



Vefsn kirkelige fellesråd KIRKEN I VEFSN



ETISKE REGLER

Vedtatt i Vefsn kirkelige fellesråd, 20.09.2019, Sak. 24/ 19.

1. Formål og virkeområde

Formålet med Vefsn kirkelige fellesråds etiske regler er å sikre en god etisk praksis og å definere felles standarder i Dolstad, Drevja og Elsfjord sokn. De etiske reglene gjelder alle ansatte og folkevalgte.

2. Generelt

Kirken i Vefsn legger stor vekt på redelighet, ærlighet og åpenhet i all sin virksomhet.

Representanter for kirken i Vefsn skal arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kirkens verdigrunnlag og menighetsrådets vedtak. Vi skal utføre våre oppgaver og opptre på en måte som fremmer kirkens omdømme og skaper tillit i befolkningen. Vi må ikke oppføre oss på en måte som bringer kirken i miskreditt.

3. Møte med kirkens brukere

Vi 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 brukernes private interesser og økonomiske midler skal ikke forekomme.

4. Forvaltning av samfunnets fellesmidler

Vi skal være bevisste på at vi forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Soknets ansatte plikter å ta vare på kirkens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og skal ikke misbruke eller sløse med kirkens midler. Vi skal ikke tilegne oss personlige fordeler av kirkens ressurser, verken økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler.

5. Forbud mot gaver og andre fordeler i tjenesten

Representanter i Vefsn kirkelige fellesråd og Dolstad, Drevja og Elsfjord sokn må for seg selv eller andre ikke motta gaver, provisjoner, tjenester eller andre ytelser i forbindelse med anskaffelser og kontraktsinngåelser. Dette gjelder også når ytelsen er egnet til, eller er ment å påvirke vedkommende sine tjenestelike handlinger. Dette omfatter også gunstige betingelser knyttet til reiser og opphold. Med mindre gaven er av ubetydelig verdi, plikter vi også å gi avkall på gaver og testamentariske gaver fra brukere.

6. Habilitet

Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Vefsn kirkelige fellesråd og våre tre – 3 sokn er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler.

Vi har en selvstendig plikt til å varsle overordnede om inhabilitet slik at man kan fritas fra videre befatning med saken. Ved tvil om inhabilitet skal vi forelegge spørsmålet for vår nærmeste leder.

7. Antikorrupsjon

Korrupsjon er en form for økonomisk mislighet.

Definisjon:

Misligheter er "handlingar som innebærer uredelighet for å oppnå en urettmessig fordel for seg selv, virksomheten eller andre. Misligheter skilles fra feil ved at den underliggende handlingen er tilsiktet".

Kilde: Riksrevisjonen

Kirken i Vefsn skal drive korrupsjonsbekjempelse både ved å gjennomføre forebyggende tiltak og å sikre avdekking av eventuelle brudd på krav, regelverk og etiske regler.

Kirkens virksomhet må drives slik at innbyggere, brukere og leverandører har tillit til soknet som forvaltere av innbyggernes fellesmidler og som forretningspart. Kirkens representanter skal være tilstrekkelig bevisste om at mislighets- og korrupsjonssaker og medfølgende omdømmetap kan få store konsekvenser for tilliten til soknets folkevalgte og ansatte.

Soknets ansatte kan ikke levere varer og tjenester til den virksomhet i soknet hvor vi selv er ansatt. Vi skal ikke gjøre bruk av soknets samkjøpsavtaler eller rabattordninger. Det skal ikke foretas privat bestilling fra leverandører vi har kontakt med som representant for soknet, når dette kan skape tvil om sammenblanding av offentlige og private midler.

Bruk av soknets maskiner, biler og annet utstyr kan bare skje med fastsatte retningslinjer.

8. Åpenhet

Kirken i Vefsn skal gi offentligheten innsyn i den kirkens forvaltning. Kirken i Vefsn har en generell aktiv informasjonsplikt. Vi skal alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger til innbyggere, organisasjoner, selskaper og andre myndigheter.

9. Ansattes ytringsfrihet og rett til å varsle

Representanter for Vefsn kirkelige fellesråd og de enkelte sokn i Vefsn kan gi faktaopplysninger om eget arbeidsområde. Som alle andre borgere, kan vi delta i samfunnsdebatten og uttale oss på egne vegne. Kritikverdige forhold i en virksomhet bør tas opp, slik at forholdene kan bedres. Kritikverdige forhold er forhold som er brudd på lov, interne regler/retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer.

Eksempler på kritikverdige forhold kan være

- Forhold som kan medføre fare for liv og helse
- Mobbing og trakassering
- Korrupsjon
- Maktmisbruk
- Underslag, tyveri og økonomiske misligheter
- Brudd på taushetsplikt
- Diskriminering

Prinsipper for soknets varslingsordning

- Alle varsler skal tas på alvor og undersøkes
- Kritikverdige forhold må endres eller stoppes

- Åpenhet og ærlighet er viktig
- Kirken i Vefsn trenger arbeidstakere som sier fra
- Alle saker bør oftest tas opp med nærmeste leder
- Den som varsler skal ivaretas på en god måte
- Den/de det varsles om har krav på rettssikkerhet

10. Bruk av sosiale medier

Kirken i Vefsn ønsker å være tilstede der folk er, og mange av de ansatte og folkevalgte er aktive på sosiale medier. Vi skal være tilstede for å gi service og råd, kommentere og komme i dialog. Samtidig skal vi åpne opp for at omverdenen kan dele sine opplevelser knyttet til aktivitetene våre med oss.

- Vi er personlig ansvarlig for innhold vi legger ut på blogger, sosiale nettverk, kommentarfelt i nettaviser eller andre brukarmedier. Husk at det vi legger ut vil være tilgjengelig i lang tid fremover.
- Vi skal være bevisst på vår rolle som ansatt eller folkevalgt i kirken i Vefsn ved all bruk av sosiale medier. Ubetenksom bruk kan svekke vår integritet.
- Sosiale medier skal ikke brukes for saksbehandling eller politisk debatt, men til å informere innbyggere og interesserte om nyheter og annet nyttig.
- Vi skal være åpne om hvor vi jobber i sammenhenger der det er relevant, og presisere at vi uttaler oss som privatpersoner, og ikke på vegne av kirken i Vefsn dersom det reises tvil om vår rolle.
- Vi skal vurdere nøye om vi som privatpersoner skal ha kontakt med konfirmanter, brukere, pårørende eller samarbeidspartnere gjennom sosiale medier. Selv om vi i utgangspunktet synes det er greit å skille mellom rollene, kan dette over tid føre til situasjoner som kan oppleves problematisk for begge parter.
- En god regel er å ikke legge ut bilder uten at personene som er med samtykker til dette. Det er ikke lov å legge ut bilder av personer under 15 år uten foreldre/verges samtykke.
- Reglene for taushetsplikt, personvern, ytringsfrihet og lojalitetsplikt overfor arbeidsgiver mv. som vi forholder oss til i vårt virke i Vefsn, gjelder også når vi opptrer som privatperson i sosiale medier.
- Vis alminnelig folkeskikk og vær varsom!
- Som representant for kirken i Vefsn skal du ikke tåle åpenbare krenkelser eller trusler om vold. Det er null-toleranse for dette, og det som er straffbart ellers i samfunnet, er også straffbart på nett. Overtredelser skal meldes til nærmeste leder eller en annen fortrolig, som skal gi støtte og bistand. Meld fra om overtredelser til nettstedet, og anmeld saken til politiet om nødvendig.
-

11. Informasjonssikkerhet og taushetsplikt

Alle som utfører arbeid for kirken i Vefsn, ansatte, midlertidig ansatte, frivillige, oppdragsgivere og folkevalgte har lovbestemt taushetsplikt. Plikten gjelder både i arbeidet og privat, og den varer også etter avsluttet arbeidsforhold i soknet.

Lederen har ansvar for å opprettholde en tilfredsstillende informasjonssikkerhet.

God informasjonssikkerhet oppnås gjennom den enkelte ansattes holdning og årvåkenhet, og ved at den enkelte ansatte kan vise sitt ansvar for informasjonssikkerheten og følge

gjeldende retningslinjer innenfor sitt ansvarsområde.

Alle representanter for kirken i Vefsn må sette seg inn i rutinene for informasjonssikkerhet ved å gjennomgå/lese kirkens sikkerhetsinstruks og skrive under på taushetserklæring.

12. Lederansvar

Kirkevergen i Vefsn skal bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet, og som ivaretar kirkens verdigrunnlag og etiske regler. Kirkevergen skal gjennomgå de etiske reglene med sine medarbeidere en gang i året, og ved nyansettelse. Kirkevergen skal påse at alle ansatte undertegner på at de har lest og forstått kirkens etiske regler.

13. Personlig ansvar

Alle representanter for Vefsn kirkelige fellelråd, Dolstad, Drevja og Elsfjord sokn har et personlig og selvstendig ansvar for å følge de vedtatte etiske regler. Vi må ta opp tvilstilfeller i forhold til de etiske reglene med vår nærmeste leder. Vi har rett til å nekte å følge pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på de etiske regler.

Brudd på de etiske reglene kan i henhold til personalreglementet medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.

Til pkt. 7. Antikorrupsjon:

Eksempler på økonomiske misligheter

- Korrupsjon: Krever, mottar, aksepterer, gir eller tilbyr en urettmessig fordel.
- Underslag: Tilegner seg en løsøregjenstand han besitter, men som helt eller delvis tilhører en annen
- Utroskap: Forsømmer en annens anliggender som han styrer eller har tilsyn med
- Bedrageri: Fremkaller, styrker eller utnytter en villfarelse/bruk av uriktig eller ufullstendige opplysninger
- Tyveri: Tar eller medvirker til å ta en gjenstand som helt eller delvis tilhører en annen

Ansatte som deltar i soknets forretningsmessige virksomhet plikter å sette seg grundig inn i og etterleve lov og forskrift om offentlige anskaffelser, og soknets eget regelverk på området. Alle anskaffelser må baseres på forutsigbarhet, gjennomsiktighet, etterprøvbarehet, likebehandling og god forretningsskikk.

Til pkt. 9. Ansattes yringsfrihet og rett til å varsle:

Fremgangsmåte for varsling

- Vi kan varsle skriftlig eller muntlig. Muntlig varsling kan skje per telefon eller i direkte samtale.
- Skriftlig varsling kan skje per brev eller e-post.
- Varsling kan gjøres anonymt, men det er ønskelig at vi oppgir vår identitet av hensyn til virksomhetens behov for å kunne undersøke saken grundigst mulig. Dette sikrer også et best mulig resultat.
- Varslerens navn skal være en fortrolig opplysning for den begrensede personkrets i virksomheten som behandler saken.
- Vi kan alltid varsle vår nærmeste overordnede eller andre i virksomheten som har ansvar i forhold til de spørsmål eller personer det gjelder.
- Vi kan også varsle tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg, som så igjen skal følge opp henvendelsen overfor rette vedkommende i virksomheten.
- Gjelder informasjonen en sak som kan involvere ledere av kirken i Vefsn, og/eller vi ikke har oppnådd noen reaksjon fra den vi først varslet til, kan vi kontakte andre relevante personer i organisasjonen.
- Vi har alltid rett til å varsle relevante saker til offentlige myndigheter som Arbeidstilsynet, Økokrim, Konkurransetilsynet eller prostens i indre – Helgeland prosti, men varsling bør først skje internt til overordnede eller verneombud.

Oppfølging av varsling

- Så lenge man vet hvem som har varslet, skal vi alltid få tilbakemelding så raskt som mulig om hvordan saken er behandlet.
- Så langt som mulig skal vi også få tilbakemelding om hvilket utfall saken har fått. Dersom det viser seg at det etter gjennomførte undersøkelser ikke er avdekket kritikkverdige forhold, skal vi også få tilbakemelding om dette.
- Den som varsler er beskyttet mot gjengjeldelse som følge av varslingen. Dette er regulert i arbeidsmiljøloven § 2-5. Dersom vi likevel opplever gjengjeldelse, skal vi straks si fra til ledelsen, som snarest skal følge opp dette.