



Prosedyre for varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen

ID:1775 | **Forfatter:** Sørjoten, Geir | **Godkjent av:** Organisasjon, HMS-koordinator (Sørjoten, Geir) | **Status:** publisert | **Opprettet:** 2.2.2017 | **Endret:** 16.2.2017 | **Revidert:** 16.2.2017 | **Neste revisjon:** 16.2.2018 (Røros kommune, Personalsjef (Oterhals, Sindre)) | **Endringsnivå:** Revisjon | **Utgaver:** 1 | **Losen-lenke:** 258x1775 |

Formål

Denne prosedyren skal sikre våre arbeidstakeres rett og plikt til å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Det at arbeidstakere sier fra er ofte den eneste måten ukultur og ulovlige forhold kan avdekkes. Varsling gir mulighet for å rydde opp i problemer og unngå at problemene blir større.

Omfang/Virkeområde

Denne prosedyren gjelder alt som kommer inn under begrepet "varsling", og gjelder for alle ansatte i Røros kommune.

Ansvar

Rådmannen har ansvar for at kommunen har gode og lett tilgjengelige prosedyrer og systemer for varsling, og at varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen blir behandlet ihht. gjeldende lover og forskrifter. Ansatte har plikt til å varsle hvis en kommer over kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Aktivitet/beskrivelse

Definisjoner:

Hva er varsling:

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som kommer inn under "varslingsbegrepet", og som det ikke er naturlig å melde som avvik i kommunens avvikssystem.

Se egen prosedyre for melding av avvik.

Hva er kritikkverdige forhold:

Med kritikkverdige forhold menes kriminelle forhold, mislighold av lovbestemte påbud eller forbud, brudd på etiske standarder og forhold som går ut over hva som oppfattes som forsvarlig eller etisk akseptabelt, skadelig virksomhet, korrupsjon, underslag, bedrageri, saker som gjelder dårlig arbeidsmiljø der det må varsles utenom vanlig tjenestevei, mobbing, forhold som er en fare for personers liv og helse, og lignende.

Aktivitet:

Fase/trinn	Hvem/ansvar	Hva/aktivitet	Dokumentasjon/merknader
Hva skal varsles	Den som oppdager eller blir gjort kjent med kritikkverdige forhold	Varsler alle forhold som kan defineres som «kritikkverdige forhold». Dette gjelder alle forhold som kommer inn under definisjonen av «kritikkverdige forhold» og som det som det ikke er naturlig å melde som avvik i virksomhetes avvikssystem (pga. varselets innhold eller	<u>Arbeidstilsynets faktaside om varsling</u>

		<p>hvem det varsles til).</p> <p>Se også kommunens vedtatte "<u>Etiske retningslinjer</u>"</p>	
Hvem skal varsles	Den som oppdager eller blir gjort kjent med kritikkverdige forhold	<p>Det kan varsles både internt i kommunen, og eksternt (f.eks. tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter).</p> <p>Ved intern varsling varsles det til øverste administrative leder som er Rådmannen.</p> <p>Arbeidstaker kan også si fra til tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalg som bistår i varslingsprosessen.</p> <p>Hvis det oppleves som en belastning å varsle, anbefales det å søke rådgivning, gjerne hos Arbeidstilsynet, tillitsvalgt eller evt. advokat.</p>	<u>Arbeidstilsynets faktaside om varsling</u>
Hvordan varsles	Den som oppdager eller blir gjort kjent med kritikkverdige forhold	<p>Intern varsling gjøres i kvalitetssystemet (Compilo) under ikonet «Meld avvik». Der finnes det en fane som heter «Varsling»</p> <p>Skjemaet fylles ut etter beste evne.</p> <p>Intern varsling i kvalitetssystemet går automatisk til Rådmannen.</p> <p>Hvis det er forhold som gjør at intern varsling ikke er hensiktsmessig, varsles eksternt til tilsynsmyndigheter, politi eller andre offentlige myndigheter.</p> <p>Ekstern varsling kan gjøres både muntlig og skriftlig.</p> <p>Det stilles som krav i Arbeidsmiljøloven om at fremgangsmåten ved varsling skal være forsvarlig (<u>AML §2-4 (2)</u>)</p>	<p><u>Compilo</u></p> <p><u>Arbeidstilsynets faktaside om varsling</u></p>
Rett og plikt til å varsle	Den som oppdager eller blir gjort kjent med kritikkverdige forhold	<p>Alle arbeidstakere har både rett og plikt til å varsle hvis en oppdager eller blir gjort kjent med kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.</p> <p>Røros kommune ønsker å ha en lav terskel for varsling slik at ukultur og ulovlige forhold kan avdekkes tidlig. Varsling gir mulighet for å rydde opp i problemer og unngå at problemene blir større.</p> <p>Verneombud har en særskilt varslingsplikt av kritikkverdige forhold (<u>AML §6-2 (3)</u>)</p>	<u>Arbeidstilsynets faktaside om varsling</u>
Vern mot gjengjeldelse	Arbeidsgiver	<p>Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler er forbudt. Enhver negativ reaksjon på varsling er i utgangspunktet å regne som gjengjeldelse.</p> <p>Dette betinger at fremgangsmåten for varsling er gjort på en forsvarlig måte. (<u>AML §2-5</u>).</p> <p>Varslerens identitet bør behandles som en fortrolig opplysning,</p>	<u>Arbeidstilsynets faktaside om varsling</u>
Håndtering av varsel	Arbeidsgiver	<p>Rådmannen, som mottar intern varsling, gjør en vurdering på hvem som skal involveres i den videre saksgang, og hvilke tiltak som skal iverksettes.</p> <p>Hvis Rådmannen bestemmer seg for å forfølge saken, skal den det varsles om i utgangspunktet gjøres kjent</p>	<u>Arbeidstilsynets faktaside om varsling</u>

		med varselet og med hvilke opplysninger som er gitt. All innsamling og oppbevaring av opplysninger vedr. saken skal være ihht. <u>personopplysningslovens</u> krav til innsamling, lagring og bearbeiding av personopplysninger. All dokumentasjon som angår saken skal lagres i kommunens saks-/arkivsystem ESA.	ESA
Oppfølging	Arbeidsgiver	Ved intern varsling skal varsler ha tilbakemelding om at varsel er mottatt. Den som varsler bør innen rimelig tid bli informert om hva som er skjedd med saken. Dette avhenger av sakens karakter.	<u>Arbeidstilsynets faktaside om varsling</u>

Bilder og illustrasjoner

o bilder tilknyttet

Vedlegg

[Etiske retningslinjer](#)

Kompetanse

Hjemmel

AML §2-4, §2-5, §3-6 og §6-2
Personopplysningsloven

Referanser

Arbeidstilsynets faktaside om varsling
Brosjyren "Varsling om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen"

Utstyr