

Riktlinjer till policy mot oegentligheter

REMISSVERSION



Dokumenttyp Styrdokument	Dokumentnamn Riktlinjer till policy mot oegentligheter	Beslutat datum ÅÅÅÅ-MM-DD	Gäller från datum ÅÅÅÅ-MM-DD.
Beslutat av Välj beslutande organ.	Ansvarig förvaltning och avdelning Kommunstyrelseförvaltningen, ekonomiavdelningen		Diarienummer KS 2017/520
Ämnesord Relevanta ämnesord/sökord för innehållet i styrdokumentet. Som exempel kan relevanta ämnesord för ett reglemente vara: Nämnd, ansvarsområde, rapporteringsskyldighet, sammansättning, sammanträden.		Ersätter tidigare beslut Organ ÅÅÅÅ-MM-DD, § 999.	
Dokumentinformation - Är styrdokumentet nytt? Ange varifrån uppdraget att arbeta fram styrdokumentet kommer samt eventuellt bakgrund till/syfte med styrdokumentet. Exempel: "Programmet har arbetats fram på uppdrag av exemplenämnden och beskriver det arbete som kommunen ska bedriva på exempelområdet." - Kompletterar eller ersätter styrdokumentet något annat styrdokument? Ange vilket organ som antog det andra styrdokumentet, inklusive beslutsdatum och paragraf. Exempel: "X-strategin är ett komplement till Y-policyn.", "X-policyn ersätter tidigare Y-policyn, som därmed upphör att gälla."			

Innehållsförteckning

MUTOR

1	Vardagsdilemman i tjänsten, mutor.....	2
2	Vad räknas som muta.....	2
3	Allmänt om mutor.....	2
4	Detta gäller i kommunen om mutor	3
4.1	Måltider.....	3
4.2	Kundträffar	3
4.3	Studieresor, kurser och seminarier	3
4.4	Gåvor	4
4.5	Tjänster.....	4
4.6	Förmån och gåva i testamente och andra former av belöningar	4
4.7	Rabatter och lån	4
4.8	Övriga erbjudanden.....	5
5	Konsekvenser av mutor.....	5

FAVORISERING

6	Vardagsdilemman i tjänsten, favorisering	6
7	Allmänt om favorisering.....	6
8	Vad räknas som favorisering	6
9	Detta gäller i kommunen om favorisering	6
9.1	Anställning.....	6
9.2	Vänskaps- och släktförhållanden.....	7
10	Konsekvenser av favorisering	7

FÖRTROENDEMISSBRUK

11	Vad räknas som förtroendemissbruk.....	8
12	Exempel på förtroendemissbruk.....	8

13	Detta gäller i kommunen om förtroendebrott	8
13.1	Trolöshet mot huvudman	8
13.2	Förskingring	8
13.3	Bedrägeri	9
14	Konsekvenser av förtroendebrott	9

Riktlinjer till policy mot oegentligheter

För att stödja kommunens arbete mot korruption finns riktlinjer och rutiner för oegentligheter avseende mutor, favorisering och förtroendemissbruk.

Riktlinjerna till policyn mot oegentligheter tar upp kommunens värderingar för oegentligheter. Dessa delas i riktlinjerna in i tre delar; mutor, favorisering och förtroendemissbruk.

I riktlinjerna ges exempel på situationer då oegentligheter kan förekomma, eventuell lag som hanterar oegentligheten, hur oegentligheten officiellt definieras, hur kommunen ställer sig till oegentligheten och vilka konsekvenser detta kan ge.

Mutor

En muta är en otillbörlig förmån som är avsedd att påverka mottagaren så att denne på något sätt i sin tjänsteutövning i framtiden eller direkt gynnar givaren. Mutbrott är straffbara.

1 Vardagsdilemman i tjänsten, mutor

Som förtroendevald eller anställd i kommunkoncernen hamnar man ibland i situationer som kan vara svåra att hantera.

Middag med kvällsaktivitet

Som tack för att vi är en stor kund har jag som chef blivit inbjuden till middag med gemensam aktivitet av en leverantör. Leverantören bjuder på biljetter till en ishockeymatch som vi ska se tillsammans och sedan ska vi äta middag på restaurang.

Gåvor från anhörig

I samband med att en brukare flyttar in i sitt nya boende får jag besök på mitt kontor. En anhörig har med sig flera fina gåvor och jag känner mig oartig och vill inte avvisa henne. Jag tar med tvekan emot gåvorna och ställer på min hylla.

Tack från leverantör

Leverantören kommer varje jul förbi med en stor chokladask. Den är till mig som tack för vårt goda samarbete under året, säger hon. Jag tar emot den och tar hem den till familjens stora glädje.

2 Vad räknas som muta

En muta kan bestå av vad som helst som är attraktivt för mottagaren. Det kan avse kontanter, presentkort, rabatter, varor, kreditförmåner, praktikplats för mottagarens närstående, restaurang- eller teaterbesök, evenemangsbiljetter, betalda medlemsavgifter med mera.

Ofta har förmånen ett ekonomiskt värde men det är inte nödvändigt för att förmånen ska ses som en muta. En gåva behöver inte kosta någonting för givaren för att ha ett värde för mottagaren.

3 Allmänt om mutor

Om en förmån anses vara en muta eller inte måste bedömas från fall till fall. Det finns inte alltid ett självklart svar, men det finns några frågor som man kan ställa till sig själv och som kan vara till hjälp vid bedömningen av om en förmån utgör en muta.

1. Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?
2. Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?
3. Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
4. Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?
5. Vill jag läsa om mig själv och den här förmånen i pressen?

Är du osäker på om gåvan du erbjuds kan ses som muta ska du tacka nej. Använd gärna kommunens policy mot oegentligheter som skäl till att erbjudandet inte kan tas emot.

En tumregel är att det alltid är känsligare om du får och tar emot något personligen. En biobiljett från en leverantör som skickas till dig bör skickas tillbaka eller lottas ut bland berörda medarbetare. Fruktkorgen, chokladasken eller souvenirerna kan du ta emot om du ställer ut den i avdelningens gemensamma personalrum, och talar om för givaren att du kommer att göra så.

Blir du bjuden på lunch, middag eller övernattning vid till exempel en nätverksträff är detta tillåtet. Bjuds du däremot in till ett arrangemang från en leverantör bör du alltid fundera på vad syftet bakom inbjudan kan vara. Kan du påverkas i din tjänsteutövning, är den förmån du får tillbörlig eller otillbörlig. Att ta emot en bricklunch som en del i ett dagsprogram är oftast helt i sin ordning. Du bör däremot tacka nej till luncher, middagar och andra förmåner som är mer påkostade och framstår som utöver det vanliga.

Den som är osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör ta upp frågan med sin chef för bedömning. **En otillbörlig gåva kan dock aldrig bli tillbörlig genom att en chef godkänner den.**

4 Detta gäller i kommunen om mutor

4.1 Måltider

Som förtroendevald eller anställd bör man tacka nej till att bjudas på måltider av utomstående om inte måltiden har ett naturligt samband med uppdraget och är en normal arbetslunch eller motsvarande. Ett sådant samband kan finnas om den anställde har till uppgift att skapa eller behålla affärskontakter. Om exempelvis en byggherre eller entreprenör vill visa ett i sammanhanget relevant projekt och bjuda på en enklare måltid är detta normalt tillåtet. Luncher och middagar av annat än traditionellt slag, i synnerhet sådana där måltiden fortsätter med nöjesaktiviteter eller där make/maka eller sambo och barn får delta, bör betraktas som otillbörliga.

4.2 Kundträffar

Om ett företag som kommunen handlar med bjuder på en kundträff är det tillåtet att delta om syftet med träffen är att utbyta information. Om det vid träffen förekommer viss underhållning och bjuds på enklare förtäring innebär det inte att kundträffen därmed blir en muta. Det är dock viktigt att huvudsyftet är att ge information, inte att vara en nöjeställning.

4.3 Studieresor, kurser och seminarier

Resor som har ett naturligt samband med tjänsteutövningen har generellt sett ansetts vara straffria att delta i. Enligt vad som framgår av lagförarbetena kan det mera sällan anses tillbörligt att en anställd i offentlig sektor bjuds på en studieresa som omfattar mer än en dag. För att vara tillbörlig måste en sådan resa vara seriöst upplagd och ovidkommande nöjesarrangemang får i princip inte förekomma. Inbjudan ska vara riktad till arbetsgivaren och denne har att välja ut de personer som deltar.

Om en studieresa, kurs eller seminarium bedöms vara intressant att delta i men det är tveksamt om det skulle anses tillbörligt att bli bjuden på kostnaden för deltagandet, bör arbetsgivaren själv bekosta detta för den anställdes räkning. Motsvarande gäller för förtroendevalda.

4.4 Gåvor

I princip ska gåvor aldrig tas emot från utomstående. Särskild restriktivitet gäller för den som arbetar med myndighetsutövning, arbetar med upphandling eller inköp och för den som är anställd inom äldreomsorg eller socialtjänst.

Gåvor i samband med högtidsdagar eller jul kan accepteras, och som ett riktmärke gäller att julklappar samt gåvor vid 50- och 60-årsdagar inte får vara värda mer än en procent av prisbasbeloppet. Dessa beloppsgränser är inte absoluta utan en gåva kan anses som otillbörlig även om värdet av gåvan är ringa.

Gåvor till anställda inom skola och utbildning från enskilda elever bör endast tas emot om gåvan är av obetydligt värde. Gemensamma gåvor från elever eller föräldrar i samband med terminsavslutningar kan accepteras om värdet av gåvan uppgår till högst en procent av prisbasbeloppet.

Beloppet avseende gåvor från utomstående ska inte blandas samman med beloppet för interna jubileumsgåvor, där arbetsgivaren uppvaktar den anställde. Beloppsgränsen för jubileumsgåvor vid uppvaktning regleras av skattelagstiftningen.

4.5 Tjänster

En muta kan även bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från kommunens leverantörer eller att få en tjänst utförd, t ex reparation av bil eller hus. Detta är inte tillåtet.

4.6 Förmån och gåva i testamente och andra former av belöningar

Anställda inom vårdområdet kan bli särskilt utsatta för att vårdtagaren vill ge belöning för ett gott utfört arbete. På detta område gäller i princip nolltolerans. För att upprätthålla kravet på lika vård och lika bemötande, måste personalen i förekommande fall omedelbart klargöra att någon belöning inte är möjlig att ta emot. Undantag kan komma ifråga enbart om värdet på belöningen är mycket lågt och det står helt klart att den inte kan uppfattas som en muta. Ett exempel kan vara när en pensionär inom äldreomsorgen vill bjuda personal på en kopp kaffe för att visa sin uppskattning.

Det är inte heller godtagbart att en vårdtagare testamenterar egendom till anställda. Om en vårdare får veta att en vårdtagare tänker testamentera egendom till honom eller henne så skall vårdaren omedelbart klargöra för testatorn (vårdtagaren) att vårdaren inte får ta emot detta. Den anställde bör avhålla sig från varje handlande som av testatorn kan uppfattas som ett samtycke till mottagande.

Anställda inom vårdområdet får inte medverka vid upprättandet av deras vårdtagares testamente. Det är inte heller lämpligt att anställda ställer upp som testamentsvittnen. Vårdtagaren bör i frågor av detta slag hänvisas till en advokat eller annan sakkunnig på området.

4.7 Rabatter och lån

Förtroendevalda och anställda får inte ta emot rabatter, följderbjudanden eller lån som inte riktar sig till samtliga anställda i kommunen. Detta innefattar även köp av varor och tjänster till underpris. Rabatter inom ramen för en personalförening kan dock inte betraktas som otillbörliga, så länge alla anställda i kommunen har möjlighet att delta i föreningen.

4.8 Övriga erbjudanden

Det kan förekomma att anställda eller förtroendevalda i kommunen får erbjudanden i tjänsten om att fritt eller till subventionerat pris delta i olika evenemang på fritiden. Det kan vara fråga om att resa, att låna en sportstuga/segelbåt eller om aktiviteter som till exempel golftävlingar. Tacka alltid nej till sådana erbjudanden. Olika slags bonuserbjudanden såsom flygbonuspoäng för tjänsteresor och liknande får endast användas i tjänsten.

5 Konsekvenser av mutor

Den som är anställd eller är uppdragstagare i kommunen eller dess bolag kan dömas för mutbrott. Samma sak gäller för kommunens förtroendevalda. Det innebär att reglerna gäller för såväl miljöinspektörer, lärare, vårdare, konsulter, socialsekreterare som fullmäktigeledamöter. Även styrelseledamöter i kommunala bolag samt nämndemän omfattas.

Inom den offentliga sektorn ser domstolarna extra strängt på situationer såsom myndighetsutövning, exempelvis tillståndsgivning, beslut och tillsyn, samt offentlig upphandling. Även inom äldreomsorg och socialtjänst är reglerna striktare, på grund av vårdragarens beroendeställning och för att förtroendet för äldreomsorgen samt socialtjänsten ska upprätthållas. För anställda som arbetar med myndighetsutövning samt upphandlare, inköpsansvariga och anställda inom äldreomsorg och socialtjänst, är därför alla typer av förmåner i regel att anse som otillåtna.

Den som gör sig skyldig till mutbrott döms till böter eller fängelse i upp till sex år. Givande av muta som riktas mot en person som är anställd eller fullgör ett uppdrag inom den offentliga sektorn eller ett mutbrott som begås av sådan person faller alltid under allmänt åtal. Det innebär att åklagare är skyldig att utreda brottet när det kommer till polis och åklagares kännedom. Reglerna är generellt sett striktare för anställda och förtroendevalda i offentlig verksamhet än personer i privat verksamhet.

I kollektivavtalet, Allmänna Bestämmelser, regleras avstängning och disciplinpåföljd av personal. En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning. Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete. Personalavdelningen hanterar de arbetsrättsliga konsekvenserna.

Favorisering

Lojaliteten till familj, släkt och vänner överstiger ofta lojaliteten mot arbetsgivaren och regelverket. Släktförhållanden och vänskapsband riskerar därför att öka utrymmet för att oegentligheter ska kunna ske på arbetsplatser.

6 Vardagsdilemman i tjänsten, favorisering

I kommunkoncernen förekommer det ibland situationer som det kan vara svårt att överblicka konsekvenserna av.

Partners på samma arbetsplats

Min man och jag arbetar på samma enhet. Han är chef och jag är bara en av medarbetarna och vi skulle verkligen aldrig utnyttja situationen. Vi pratar inte jobb hemma vid matbordet.

Anställning av närstående

Min kompis har rätt kompetens för tjänsten och jag ser inget problem i att förenkla anställningsprocessen, spara pengar för kommunen och anställa henne direkt i min verksamhet. Hon kommer att göra ett bra jobb och det är bättre än att anställa någon som man inte känner.

7 Allmänt om favorisering

Inget av dilemmana ovan innebär ett omedelbart problem men i förlängningen kan det uppstå. Beroenden är ett exempel på en problematik. I ett partnerskap där parterna inte är på jämbördig nivå på arbetsplatsen, kommer en part alltid att vara i beroendeställning. Hur hanteras löneförhandlingarna? Får den beroende parten mer eller mindre än andra för ett lika gott utfört arbete? Hur hanteras konflikter på arbetsplatsen? Kan partnerskapet i sig självt skapa konflikter på arbetsplatsen?

Vänskaps- och släktförhållanden på arbetsplatsen medför ökad risk för oegentligheter. Få vill eller kan avvika från lojaliteten till sin familj, släkt eller vänner.

Vid anställning av närstående finns alltid en risk att den som är tidigare känd av anställande part har för- men även nackdelar i rekryteringsförfarandet.

Ovidkommande detaljer kan få stor betydelse och kompetensen åsidosättas.

Det uppstår automatiskt en jävssituation när en för den rekryterande chefen känd person, så som familjemedlem eller bekant, söker en anställning. Detta kan hanteras genom att strikt tillämpa arbetsgivarens rekryteringsprocess, kompetensbaserad rekrytering.

8 Vad räknas som favorisering

Favorisering är en samlingsbeteckning som innebär att förtroendevalda och anställda utnyttjar sin ställning för att på ett otillbörligt sätt ge fördelar till vissa personer eller grupper. Nepotism, vänskapskorruption och/eller svågerpolitik är favorisering av släktingar eller nära vänner, ofta vid tillsättning av offentliga tjänster eller fördelning av andra uppdrag, exempelvis vid upphandling.

9 Detta gäller i kommunen om favorisering

9.1 Anställning

All rekrytering ska vara kompetensbaserad. Det innebär att chef inför en rekrytering ska göra en väl underbyggd tjänste- och kravprofil med ett urval av fördefinierade kompetenser från en speciell kompetenslista. En särskild rekryteringsprocess ska användas, med tjänste- och kravprofil, intervjuguide och referensguide. På så sätt kan en rättssäker metod som bygger på kompetensbaserad rekrytering säkerställas. Kompetensbaserad rekrytering gäller samtliga rekryteringar i kommunen oavsett tjänst.

9.2 Vänskaps- och släktförhållanden

Förtroendevalda och anställda får inte påverkas av privata relationer. Förtroendevalda och anställda får inte missbruka sin position eller försätta sig i beroendeställning till någon de möter i tjänsten. Chef måste noggrant överväga detta i rekryteringsprocessen.

10 Konsekvenser av favorisering

Lagregler om jäv för anställda och förtroendevalda i kommuner finns i kommunallagen¹. Det finns ingen straffsats i lagen för jävsbrott. Jävsreglerna

¹ 6 kap 24-27 § § kommunallagen

gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka ärendets utgång. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende, utan gäller även den som bereder och/eller verkställer ett ärende.

I kollektivavtalet, Allmänna Bestämmelser, regleras avstängning och disciplinpåföljd av personal. En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning. Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete.

Förtroendemissbruk

Inom området förtroendemissbruk finns brott med straffrättsliga konsekvenser.

11 Vad räknas som förtroendemissbruk

Förtroendemissbruk kan innebära flera saker. Trolöshet mot huvudman innebär att en förtroendeställning missbrukas gentemot arbetsgivaren och detta missbruk innebär skada för huvudmannen. Förskingring är stöld av allmänna medel.

Bedrägeri är en bred form av korruption och handlar om att befattningshavare ägnar sig åt vilseledande beteenden som manipulation eller förvrängning av fakta och expertkunskap för egen vinnings skull.

12 Exempel på förtroendemissbruk

För att förtydliga begreppet förtroendemissbruk, ges några exempel nedan.

Exemplen tangerar varandra i brottsrubricering och åtal kan väckas för flera brott i samma fall.

Trolöshet mot huvudman

Som förtroendevald eller anställd i kommunkoncernen åtnjuts ett förtroende att hantera verksamhet, pengar, personal, kunder med mera. Missbruk av detta förtroende är trolöshet mot huvudman. Försäljning av arbetsgivarens egendom för att göra egen vinst är ett exempel på trolöshet mot huvudman. Arbetsgivaren äger allt som försäljs, skrotas eller på annat sätt avyttras i kommunen och alla intäkter ska tillfalla kommunen. Anställd får aldrig ta emot intäkten som egen vinst. Beloppet är av mindre vikt, det är själva förfarandet som utgör trolöshet.

Förskingring

Att ta pengar ur en handkassa är förskingring på samma sätt som att stjäla pengar genom att till exempel låta arbetsgivaren betala en anställds egna kostnader, eller att föra över pengar till en anställds konto.

Bedrägeri

Bedrägeri uppstår när någon lurar eller vilseleder annan till handling som medför vinning för den vilseledande. Detta kan till exempel uppstå inom omsorgen, där

kund kan luras att betala pengar till den vilseledande eller skänka bort värdesaker etc till den anställda.

13 Detta gäller i kommunen om förtroendemissbruk

13.1 Trolöshet mot huvudman

Vid trolöshet mot huvudman har arbetstagare missbrukat sin ställning hos arbetsgivaren och förtroendet kan vara förbrukat. Trolöshet mot huvudman kan även innebära förskingring, stöld eller bedrägeri. Kommunkoncernen har nolltolerans vid förbrukat förtroende och risk för avsked kan föreligga.

13.2 Förskingring

Förskingring är stöld av allmänna medel. Kommunen har nolltolerans mot stöld. Risk för avsked kan föreligga. Lån ur handkassor får inte göras. Köp med företagskort eller bensinkort för eget bruk är förbjudet. Varor och tjänster för eget bruk får inte faktureras kommunen. Kommunens fordon, verktyg och utrustning får enbart användas i tjänsten. Egna köp får inte göras med kund eller brukares medel. Sammanfattningsvis får kommunens medel enbart användas till kommunens verksamhet.

13.3 Bedrägeri

Det är nolltolerans mot bedrägeri i kommunens verksamheter. Bedrägeri mot kund eller brukare kan jämföras med stöld. Bedrägeri mot arbetsgivare kan tangera trolöshet mot huvudman eller stöld. Anställd som begår bedrägeri kan riskera avsked.

14 Konsekvenser av förtroendemissbruk

Trolöshet mot huvudman, förskingring och bedrägeri är samtliga straffbara brott som polisanmäls för utredning.

I kollektivavtalet, Allmänna Bestämmelser, regleras avstängning och disciplinpåföljd av personal. En arbetstagare som i arbetet gjort sig skyldig till fel eller försummelse kan meddelas disciplinpåföljd i form av skriftlig varning. Är en arbetstagare på sannolika skäl misstänkt för eller bevisligen skyldig till svårare fel eller försummelse i arbetet, brott som kan medföra fängelse eller svårare förseelse

utom anställningen har arbetsgivaren rätt att i avvaktan på slutligt ställningstagande avstänga arbetstagaren från arbete. Personalavdelningen hanterar de arbetsrättsliga konsekvenserna.

POSTADRESS 136 81 Haninge **BESÖKSADRESS** Rudsjöterrassen 2
TELEFON 08-606 70 00 **E-POST** haningekommun@haninge.se

