemt i medhold av foregående punktum.

§ 13d. (opplysninger til bruk for forskning). Når det finnes rimelig og ikke medfører uforholdsmessig ulempe for andre interesser, kan departementet bestemme at et forvaltningsorgan kan eller skal gi opplysninger til bruk for forskning, og at dette skal skje uten hinder av organets taushetsplikt etter § 13.

Til vedtak som nevnt i første ledd kan det knyttes vilkår. Disse kan bl.a. gi bestemmelser om hvem som skal ha ansvar for opplysningene og hvem som skal ha adgang til dem, om oppbevaring og tilbakelevering av utlånt materiale, om tilintetgjøring av avskrifter, om hvorvidt forskerne skal ha adgang til å henvende seg til eller innhente nærmere opplysninger om dem det er gitt opplysninger om, og om bruken av opplysningene for øvrig. Kongen kan gi nærmere forskrifter om vedtak etter denne paragraf.

§ 13e. (forskeres taushetsplikt). Enhver som utfører tjeneste eller arbeid i forbindelse med en forskningsoppgave som et forvaltningsorgan har støttet, godkjent eller gitt opplysninger undergitt taushetsplikt til, plikter å hindre at andre får adgang eller kjennskap til:

- opplysninger undergitt taushetsplikt som forskeren får fra et forvaltningsorgan,
- opplysninger som i forbindelse med forskningsarbeidet er mottatt fra private under taushetsløfte, og
- opplysninger som gjelder personer som står i et avhengighetsforhold til den instans (skole, sykehus, anstalt, bedrift, offentlig myndighet m.m.) som har formidlet deres kontakt med forskeren.

Opplysningene kan bare brukes slik det er nødvendig for forskningsarbeidet og i samsvar med de vilkår som måtte være fastsatt etter § 13 d annet ledd. Skal resultater av forskningsarbeidet publiseres eller brukes på annen måte, gjelder § 13 a nr. 1 og 2 tilsvarende. Brudd på taushetsplikten eller på vilkår etter § 13 d annet ledd, straffes etter straffelovens § 121. Departementet eller vedkommende forvaltningsorgan skal gjøre forskeren og hans medarbeidere kjent med taushetsplikten og straffebestemmelsen, jfr. også § 13 c første ledd.

§ 13f. (bestemmelser om taushets og opplysningsplikt m.m. i andre lover). Dersom noen som utfører tjeneste eller arbeid for et forvaltningsorgan, er pålagt taushetsplikt ved bestemmelse i annen lov, forskrift eller instruks av hensyn til private interesser, gjelder §§ 13 til 13 e som utfyllende regler når ikke annet er bestemt i lov eller i medhold av lov. Bestemmelse i annen lov om rett eller plikt til å gi opplysninger begrenser ikke lovbestemt taushetsplikt, med mindre vedkommende bestemmelse fastsetter eller klart forutsetter at taushetsplikten ikke skal gjelde.

Erklæring

☐ Jeg har gjort meg kjent med bestemmelsene i lovverket, og erklærer at jeg vil respektere reglene om taushetsplikt.

Underskrift

Sted og dato

Underskrift