

ETISK STANDARD

Vedtatt av kommunestyret 26.10.2022



Innledning

Formålet med dette dokumentet er å sikre en god etisk praksis og definere felles standarder for Tromsø kommune. Den etiske standarden gjelder alle kommunens ansatte og folkevalgte.

Standarden er et fundament for kulturen og hvordan Tromsø kommune innretter den daglige virksomheten. Som ansatt eller folkevalgt skal vi arbeide for fellesskapets beste i tråd med lover, regler, kommunens verdigrunnlag og politiske vedtak. Vi skal utføre våre oppgaver og opptre på en måte som ikke skader kommunens omdømme og tillit i befolkningen. Som ansatt eller valgt representant i Tromsø kommune skal vi kjennetegnes ved at vi har høy etisk standard.

1. Møte med kommunens innbyggere og brukere

Ansatte og folkevalgte i Tromsø kommune skal møte innbyggere og brukere med respekt. Faglig kunnskap 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.

2. Åpenhet

Tromsø kommune skal gi offentligheten innsyn i den kommunale forvaltning. Kommunen har en generell aktiv informasjonsplikt. Vi skal som ansatte og folkevalgte alltid gi korrekte og tilstrekkelige opplysninger til innbyggere, organisasjoner, selskaper og andre myndigheter.

3. Habilitet

Alle som treffer beslutninger og tilrettelegger for beslutninger i Tromsø kommune er bundet av forvaltningslovens habilitetsregler. Dette betyr at vi ikke skal delta i behandlingen og avgjørelsen av saker hvis det foreligger forhold som kan svekke tilliten til upartiskhet. Som ansatt har vi en selvstendig plikt til å varsle overordnede om inhabilitet slik at vi kan fritas fra videre tilknytning til saken. Ved tvil om inhabilitet skal vi forelegge spørsmålet for nærmeste leder.

Når en leder er inhabil i en sak, kan avgjørelsen heller ikke treffes av en ansatt som er direkte underordnet. I slike tilfeller skal saken sendes tjenestevei for avgjørelse.

Det er viktig at ansatte og folkevalgte dokumenterer vurderinger av sin habilitet hvor det kan reises tvil om dette.



4. Uavhengighet

Som ansatt og folkevalgt skal vi unngå å komme i avhengighetsforhold til kommunens brukere og leverandører. Vi skal ikke selv eller på vegne av andre, motta gaver, rabatter, tjenester eller andre ytelser fra kommunens brukere eller leverandører. Vi skal ikke benytte vår stilling eller verv til å oppnå personlige fordeler.

Dette betyr blant annet at:

- Vi er særlig oppmerksomme og varsomme på mulige interessekonflikter i forbindelse med kontraktsinngåelser, innkjøp eller andre beslutningsprosesser.
- Reiser og opphold i forbindelse med utførelsen av arbeid for kommunen skal dekkes av Tromsø kommune.
- Tilbud om å delta på reiser eller sosiale sammenkomster, måltider og underholdning av kommunens forbindelser, må klareres med nærmeste overordnet.
- Med mindre en gave er av ubetydelig verdi plikter vi å avstå fra denne.

Vi skal som ansatt og folkevalgt unngå å havne i interessekonflikter ved å delta i beslutninger eller forberedelser av disse hvor vi kan ha en direkte eller indirekte egeninteresse i utfallet.

Vi skal sikre åpenhet rundt eventuelle forpliktelser utenfor kommunen gjennom å registrere opplysninger om verv, roller, eierandeler mv. i det sentrale registeret som kommunen til enhver tid benytter. Som ansatt skal vi ikke drive privat næringsvirksomhet som kan innebære en konkurranse med kommunens virksomhet (som for eksempel barnehage, skole, helse og omsorg), eller påta oss styreverv i slike foretak, uten at vi på forhånd har innhentet arbeidsgivers skriftlige samtykke. Dette gjelder ikke for organisasjons- eller tillitsverv som er regulert som en del av hovedavtalen.

Som ansatte i kommunen kan vi ikke levere varer og tjenester til den virksomhet i kommunen hvor vi selv er ansatt.

5. Forvaltning og bruk av kommunens eiendeler og ressurser

Som ansatt og folkevalgt i Tromsø kommune skal vi være bevisst på at vi forvalter samfunnets fellesmidler på vegne av alle innbyggerne i kommunen. Vi plikter å ta vare på kommunens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måte, og skal ikke misbruke eller sløse med midler. Vi skal ikke tilegne oss personlige fordeler av kommunens ressurser, verken økonomiske midler, eiendommer eller andre eiendeler.

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



6. Ytringsfrihet og rett til å varsle

Som ansatt kan vi uttale oss til media om saker som omfatter egne arbeids og ansvarsområder, herunder økonomi, fag -og faktaopplysninger, så lenge dette ikke kommer i konflikt med lovbestemt taushetsplikt.

Vi oppfordres til å ta del i den offentlige debatten ut fra egne faglige forutsetninger og interesser, samtidig som vi har stor bevissthet rundt skillet mellom personlige synspunkter og uttalelser på vegne av arbeidsgiver. Dersom det er behov for det, skal vi gjøre kjent at uttalelsene er personlige synspunkter.

Vi skal som ansatte gi tilbakemeldinger internt, både positive og negative. Kritikkkverdige forhold i virksomheten skal tas opp, slik at forholdene kan bedres. Varsling bør først skje internt, men vi har rett til å varsle offentlig når dette er formålstjenlig.

7. Taushetsplikt og personvern

Som tjenesteyter og myndighetsutøver skal vi ha et bevisst forhold til vår taushetsplikt. Taushetsbelagt informasjon skal behandles med respekt og aldri formidles til andre enn de som har krav på den for å utøve en god tjeneste. Taushetsplikten gjelder også overfor andre kollegaer som ikke har tjenstlige behov for de aktuelle opplysningene.

Som ansatt har vi ikke adgang til, via datasystemene eller på en annen måte, aktivt å søke opplysninger om andre medarbeidere, borgere eller utenforstående, når det ikke er tjenstlig nødvendig for vårt arbeid i kommunen.

8. Lederansvar

Vi som er ledere i Tromsø kommune skal bygge en organisasjonskultur basert på åpenhet og tillit, og som ivaretar kommunens verdigrunnlag og etiske standard. Ledere på alle nivåer skal gjennomgå den etiske standarden med sine medarbeidere jevnlig, og sørge for at nyansatte gjennomfører opplæring. Som leder har jeg ansvar for å påse at alle ansatte undertegner på at de har lest og forstått kommunens etiske standard.

9. Personlig ansvar

Vi som er ansatt og folkevalgt i Tromsø kommune har et personlig og selvstendig ansvar for å følge kommunens etiske standard. Når vi som ansatte er i tvil må vi ta dette opp med nærmeste leder.

Som ansatt har vi rett til å nekte og følge pålegg som er ulovlige eller medfører brudd på den etiske standarden. Brudd på den etiske standarden kan i henhold til arbeidsreglementet medføre konsekvenser for arbeidsforholdet.