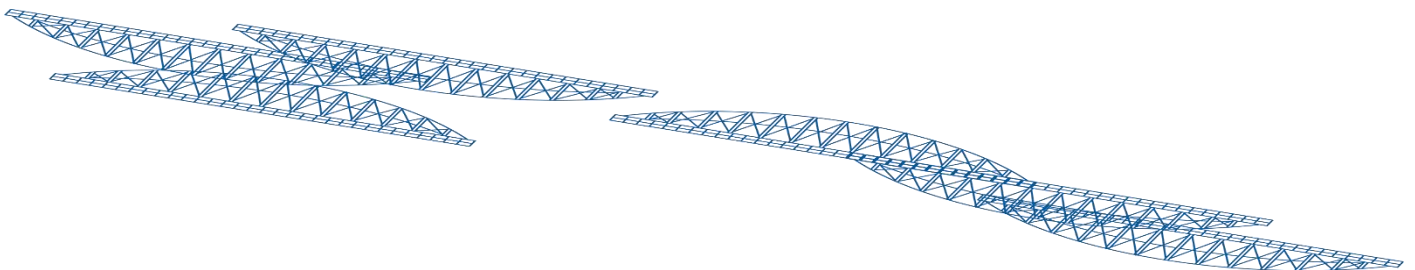




Policy

Mutor och bestickning

Med tillhörande Riktlinjer för anställda och förtroendevalda



Dokumenttyp Policy, riktlinje	Diarienummer 2020-468-029	Fastställt Kommunfullmäktige 2021-02-18
För revidering ansvarar Kommunchef	Uppföljning och tidplan Vart tredje år	Dokumentet gäller Kommunkoncernen
Dokumentet gäller till och med TV		



**Nordmalings
kommun**



Innehållsförteckning

1. Policy

- 1.1 Vad säger lagen
- 1.2 Medborgarnas uppdrag
- 1.3 Bakgrund och syfte
- 1.4 Vad innebär policyn
- 1.5 Vem kan bestraffas för mutbrott och bestickning
- 1.6 Muta
- 1.7 Bestickning
- 1.8 Otillbörlig eller tillbörlig förmån

2. Riktlinjer

- 2.1 Syftet
- 2.2 Personligt ansvar
- 2.3 Situationer som mutbrott/bestickning kan bli aktuellt
- 2.4 Hur man ska agera då korruptionsbrott misstänks eller upptäcks



1 Policy

1.1 Vad säger lagen?

Enligt svensk lagstiftning är bestickning, mutor ett brott som innebär lämnande av gåva eller löfte om gåva till person med tjänsteutövning hos företag, organisation eller myndighet, för att tillskansa sig ekonomiska eller andra fördelar. Korruptionsbrotten bestickning och mutbrott regleras i 17 kap 7 § respektive 20 kap 2 § Brottsbalken. I och med ändring i Brottsbalken 2012 har rubriceringen ändrats till "givande av muta"(10 kap. brottsbalken).

De lagregler om bestickning och mutor som finns omfattar alla anställda och förtroendevalda, oavsett om de är verksamma i offentlig eller privat verksamhet och oberoende av befattning.

Inom offentlig verksamhet ställs högre krav på de anställda och förtroendevalda. Det är viktigt och av stort allmänt intresse att integriteten hos kommunens anställda och förtroendevalda inte kan ifrågasättas. En anställd eller förtroendevald inom kommunen får aldrig missbruka sin ställning. Det innebär att både en misstanke om korruption eller någon form av korruption inte accepteras.

1.2 Medborgarnas uppdrag

Från en vägledning från Finansdepartementet i samarbete med SKL (2009) kommer följande beskrivning av medborgarnas uppdrag.

Inom den offentliga förvaltningen arbetar vi på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. Medborgarnas förtroende för den offentliga förvaltningen fordrar att vi som verkar i denna inte låter oss påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i vårt arbete. Det är lätt att skada förtroendet för en verksamhet, men mödosamt och tidsödande att bygga upp det.

En anställd eller förtroendevald inom det offentliga får aldrig missbruka sin ställning. Vi har alla ett ansvar mot våra uppdragsgivare medborgarna – att bekämpa korrupt beteende var det än må förekomma. På så sätt försvarar vi och stärker rättssamhället.



Men vad är ”korrupt beteende”? Var går gränsen för muta eller jäv? Lagen ger oss inte alltid så tydliga anvisningar. Ett personligt ansvarstagande och den egna förmågan att göra etiska val måste många gånger ta vid.

1.3 Bakgrund och syfte

Kommunen handlägger ärenden och handhar uppgifter som ofta har stor betydelse för enskilda människor eller företag. En grundförutsättning är att vi aldrig agerar på ett sådant sätt att förtroendet för kommunfullmäktiges, kommunstyrelsens, utskottens eller förvaltningens saklighet eller opartiskhet kan rubbas. En anställd eller förtroendevald ska inte ens kunna misstänkas för att låta sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete.

Syftet med policyn är att tydliggöra gränsdragningen mellan tillbörlig och otillbörlig förmån för medarbetare och förtroendevalda. Visa på riskerna med att ta emot gåvor och förmåner från personer eller företag som du har att göra med i ditt uppdrag. Policyn ska visa hur du kan resonera och agera när du stöter på frågor om mutor eller bestickning.

1.4 Vad innebär policyn?

Policyn innebär att;

- Anställda och förtroendevalda i Nordmalings kommun verkar på kommunmedlemmarnas uppdrag och ska iaktta saklighet och opartiskhet i sin tjänsteutövning.
- Anställda och förtroendevalda ska därför handla på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete, t ex genom att ta emot otillbörliga gåvor eller förmåner från företag eller privatpersoner som de har att göra med i tjänsten.
- I alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iakttas att det inte kan förekomma risk för att företrädare för kommunen gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta.
- Den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

1.5 Vem kan bestraffas för bestickning och mutbrott

Anställd, uppdragstagare och förtroendevalda i kommunen eller dess bolag kan dömas för mut- eller bestickningsbrott.



Särskilt integritetskänsliga är anställda och förtroendevalda som ägnar sig åt myndighetsutövning t.ex. tillståndsgivning, beslut om rättighet, samt de som arbetar inom omsorgsområdet och med upphandling och inköp. För dessa personer krävs det mindre för att de skall anses ha gjort sig skyldig till mutbrott. Det kan innebära att en gåva som för en annan anställd inte anses som otillbörlig kan vara otillbörlig för dessa grupper.

1.6 Muta

Korruption är den samlade benämningen för mutbrott, trolöshet mot huvudman och otillbörligt utnyttjande av ställning för egen eller annans vinning.

Det som betecknar en muta är att den innebär en fördel som mottagaren annars inte skulle ha fått. Mutan kan vara i form av pengar, varor eller andra förmåner, eller en kombination av dessa. Som mutbrott räknas både att ge och ta emot mutor. Ett mutbrott kan ske innan, under tiden eller efter en anställning eller ett uppdrag. Som anställd eller förtroendevald gör du dig skyldig till mutbrott om du för sig själv eller för annan (t.ex. make, maka, sambo eller barn) tar emot eller begär muta eller annan otillbörlig belöning för din tjänsteutövning.

En muta är en gåva eller förmån som kan påverka dig som anställd eller förtroendevald att favorisera givaren. Det behöver inte innebära att givaren faktiskt blir eller har blivit favoriserad utan det räcker att han eller hon objektivt sett sannolikt skulle kunna bli det.

Exempel för vad en muta kan vara är en gåva, testamente, rabatter, pengar, lån och efterskänkande av skuld. Andra exempel är gratis eller subventionerad hyra av fritidshus, husbil, husvagn eller båt. Kan också vara deltagande i resor och tävlingar. En muta kan även vara sidoleveranser av varor och tjänster från leverantören eller att få en tjänst utförd, t.ex. reparation av bil eller hus.

1.7 Bestickning

Bestickning föreligger om någon lämnar, utlovar eller erbjuder en muta eller annan otillbörlig belöning till arbets- eller uppdragstagare för dennes tjänsteutövning. En person gör sig skyldig till bestickning genom att lämna, utlova eller erbjuda en otillbörlig belöning till en anställd, förtroendevald eller till någon av dem närstående som t.ex. make, maka, sambo, barn.

1.8 Otillbörlig eller tillbörlig förmån

För att en förmån skall utgöra en muta eller annan otillbörlig belöning krävs det att förmånen i det aktuella fallet framstår som så attraktiv att den har haft en påverkansseffekt, samt att den typiskt sett är ägnad att framkalla tacksamhetskänslor och en känsla av att återgälda förmångivaren.



Prövningen inriktas i praktiken på hur stark kopplingen är mellan förmånen och tjänsteutövningen, förmånens beskaffenhet och värde samt partsrelationerna. Det behöver heller inte bevisas att man faktiskt har påverkats eller skulle bli påverkad av ett erbjudande. Det räcker med att man objektivt sett skulle kunna tänkas bli påverkad av förmånen.

2 Riktlinjer

2.1 Syftet

Syftet med riktlinjen är att konkretisera policyn. Det finns några exempel som kan förtydliga riktlinjen. Riktlinjerna är särskilt viktiga att komma ihåg ifall man lär känna en affärsbekant, vårdtagare eller annan i tjänsten så väl att det blivit fråga om vänskap. Kraven är alltid desamma, nämligen att uppträda sakligt och opartiskt. När det gäller beslutssituationer bör också t ex frågor om jäv uppmärksammas i en sådan relation. Allmänhetens förtroende är utgångspunkten för alla anställda i Nordmalings kommun.

2.2 Personligt ansvar

Anställda och förtroendevalda har ett personligt ansvar att agera på ett sådant sätt att allmänheten och media inte får anledning att misstänka att du i din tjänsteutövning eller i ditt uppdrag låter dig påverkas av otillbörliga förmåner.

Om en arbets- eller uppdragstagare uppmuntras med en förmån av sin arbetsgivare kan inte ansvar för mutbrott bli aktuellt, utan det måste alltid vara fråga om en utomstående, d.v.s. person som inte är anställd eller har ett förtroendeuppdrag i kommunen. Det är viktigt att tänka efter noga innan man erbjuder en förmån till någon annan. Man bör fråga sig om det typiskt sett kan vara så att ens egen påverkan under sådana omständigheter är otillbörlig.

Några frågor som kan ställas av en anställd eller förtroendevald om personen erbjuds något av en utomstående part.

- Är det en förmån?
- Varför erbjuds den?
- Finns en koppling mellan förmånen och tjänsteutövningen?
- Betingar förmånen ett visst värde för mottagaren och kan kopplas till tjänsteutövningen eller uppdraget? Är så fallet och mottagaren tackar ja är mottagaren skyldig till mutbrott.



2.3 Situationer som mutbrott/bestickning kan bli aktuellt

Några situationer där man bör vara särskilt försiktig. Exempel på gränsdragning för att undvika att mutbrott/bestickning kan bli aktuellt.

Måltider

Anställda och förtroendevalda bör 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.

Exempel

Om en anställd har till uppgift att skapa, behålla affärskontakter och i ett relevant projekt blir bjuden på en enklare måltid av en entreprenör är det tillåtet. Kompletteras det med nöjesaktiviteter eller där en familjemedlem deltar är det inte tillåtet.

Kundträffar

Om ett utomstående företag som kommunen handlar med bjuder på en kundträff är det normalt tillåtet att delta om huvudsyftet är att utbyta information.

Exempel

Det är tillåtet om ett företag som kommunen har avtal med bjuder i samband med kundträff på enklare förtäring med eller utan underhållning. Det är inte tillåtet om kundträffen kompletteras med större måltid och underhållning, med eller utan familjemedlem.

Studieresor, kurser och seminarier

Endagsresa som har ett naturligt samband med tjänsteutövningen kan generellt ses vara tillåten att delta i.

Exempel

För att det ska vara tillåtet måste en sådan resa ha en riktad inbjudan där arbetsgivaren har rätt att välja ut de personer som ska delta. Det ska vara seriöst upplagd och ovidkommande nöjesarrangemang får inte förekomma. Om ett företag bjuder kommunen tjänsteman på en resa där större delen är en nöjesresa är det inte tillåtet.



Tjänster

En muta kan även bestå i sidoleveranser av varor och tjänster från kommunens leverantör.

Exempel

En anställd eller förtroendevald erbjuds en vara eller tjänst av ett byggföretag som är engagerat i ett kommunalt projekt. Det kan vara ett arbete som utförs hos den anställdes eller förtroendevaldas privata fastighet.

Gåvor

Om någon vill överlämna en gåva måste gällande regler om mutor och krav på neutralitet och opartiskhet beaktas. Om avsikten med gåvan kan misstänkas vara att bli mer välvilligt behandlad i något sammanhang är det fråga om muta. Ibland kan en givare komma att uppfatta det som oartigt av mottagaren att avböja en gåva. Detta får inte påverka ens bedömning. I princip ska gåvor aldrig tas emot från utomstående.

Exempel

Det är inte tillåtet och förenligt med neutralitet om en anställd eller förtroendevald erbjuds en gåva av ett företag som är intresserad av att få en längre samverkan med kommunen t.ex. i samband med upphandling av köp av olika tjänster.

Det är tillåtet att ta emot en gåva från arbetsgivaren kommunen enligt de fastställda riktlinjer som arbetsgivaren har utgå ifrån.

En anställd kan ta emot en gåva av trivselkaraktär och av ringa värde - blommor, kakor, chokladask och liknande i situationer som det kan upplevas som stötande att den anställda avvisar gåvan. Gåvan ska då bli tillgänglig för hela personalen vid en enhet/arbetsplats.

Förmån och gåva i testamente

För anställda inom vård- och omsorgsområdet kan det uppstå en situation där brukaren vill ge en belöning i form av en gåva för ett gott utfört arbete. I sådan situation gäller nolltolerans då kravet på lika vård- och omsorg med lika bemötande inte är förenligt med att motta en gåva. Det är inte heller tillåtet att en brukare testamenterar egendom till anställda.

Exempel

En anställd får veta att en brukare vill ge en personlig gåva i syftet att visa uppskattning. Eller att en anställd får veta att brukaren har för avsikt att testamentera egendom till honom eller henne. I den situationen ska den anställda omedelbart meddela brukaren att det inte är tillåtet.



Rabatter och lån

Anställda eller förtroendevalda ska inte ta emot rabatter, följerbjudanden eller lån som inte riktar sig till samtliga anställda i kommunen. Rabatter inom ramen för en personalförening kan dock inte betraktas som otillbörliga, så länge alla anställda i kommunen har möjlighet att delta i föreningen.

Exempel

Ett företag erbjuder en anställd en gåva i samband med att kommunen beställer varor för mer än ett visst belopp. Det är inte tillåtet.

Övriga erbjudanden, bonuspoäng m.m.

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.

Exempel

En anställd eller förtroendevald får erbjudande om en resa, att låna en sportstuga eller om aktiviteter som t.ex. golftävlingar. Tacka alltid nej till sådana erbjudanden.

Olika slags bonuserbjudanden såsom flygbonuspoäng för tjänsteresor och liknande ska i princip endast användas i tjänsten.

2.4 Rutin då korruptionsbrott misstänks eller upptäcks

Den som har frågor om vad som är en otillbörlig förmån eller gåva eller har fått ett erbjudande av någon utomstående ska ta upp detta med sin närmaste chef, som därefter kan föreslå åtgärder.

Har anställd som ägnar sig åt myndighetsutövning i sin tjänst fått en gåva eller förmån av utomstående skall detta alltid rapporteras till närmaste chef.

Bedöms den utbudna förmånen som otillbörlig kontaktar chefen polismyndighet.