

Siðareglur fyrir ráðherra og starfsfólk Stjórnarráðsins

Starfshópur um siðareglur

9. október 2009

| | |
|---|-----------|
| INNGANGUR: STUTT GREINARGERÐ UM REGLURNAR..... | 2 |
| NÁNARI SKÝRINGAR..... | 3 |
| EFTIRFYLGNI..... | 3 |
| HEILBRIGÐ SKYNSEMI | 4 |
| STUÐNINGSGÖGN OG SAMRÁÐ..... | 4 |
| VALIÐ EFNI SEM STUÐST HEFUR VERIÐ VIÐ:..... | 5 |
| I. HLUTI: GRUNNGILDI STJÓRNSÝSLUNNAR | 6 |
| ÓHLUTDRÆGNI..... | 6 |
| ÁBYRGÐ | 6 |
| ÞJÓNUSTA..... | 6 |
| HEILINDI..... | 6 |
| II. HLUTI: GÓÐAR SIÐVENJUR Í STJÓRNSÝSLU | 7 |
| STARFSFÓLK RÁÐUNEYTA OG RÁÐHERRAR | 7 |
| III. HLUTI: SIÐAREGLUR RÁÐHERRA | 8 |
| 1. HAGSMUNATENGL OG HAGSMUNAÁREKSTRAR..... | 8 |
| 2. ÁKVARÐANIR OG MEÐFERÐ VERÐMÆTA | 8 |
| 3. HEGÐUN OG FRAMGANGA..... | 8 |
| 4. VINNUBRÖGÐ | 9 |
| 5. UPPLÝSINGAGJÖF..... | 9 |
| 6. SAMSKIPTI VIÐ SAMSTARFSFÓLK OG ALMENNING | 10 |
| IV. HLUTI: SIÐAREGLUR STARFSFÓLKS STJÓRNARRÁÐSINS..... | 11 |
| 1. HAGSMUNATENGL OG HAGSMUNAÁREKSTRAR..... | 11 |
| 2. ÁKVARÐANIR OG MEÐFERÐ VERÐMÆTA | 11 |
| 3. HEGÐUN OG FRAMGANGA..... | 11 |
| 4. VINNUBRÖGÐ | 12 |
| 5. UPPLÝSINGAGJÖF..... | 12 |
| 6. SAMSKIPTI VIÐ SAMSTARFSFÓLK OG ALMENNING | 12 |
| V. HLUTI: FRAMKVÆMD | 13 |
| 1. SIÐANEFND..... | 13 |
| 2. NÁMSKEIÐ, FRÆÐSLA | 13 |

Inngangur: Stutt greinargerð um reglurnar

Á vormánuðum 2009 skipaði forsætisráðherra starfshóp tveggja starfsmanna úr stjórnarsýslunni og eins utanaðkomandi sérfræðings til að leggja drög að siðareglum fyrir ráðherra og starfsmenn ráðuneyta. Reglurnar eiga að tjá gildi og meginreglur stjórnarsýslunnar og stuðla að faglegri þróun hennar. Um þessar siðareglur gildir sama og um aðrar slíkar reglur; þær eru viðbót við formlegar kröfur til stjórnarsýslunnar, þ.e. þau lög og reglur sem um hana gilda. Þessvegna skiptir líka miklu máli að um setningu þeirra sé fullt samráð haft við starfsfólk stjórnarsýslunnar og þátttaka þess í gerð reglnanna sé tryggð.

Starfshópurinn taldi rétt að gera eingöngu tillögu um siðareglur fyrir ráðherra annars vegar og starfsmenn ráðuneyta hins vegar. Of umfangsmikið væri á þessu stigi að undirbúa siðareglur fyrir stjórnarsýslu ríkisins almennt. Auk þess væri örðugt að ná með samfelldum hætti yfir starfsemi ólíkra ríkisstofnana. Siðareglurnar koma ekki í veg fyrir að einstök ráðuneyti setji sér ítarlegri reglur eftir því sem við á. Einn hópur starfsmanna verður útundan þegar dregin eru skil á milli ráðherra annarsvegar og starfsfólks Stjórnarráðsins hinsvegar. Þetta eru aðstoðarmenn ráðherra sem oft eru ráðnir á pólitískum forsendum og hætta störfum með ráðherra. Eðlilegt er að um þá gildi reglur um starfsfólk og reglur um ráðherra eftir því sem best á við hverju sinni.

Reglurnar sem hér liggja fyrir í drögum eru þríþættar. Í fyrsta hluta eru sett fram fjögur megingildi eða leiðarljós sem lagt er til að stjórnarsýslan geri að sínum. Í öðrum hluta er að finna 20 almennar siðvenjur sem leiða má af þessum fjórum megingildum og gilda um öll dagleg störf ráðherra og starfsmanna ráðuneyta. Í þriðja og fjórða hluta eru sértækari reglur annars vegar fyrir ráðherra og hins vegar fyrir annað starfsfólk ráðuneyta. Sértæku reglurnar veita leiðsögn um rétta hegðun við ýmsar aðstæður sem upp geta komið. Fyrsti og annar hluti reglnanna er samhljóða fyrir starfsfólk ráðuneyta og ráðherra. Öðru máli gegnir um þriðja hlutann, þar sem ólíkar aðstæður ráðherra annars vegar og starfsfólks Stjórnarráðsins hins vegar gera að verkum að ekki er hægt að hafa reglurnar að öllu leyti samhljóða. Samt er mikilvægt að hafa í huga að siðareglur eru alltaf almenns eðlis og siðferðilegar kröfur sem menn gera til sjálfra sín og annarra breytast ekki þó að aðstæður breytist. Í fimmta hluta eru síðan ákvæði um innleiðingu og framkvæmd reglnanna.

Megingildin eða leiðarljósín eiga að endurspeglar þá hugmynd að hægt sé að gera ítrustu kröfur til opinberrar stjórnarsýslu um heilindi, óhlutdrægni, ábyrgð og þjónustu. Heilindi er leiðarhugtak í allri umræðu um gæði stjórnarsýslu, en heilindahugtakið byggir í þessu samhengi á því að allt starfsfólk leggi sig fram um óhlutdrægni í starfi, sé búið undir þá ábyrgð sem í almannathjónustu felst og að sjónarmið gagnsæis, ráðvendni og sanngirni séu alltaf ríkjandi í störfum þess.

Megingildin þarfnast þess hinsvegar að af þeim sé hægt að draga almenn en viðeigandi boð eða reglur sem gilda í daglegu starfi. Í drögunum er þetta gert í öðrum hluta, en þar er safn almennra reglna sem í heild lýsa góðum starfsvenjum starfsfólks Stjórnarráðsins, ráðherra þar með talinna. Það er mikilvægt að hafa í huga að um leið og kröfur af þessu tagi eru settar í orð, skapast líka sú almenna skylda starfsfólks að stuðla að því að stjórnkerfið allt starfi með þeim hætti sem siðareglurnar lýsa. Þó að möguleikar fólks til að hafa áhrif á aðra séu að sjálfsögðu mjög misjafnir, leikur hver einasti starfsmaður alltaf stórt hlutverk sem fyrirmynd annarra, hvort sem um samstarfsmenn er að ræða eða þá sem taka við störfum manna síðar. Í siðareglum er oftast gengið út frá því að hver starfsmaður sjái starf sitt í samhengi við það hlutverk sem stjórnkerfið hefur í heild sinni. Þannig ber til dæmis að skilja almennar reglur á borð við að starfsfólk eigi að stuðla að lýðræðislegum stjórnarháttum, hafa forystu um lausnir á málum þegar það á við, styðja samstarfsfólk í að leita réttar síns og svo framvegis.

Í þriðja og fjórða hluta er svo komið að hinum eiginlegu siðareglum, sem taka á tilteknum aðstæðum og ákveðnum spurningum. Það má hugsa sér að þessi hluti reglnanna, eins og hann er settur fram í fyrirliggjandi drögum, breytist í tímans rás, þar sem hann endurspeglar að sumu leyti þau atriði sem efst eru á baugi hverju sinni.

Áhrif siðareglna eru einkum þrenns konar. Þær hafa í fyrsta lagi leiðsagnargildi, sem ræðst að hluta til af því hversu ítarlegar þær eru og hversu vel þær eiga við um tilteknar aðstæður. Í öðru lagi eru þær stýrandi í þeim skilningi að reglur sem starfsfólk fer eftir og tileinkar sér móta störf þess almennt. Í þriðja lagi hafa reglurnar eftirlitsgildi ef þær eru nógu skýrar til að hægt sé að

beita þeim til að bregðast við óæskilegri framkomu eða hegðun, til dæmis ef mögulegt er að kæra brot á þeim og úrskurða um slík brot.

Það er mikilvægt við setningu siðareglna, að þeim sé ekki beint að ákveðnum hópi eða þær settar til höfuðs einhverjum. Við gerð siðareglna er gengið út frá því að allt starfsfólk, hvort sem um er að ræða fyrirtæki í einkarekstri eða opinbera stofnun, vilji leggja sig fram og líti á það sem metnaðarmál sitt að standa sig sem best í starfi. Siðareglur eiga að auðvelda því að ná þessu markmiði. Þess vegna skiptir einnig miklu máli að allir starfsmenn eigi þess kost að koma að setningu siðareglna og að sem flestir nýti sér það tækifæri. Siðareglur sem settar eru ofan frá án samráðs við þá sem eiga að nota þær missa gjarnan marks.

Nánari skýringar

Starfshópurinn telur rétt að skýra fáein atriði í reglunum til að auðvelda fólki að gera athugasemdir og breytingatillögur við þær áður en þær taka á sig endanlega mynd.

Gert er ráð fyrir því að haldin verði námskeið fyrir starfsmenn Stjórnarráðsins eftir að reglurnar hafa verið staðfestar sem hluti af innleiðingu þeirra. Í framtíðinni verði boðið reglulega upp á námskeið um hagnýta siðfræði og siðareglur og ætlast verði til að nýir starfsmenn sækji slíkt námskeið innan árs frá því að þeir hefja störf. Námskeið, málstofur og skipulagðar umræður um siðfræði eru besta leiðin til að tryggja að siðareglurnar séu virkar í öllu starfi stjórnarsýslunnar og hafi raunveruleg áhrif. Það er ekki nauðsynlegt að fjalla um reglurnar sjálfar nema að litlu leyti með slíkum hætti, en með kerfisbundinni umfjöllun um siðfræði innan stjórnarsýslunnar á starfsfólk þess kost að fjalla um og rökræða spurningar um starfshætti, sem og um viðhorf til þeirra vandamála sem upp kunna að koma í daglegu starfi. Það hefur sýnt sig að umræður og námskeiðahald af þessu tagi gerir starfsfólk öruggara í starfi, auðveldar því að leysa úr flóknum álitamálum og taka réttar ákvarðanir.

Siðareglurnar verður því að setja í víðara samhengi en svo að með þeim sé búið til nýtt regluverk til að taka á brotum sem reglur af öðru tagi ná ekki til. Siðareglur hjálpa til við að móta venjur á því svæði sem er utan laga og reglugerða, ekki með því að leggja auknar kvaðir á starfsfólk, heldur með því að leiðbeina og stýra. Siðareglur eiga þannig að gera fólki lífið auðveldara, ekki flækja það, ef svo má að orði komast. Spurningarnar sem siðareglur geta hjálpað við að svara koma upp alveg óháð því hvort siðareglur eru til eða ekki, en með siðareglum sem beitt er á virkan og lifandi hátt í daglegu starfi, er auðveldara að takast á við þessar spurningar.

Eftirfylgni

Rétt er að hafa í huga að siðareglurnar, þótt opinberar séu, eru fyrst og fremst ætlaðar til að efla innra starf Stjórnarráðsins, þær mega ekki vera refsivöndur sem hægt er að nota í pólitískum tilgangi eða menn geta freistast til að misbeita. Þess vegna er aðalatriðið að reglurnar séu starfsfólki Stjórnarráðsins, sem og ráðherrum og aðstoðarmönnum þeirra, traustur leiðarvísir um rétta og lofsverða framkomu í starfi.

Það er misjafnt hvort siðareglur fyrirtækja og opinberra stofnana gera ráð fyrir kærnum við brotum. Tillaga starfshópsins er að skipuð verði siðanefnd til að fjalla um ábendingar um brot á reglunum og fella viðeigandi úrskurð. Nefndin myndi þá einnig hafa heimild til að fjalla um mál að eigin frumkvæði og sömuleiðis rannsaka mál eftir því sem nauðsynlegt þykir hverju sinni. Í drögunum er ekki endanleg tillaga um samsetningu siðanefndar, en gert er ráð fyrir að forsætisráðherra skipi hana og að í henni eigi sæti tveir sérfræðingar á sviði siðfræði og stjórnarsýslulaga auk 2-3 annarra nefndarmanna. Það má hugsa sér að siðanefndin hafi víðtækara úrskurðarhlutverk en sem varðar siðareglur, til dæmis um álitamál í sambandi við agareglur starfsmannalaga.

Almenna reglan er sú á vinnustöðum að starfsmenn sem vilja benda á siðferðilega ámælisvert athæfi samstarfsmanna, eða lögbrot, snúi sér til næsta yfirmanns sem bregst við ábendingunni eða kemur henni áfram til æðstu stjórnenda. Þessi regla á að sjálfsögðu ekki við ef næsti yfirmaður er sjálfur tengdur því athæfi sem kvartað er yfir eða ef starfsmaðurinn getur ekki treyst yfirmanni sínum af öðrum ástæðum. Við slíkar aðstæður ber að leita til samstarfsmanna eða yfirstjórnar. Þetta getur átt við hvort sem í gildi eru siðareglur eða ekki. Einn af kostunum við að hafa siðanefnd eins og hér er lagt til er sá að kvörtunarferlið er einfaldara en annars væri,

og minni hætta á að einstaklingar sem koma ábendingum á framfæri beint við nefndina gjaldi fyrir það. Það mætti hugsa sér að hægt sé að óska nafnleyndar þegar ábendingu er komið á framfæri við siðanefndina.

Heilbrigð skynsemi

Siðareglur geta verið mis almennar í orðalagi og kröfum. Í þessum drögum er farinn sá millivegur að gerðar eru almennar kröfur um framkomu og vinnubrögð en vísað til heilbrigðar skynsemi um viðeigandi mörk hverju sinni. Þannig er til dæmis gert ráð fyrir því að starfsfólk taki ekki við persónulegum gjöfum yfir hóflegum kostnaðarmörkum, en gjafir sem þegar eru í krafti embættis renni til viðkomandi ráðuneytis. Nú má ekki skilja þetta svo að smágjafir til embættis- eða stjórnámálanna sem jafnvel má telja hluta af eðlilegum mannlegum samskiptum eða kurteisisvenjum, skuli undantekningalaust afhenda í viðkomandi ráðuneyti. Starfsfólk þarf sjálft að meta hvar slík mörk liggja. Einnig má hugsa sér að einstök ráðuneyti setji sér nákvæmari reglur, sé talin þörf á því.

Með sama hætti er á nokkrum stöðum í drögunum vísað í „viðeigandi“ ráðstafanir hverju sinni. Hér verður mat fólks á því hvernig reglurnar eru best uppfylltar að koma til, en einstök ráðuneyti geta einnig haft skýrari viðmið. Það er hluti af innleiðingarferli reglnanna að viðmið verði til um einstök atriði hvort sem þau eru orðuð í reglunum með skýrum hætti, eða hluti af menningu og eðlilegum starfsháttum stjórnsýslunnar.

Við gerð þessara reglna hefur verið stuðst við viðmið fyrir góða starfshætti ríkisstarfsmanna sem fjármálaráðuneytið gaf út árið 2006, þær siðareglur sem þegar eru fyrir hendi í ráðuneytum hér á landi, og margvíslegar leiðbeiningar OECD og fleiri alþjóðlegra stofnana, svo sem Evrópuráðsins. Þá hefur fyrirkomulag þessara mála í öðrum ríkjum verið haft til hliðsjónar.

Samráð

Í vinnu sinni til þessa hefur starfshópurinn haft samráð við félag starfsmanna Stjórnarráðsins og skrifstofustjóra lagaskrifstofa ráðuneytanna. Þá hefur starfshópurinn átt fundi með umboðsmanni Alþingis og Vilhjálmi Árnasyni prófessor sem á sæti í Vinnuhópi um siðferði en hann starfar með rannsóknarnefnd Alþingis um bankahrunið. Það er mjög mikilvægt að skapa umræður um reglurnar þannig að starfsmenn ráðuneyta fái tækifæri til að koma sjónarmiðum sínum að og hafa áhrif á endanlega gerð þeirra. Drögin hafa verið kynnt fyrir öllum ráðuneytum og hefur verið tekið tillit til athugasemda frá þeim.

Lagt er til að drögin verði nú kynnt almenningi á heimasíðu forsætisráðuneytisins. Þau verði svo endurskoðuð í ljósi athugasemda áður en til staðfestingar þeirra og útgáfu kemur. Starfshópurinn fagnar þeim áformum, sem fram kom á þingmálaskrá ríkisstjórnarinnar, að siðareglurnar fái stoð í lögum um Stjórnarráð Íslands. Þannig má festa reglurnar í sessi og jafnframt er einsýnt að umfjöllun á Alþingi um siðareglur fyrir stjórnsýsluna getur verið mjög gagnleg.

Reykjavík, 9. október 2009

Páll Þórhallsson
Halldóra Friðjónsdóttir
Jón Ólafsson

Valið efni sem stuðst hefur verið við:

Útgefið efni OECD um gott siðferði í opinberri stjórnsýslu og baráttu gegn spillingu. Sjá:
http://www.oecd.org/topic/0,3373,en_2649_34135_1_1_1_1_37447,00.html

Handbók Evrópusráðsins um siðferði í opinberri þjónustu. Sjá:
<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1378293&Site=DG1-CDLR&BackColorInternet=B9BDEE&BackColorIntranet=FFCD4F&BackColorLogged=FFC679>

Siðareglur opinberra starfsmanna í Bretlandi. Sjá:
http://www.civilservice.gov.uk/Assets/cs_code_tcm6-2444.pdf

Siðareglur opinberra starfsmanna í Ástralíu. Sjá:
<http://www.apsc.gov.au/values/conductguidelines.htm>

Siðareglur opinberra starfsmanna á Nýja Sjálandi. Sjá:
http://www.ssc.govt.nz/upload/downloadable_files/Code-of-conduct-StateServices.pdf

Viðmið um góða starfshætti ríkisstarfsmanna. Sjá:
<http://www.fjarmalaraduneyti.is/starfsmenn-rikisins/dreifibref/yfirlit/2006/02/15/nr/5544>

Siðareglur utanríkisþjónustunnar. Sjá:
http://www.utanrikisraduneyti.is/media/PDF/Sidareglur_utanrikistjonustunnar.PDF

Siðareglur samgönguráðuneytis. Sjá:
<http://www.samgonguraduneyti.is/sidareglur/>

I. Hluti: Grunnildi stjórnsýslunnar

Óhlutdrægni

Stjórnarráð Íslands starfar á grundvelli laga í þágu almennings. Öll stefnumótun og ákvarðanatöku mótast af sanngirni og virðingu fyrir lögum. Sérhagsmunir stýra ekki málsmeðferð né niðurstöðu mála. Leitast er við að koma í veg fyrir hagsmunaárekstra og þess gætt að almennir borgarar hafi jafnan aðgang að starfsfólki Stjórnarráðsins.

Ábyrgð

Starfsfólk Stjórnarráðsins og ráðherrar bera ábyrgð á gjörðum sínum sem einstaklingar og vinna störf sín þannig að forsendur og ástæður ákvarðana séu ljósar og opinberar eftir því sem kostur er og almannahagsmunir krefjast. Hófs er gætt í meðferð fjármuna, ákvarðanir byggðar á bestu fáanlegum upplýsingum og meðalhófs gætt í öllum ákvörðunum og aðgerðum.

Þjónusta

Stjórnarráðið reynir að koma sem best til móts við þarfir og óskir borgaranna með skilvirku samstarfi ráðuneyta og starfsfólks, gagnsærri stjórnsýslu og greiðri upplýsingamiðlun til almennings. Starfsfólk sýnir frumkvæði í einstökum málum eftir því sem við á, vinnur að bestu lausnum hverju sinni og sýnir borgurinum fulla virðingu í öllum samskiptum við þá.

Heilindi

Ráðherrar og starfsfólk Stjórnarráðsins leita lausna sem eru í senn sanngjarnar, skilvirkar og í almannapágu. Samskipti innan Stjórnarráðsins og við almenning byggjast á trausti, gagnkvæmri virðingu, heiðarleika og hreinskilni. Í daglegu starfi er sýnd ráðdeild og ráðvendni og leitast við að sætta ólík sjónarmið í þágu almennings.

II. Hluti: Góðar siðvenjur í stjórnslu

Starfsfólk ráðuneyta og ráðherrar

- Sinna starfi sínu af alúð, trúmennsku og heiðarleika.
- Starfa í almannabágu af vandvirkni og samkvæmt bestu dómgreind.
- Sýna einstaklingum sem til þeirra leita virðingu og háttvísi.
- Kosta kapps um skilvirkt samstarf við Alþingi og eftirlitsstofnanir þess.
- Stuðla að lýðræðislegum stjórnarháttum á eigin starfsvettvangi.
- Tryggja að undirmenn og samstarfsfólk njóti sannmælis og viðurkenningar fyrir vinnuframlag sitt, frumkvæði og atorku.
- Styðja rétt undirmanna og samstarfsfólks til að leita réttar síns telji þau á sér brotið.
- Vinna gegn einelti á vinnustað.
- Leitast við að skapa traust á og virðingu fyrir eigin stöðu og embætti með trúverðugri og heilsteyptri framkomu.
- Afgreiða mál með skýrum hætti jafnskjótt og því verður við komið.
- Hafa forystu um lausnir þegar það á við.
- Leitast við að bæta vinnubrögð og starfshætti.
- Forðast sóun og ómarkvissa meðferð fjármuna.
- Axla ábyrgð á eigin ákvörðunum og krefjast hins sama af öðrum.
- Standa vörð um hlutleysi og faglegt sjálfstæði starfsmanna.
- Virða jafnræði og forðast mismunun.
- Standa vörð um skoðana- og tjáningarfrelsi.
- Virða mörk stjórn mála og stjórnslu.
- Vekja athygli viðeigandi aðila á ólögum ákvörðunum og athöfnum.
- Forðast hagsmunaárekstra og gæta þess að persónuleg tengsl hafi ekki áhrif á störf.

III. Hluti: Siðareglur ráðherra

1. Hagsmunatengsl og hagsmunaárekstrar

- Ráðherra veitir almenningi sem gleggstar upplýsingar um fjárhag sinn, tekjur, eignir og skuldir. Hann upplýsir einnig um tengsl sín við stofnanir, félög eða félagasamtök sem geta valdið hagsmunaárekstrum í starfi. Þetta gildir um tekjuöflun utan embættis, viðtöku persónulegra gjafa yfir hóflegum mörkum, hverskyns fríðindi, boðsferðir og sérkjör.
- Ráðherra gætir þess að vina-, hagsmuna- og skyldleikatengsl hafi ekki áhrif á embættisstörf. Sé hættu á slíku, eða líkur til að ákvarðanir séu túlkaðar í ljósi slíkra tengsla, ber að gera viðeigandi ráðstafanir.
- Ráðherra notfærir sér ekki stöðu sína, eða upplýsingar sem hún veitir honum sérstakan aðgang að, til persónulegs ávinnings.
- Ráðherra ber að hafa í huga í öllum samskiptum sínum við hagsmunahópa að skyldur hans eru við almenning. Varast skal óeðlileg áhrif hagsmunahópa á stefnumótun og gæta að sanngirni þegar komið er til mótis við óskir hagsmunahópa.
- Ráðherra beitir sér fyrir því innan ráðuneytis að tekið sé á hagsmunaárekstrum strax og þeir koma upp og að starfsfólk sé sér meðvitað um mögulega hagsmunaárekstra og leiðir til að koma í veg fyrir þá.

2. Ákvarðanir og meðferð verðmæta

- Ráðherra axlar með viðeigandi hætti ábyrgð á ákvörðunum sínum og gjörðum, sem skulu vera almenningi til heilla og í samræmi við stjórnarskrá og landslög. Ráðherra axlar með sama hætti ábyrgð á ákvörðunum og gjörðum undirmanna sinna.
- Forsendur ákvarðana skulu vera opinberar nema almannahagsmunir krefjist annars. Æskilegt er að skriflegum gögnum um slíkar forsendur sé haldið til haga.
- Ráðherra beitir ekki valdi sínu í þeim tilgangi að þjóna persónulegum hagsmunum og gætir þess að starfsfólk ráðuneytis virði sömu reglu.
- Ráðherra sýnir ráðdeild við meðferð fjármuna hins opinbera og hvetur starfsfólk ráðuneytis síns til hins sama.
- Útgiöld vegna ferðalaga, veisluhalda, gestamóttöku o.þ.h. ber að takmarka við það sem nauðsynlegt er vegna skyldna embættisins.

3. Hegðun og framganga

- Ráðherra skal sýna virkan samstarfsvilja séu störf hans rannsökuð af hálfu Alþingis eða eftirlitsstofnana Alþingis og eins þegar þingmenn óska eftir upplýsingum á grundvelli laga um þingsköp.
- Ráðherra ber að draga skýr mörk á milli einkalífs síns og opinberra skyldustarfa og hefur ekki einkanot af gæðum starfsins umfram það sem reglur hvers ráðuneytis leyfa.

- Hafi ráðherra einkanot af hlunnindum sem tilheyra viðkomandi embætti skal telja þau fram til skatts eftir því sem við á. Gjafir sem ráðherra þiggur í krafti embættis síns renna til viðkomandi ráðuneytis.
- Ráðherra forðast allt athæfi sem líklegt er til að vekja grunsemdir um að hann notfæri sér stöðu sína í eiginhagsmunaskyni.
- Ráðherra gætir þess að framganga hans gefi starfsmönnum ekki tilefni til að ætla að litið verði framhjá brotum á lögum eða siðareglum.
- Ráðherra ber að tryggja að mistök eða misskilningur sem varðar ákvarðanir, meðferð mála eða samskipti við almenning séu leiðrétt eins fljótt og mögulegt er og valdi sem minnstu tjóni.
- Ráðherra gerist ekki sérstakur fulltrúi eða talsmaður einstakra fyrirtækja innanlands eða á erlendum vettvangi.
- Ráðherra stuðlar að kynningu þessara siðareglna og leggur sig fram um að tryggja víðtæka notkun þeirra.
- Ráðherra gætir þess að rýra ekki virðingu embættis síns með ámælisverðri framkomu, skeytingarleysi um lög eða virðingarleysi við manngildi og mannréttindi, s.s. með kaupum á kynlífsþjónustu.

4. Vinnubrögð

- Ráðherra byggir ákvarðanir sínar á bestu fáanlegum upplýsingum og leitar faglegs mats embættismanna og annarra sérfróðra aðila áður en ákvarðanir eru teknar um einstök mál eftir því sem við á.
- Ráðherra leitast við að vera í sem bestum tengslum við almenning. Í þessu skyni gefur hann almennum borgurum kost á viðtölum við sig, aðstoðarmann eða starfsmann ráðuneytis eftir því sem við á. Gæta skal þess að biðtími sé innan skynsamlegra marka og aðgengi jafnt.
- Ráðherra gerir skýran greinarmun á flokkspólitísku starfi, svo sem í tengslum við kosningar, og verkefnum ráðuneytis síns hverju sinni. Hann felur starfsmönnum ráðuneyta, öðrum en aðstoðarmanni, ekki verkefni sem tengjast stjórnmalastarfi hans.

5. Upplýsingagjöf

- Ráðherra veitir þær upplýsingar sem lög kveða á um að veita skuli fljótt og vel og sér til þess að starfsmenn ráðuneytis hans vinni í sama anda.
- Ráðherra leynir ekki upplýsingum sem hann býr yfir um málefni sem varða almannahag nema lög bjóði eða almannahagsmunir krefjist þess að öðru leyti. Ráðherra ber að hafa frumkvæði að birtingu slíkra upplýsinga sé hún í almannabágu.
- Ráðherra gætir þess að fyrirspurnum þingmanna sé svarað ítarlega og af fyllstu hreinskilni.

- Ráðherra leggur sig fram um að upplýsa almenning og fjölmiðla með reglulegum og skipulegum hætti og af hreinskilni um störf ráðuneytis síns.

6. Samskipti við samstarfsfólk og almenning

- Ráðherra gerir skýran greinarmun á pólitísku hlutverki sínu og hlutverki sínu sem æðsta yfirmanns ráðuneytis. Hann krefst þess af starfsfólki ráðuneytis síns að það láti pólitísk sjónarmið ekki hafa áhrif á störf sín og virðir um leið pólitískt hlutleysi þess.
- Ráðherra tekur mark á og bregst við ábendingum starfsmanna um siðferðilega ámælisvert eða ólögmætt athæfi í ráðuneyti hans eða á starfssviði ráðuneytisins. Hann gætir þess að starfsmenn sem benda á slíkt gjaldi ekki fyrir það.
- Ráðherra leitast við að eiga greið og opin samskipti við frjáls félagasamtök, fagfélög og hagsmunahópa.

IV. Hluti: Siðareglur starfsfólks stjórnarráðsins

1. Hagsmunatengsl og hagsmunaárekstrar

- Starfsfólki ráðuneyta ber að upplýsa ráðuneytisstjóra um fjárhag sinn, tekjur, eignir og skuldir, séu starfsskyldur þess eðlis að til hagsmunaárekstra geti komið. Starfsfólk upplýsir einnig um tengsl sín við stofnanir, félög eða félagasamtök sem geta valdið hagsmunaárekstrum, þar á meðal tekjuöflun utan starfsins og viðtöku persónulegra gjafa frá hagsmunaaðilum.
- Starfsfólk gætir þess að vina-, hagsmuna- og skyldleikatengsl hafi ekki áhrif á störf þess. Sé hætta á slíku, eða líkur til að ákvarðanir séu túlkaðar í ljósi slíkra tengsla, ber að gera viðeigandi ráðstafanir.
- Starfsfólk notfærir sér ekki stöðu sína, eða upplýsingar sem hún veitir því sérstakan aðgang að, til persónulegs ávinnings.
- Í samskiptum við hagsmunahópa ber starfsfólki Stjórnarráðsins að hafa í huga að skyldur stjórnsýslunnar eru við almenning. Gæta skal að jafnræði hagsmunaaðila þegar komið er til móts við óskir hagsmunahópa.

2. Ákvarðanir og meðferð verðmæta

- Hver starfsmaður Stjórnarráðsins er ábyrgur fyrir athöfnum sínum og gjörðum, sem skulu vera almenningi til heilla og í samræmi við stjórnarskrá og landslög.
- Yfirmenn bera ábyrgð á ákvörðunum undirmanna sinna með þeim.
- Starfsfólki Stjórnarráðsins ber að sýna ráðdeild við meðferð fjármuna hins opinbera og stuðla að því sama meðal samstarfsmanna.
- Útgjöld vegna ferðalaga, veisluhalds, gestamóttöku o.þ.h. ber að takmarka við það sem nauðsynlegt má telja vegna skyldna viðkomandi ráðuneytis.

3. Hegðun og framganga

- Við hverskyns rannsóknir af hálfu Alþingis eða eftirlitsstofnana Alþingis og eins þegar þingmenn óska eftir upplýsingum á grundvelli laga um þingsköp ber starfsfólki stjórnsýslunnar að sýna virkan samstarfsvilja.
- Starfsfólki Stjórnarráðsins ber að draga skýr mörk á milli einkalífs síns og opinberra skyldustarfa og hafa ekki einkanot af gæðum starfsins umfram það sem reglur hvers ráðuneytis segja til um.
- Hafi starfsmaður stjórnarráðsins einkanot af hlunnindum sem tilheyra starfi hans skal telja þau fram til skatts. Gjafir sem starfsmaður þiggur vegna embættis síns eða opinbers hlutverks renna til viðkomandi ráðuneytis.
- Starfsfólk Stjórnarráðsins forðast allt athæfi sem líklegt er til að vekja grunsemdir um að það notfæri sér stöðu sína í eiginhagsmunaskyni.

- Mistök eða misskilning sem varðar ákvarðanir, meðferð mála eða samskipti við almenning ber að leiðrétta eins fljótt og mögulegt er og með minnstu mögulegu tjóni.
- Starfsfólk gengur ekki á mála hjá fyrirtækjum eða beitir sér í þágu tiltekinna fyrirtækja umfram önnur innanlands eða á erlendum vettvangi.
- Starfsfólk Stjórnarráðsins gætir þess að rýra ekki trúverðugleika ráðuneytis síns með ámælisverðri framkomu, skeytingarleysi um lög eða virðingarleysi við manngildi og mannréttindi s.s. með kaupum á kynlífsþjónustu.

4. Vinnubrögð

- Ákvarðanir ber að byggja á bestu fáanlegum upplýsingum.
- Leita skal faglegs mats sérfróðra aðila um einstök mál eftir því sem við á.
- Starfsfólk Stjórnarráðsins leitast við að auðvelda öll samskipti við almenning og leitast við að mismuna borgurunum ekki um aðgang að stjórnsýslunni.

5. Upplýsingagjöf

- Starfsfólk Stjórnarráðsins veitir almenningi upplýsingar sem lög kveða á um að veita skuli fljótt og vel.
- Starfsmaður stuðlar að því að upplýsingar sem geta haft áhrif á málsmeðferð og niðurstöður mála séu aðgengilegar samstarfsfólki og yfirmönnum.
- Starfsfólk heldur ekki vitneskju sinni um málefni sem varða almannahag leyndri, nema brýnt sé að gera það vegna almannahagsmuna.

6. Samskipti við samstarfsfólk og almenning

- Bregðast skal við ábendingum samstarfsfólks og undirmanna um siðferðilega ámælisvert eða ólöglegt athæfi. Starfsfólk Stjórnarráðsins leitast við að koma í veg fyrir að einstaklingar gjaldi fyrir slíkar ábendingar.
- Starfsfólk leitast við að eiga greið og opin samskipti við frjáls félagasamtök, fagfélög og hagsmunahópa.
- Starfsfólk leitast við að auðvelda öll samskipti við almenning og sjá til þess að upplýsingar séu veittar greiðlega og með kerfisbundnum hætti.

V. Hluti: Framkvæmd

1. Siðanefnd

- Forsætisráðherra skipar siðanefnd sem tekur við ábendingum um brot á siðareglunum og fjallar um þær. Nefndin getur einnig tekið upp mál að eigin frumkvæði.
- Siðanefnd beitir sér fyrir breytingum á reglunum eftir því sem ástæða er til.

2. Námskeið, fræðsla

- Nýir starfsmenn Stjórnarráðsins, ráðherrar og aðstoðarmenn þeirra sækja námskeið um siðareglur svo fljótt sem auðið er eftir að þeir hefja störf. Forsætisráðuneytið efnir til reglulegra fræðslufunda um siðferði í opinberri stjórnarsýslu og beitir sér fyrir því að efla vitund um siðareglur og virka notkun þeirra.