



POLICY OM REPRESENTATION, MUTOR OCH JÄV

Fastställd av kommunstyrelsen 2014-04-08 § 108

Inledning

Medborgarnas förtroende för oss som arbetar i Timrå kommun fordrar att vi inte misstänks för att påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i vårt arbete. Regelverk syftar till att värna om allmänhetens förtroende för verksamheten. Därför är det viktigt att alla medarbetare och förtroendevalda i Timrå kommun vet hur vi ska resonera och agera när vi stöter på dessa frågor.

Representation

Intern representation riktar sig inåt mot kommunens medarbetare eller förtroendevalda. Kostnaderna för detta tas inom ramen för ordinarie verksamhet.

Extern representation riktar sig mot företag, föreningar, andra kommuner, enskilda och andra som inte tillhör den grupp som omfattas av reglerna för intern representation. Kostnaderna för detta tas ur budgeterade medel för ändamålet.

Representationsrätt

Intern representation

Kommunfullmäktiges ordförande, kommunstyrelsens ordförande, 1:e vice ordförande, oppositionsråd, nämnsordförande, kommunchef och förvaltningschef har intern representationsrätt. Kommunchef och förvaltningschef har delegationsrätt.

Annan intern representation får inte förekomma såvida inte särskilda skäl föreligger. Som särskilda skäl räknas ej sammanträden, förrättningar, regelbundna arbetsluncher mm.

Extern representation

Kommunens övergripande utåtriktade representation handhas av kommunstyrelsens ordförande och kommunfullmäktiges ordförande. Ordförande kan uppdra åt annan förtroendevald att handha extern representation.

Härutöver har 1:e vice ordförande, oppositionsråd, nämnsordförande, kommunchef och förvaltningschefer representationsrätt. Dessa kan uppdra åt annan förtroendevald respektive tjänsteman att handha representationen.

Extern representation får användas vid:

- Officiella besök, vänortsbesök samt studiebesök av större dignitet.
- Andra internationella besök där kommunen är värd.
- Arrangemang som gäller VM, EM, NM, SM samt liknande tävlingar.
- Rikskongresser, riksårsmöten och liknande.



- Interkommunala sammankomster, kongresser och liknande.
- Arrangemang som till art och betydelse är jämförbara med dessa.
- Representation i form av måltid kan förekomma vid överläggningar och kontakter med företrädare för organisationer, företag mm då denna utgör ett led i fullföljandet av kommunen uppgifter.
- Uppvaktning kan ske av lokala föreningar, företag och andra organ vid jubileumsfirande eller dylikt.
- Uppvaktning med blommor får också ske av kommunmedborgare som fyller 100 år.

Alkoholhaltiga drycker

Som huvudregel gäller att återhållsamhet med servering av alkoholhaltiga drycker ska iakttas vid kommunal representation.

Spritdrycker får ej serveras på kommunens bekostnad. Vid servering av vin ska ”hushets vin” eller liknande användas.

Tagande- och givande av muta

Vad säger lagen?

Lagreglerna om tagande- och givande av muta finns i 10 kap. brottsbalken (BrB). De omfattar alla arbetstagare och uppdragsgivare, oavsett befattning eller anställningsform. De omfattar även förtroendevalda.

Regler om åtal finns även i 20 kap. BrB och brottet tagande av otillbörlig förmån vid röstning finns i 17 kap. BrB.

Vad är tagande- och givande av muta?

En muta är en gåva eller förmån som kan påverka en medarbetare eller förtroendevald att gynna givaren. Att gynna givaren innebär inte att gåvan eller förmånen faktiskt medfört att givaren blir eller blivit gynnad utan att denne objektivt sett anses kunna bli det. En medarbetare eller en förtroendevald kan göra sig skyldig till mutbrott även om det är någon annan som får den otillbörliga förmånen, t ex en make, maka, sambo eller barn.

En muta kan bestå av till exempel måltider, gåvor, resor, rabatter, testamentsförordnanden, provisioner mm. En muta kan även bestå av sidoleveranser av varor och tjänster från leverantörer eller exempelvis inköp till ”självkostnadspris”.

Allmänna bedömningsgrunder

Det finns inga beloppsgränser vid en bedömning av givande- eller tagande av muta, utan vad som avgör om det är ett mutbrott beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Vad som medför risk för en otillbörlig påverkan av mottagaren är om det kan påverka myndighets- eller tjänsteutövningen. Man ser synnerligen strängt på integritetskänsliga situationer så som myndighetsutövning och offentlig upphandling.

Sådant som vägs in i bedömningen är mottagarens position och påverkbarhet, förmånens värde och dess beskaffenhet. För att förmånen skall vara acceptabel skall den utgöra ett naturligt led i mottagarens tjänsteutövning eller vara uttryck för allmänt godtagbara umgängesformer.

Vid domstolsprövningar görs alltid en samlad bedömning av alla omständigheter som har betydelse i det enskilda fallet. Det hjälper inte att som mottagare kunna visa att man inte låtit sig påverkas av förmånen.



Mitt ansvar som medarbetare eller förtroendevald i Timrå kommun

I alla sammanhang skall ett förhållningssätt iakttas, att det inte kan förekomma risk för att företrädare för Timrå kommun gör sig skyldig till mutbrott.

Om du i ditt arbete blir utsatt för försök till påverkan som känns otillbörliga bör du genast meddela det till din närmaste chef eller annan lämplig överordnad.

Lojaliteten mot uppdraget mot uppdragsgivaren, ytterst medborgaren, innebär att vi inte heller stillatigande ska acceptera tecken på oegentligheter i vår närhet. Därför bör du agera om du skulle få reda på att någon eller några av dina kollegor låter sig påverkas på ett otillbörligt sätt eller tar otillbörlig hänsyn i sin tjänsteutövning. Du kan till exempel informera lämplig överordnad.

Vad ska jag göra om en förmån erbjuds?

Om du som medarbetare eller förtroendevald erbjuds något av en utomstående kan följande kontrollfrågor vara till hjälp för att ta ställning till om det är otillåtet att acceptera erbjudandet.

- Är detta en förmån och varför erbjuds den mig?
- Finns det en koppling mellan förmånen och tjänsteutövning?
- Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd?
- Vilket inflytande har jag på min arbetsgivares relation med den som erbjuder förmånen?

Skulle tveksamhet uppstå är det rimligt att utgå från att förmånen inte är tillåten.

Vem kan jag fråga om tagande och givande av muta?

Om du är osäker på hur ett erbjudande om en gåva eller förmån ska hanteras bör du ta upp frågan med din närmaste chef för bedömning. En otillbörlig gåva kan dock inte bli tillbörlig genom att en chef godkänner den.

Jäv och andra intressekonflikter

Vad säger lagen?

Lagreglerna om jäv för medarbetare och förtroendevalda i kommuner finns i 6 kap 24-27 §§ kommunallagen.

Reglerna talar om när en medarbetare eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att hans eller hennes opartiskhet kan ifrågasättas. Jävreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som på något sätt kan påverka dess utgång. Reglerna gäller inte bara den som beslutar i ett ärende, utan gäller även den som bereder ett ärende.

Mitt ansvar som medarbetare eller förtroendevald i Timrå kommun

Det finns en skyldighet enligt lag att självmant anmäla jäv. Om vi känner till någon omständighet som kan antas utgöra jäv ska vi meddela detta till närmaste chef. Det kan ibland förekomma situationer som är svårbedömda ur jävsynpunkt. I sådana fall bör vi iaktta försiktighet och som medarbetare eller förtroendevalda avstå från att delta i hanteringen av ärendet. Även här gäller att vi inte ska kunna misstänkas för något felaktigt agerande.



När är man jävig?

Klara fall av jäv är;

- om du eller någon närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan medföras synnerlig nytta eller skada för dig eller en närstående.

Du kan också vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för din opartiskhet, t ex om du är;

- vän eller ovän med någon som är part eller intressent i ärendet,
- ekonomiskt beroende av en part eller intressent,
- engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke lätt kan uppkomma att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.