



**Vindelns
Kommun**

Diarienummer:
K-2017-99

Datum:
2017-02-13

Policy för att motverka mutor och jäv

Innehållsförteckning

Inledning	3
Policy mot mutor och andra förmåner.....	4
Policy gällande jäv	5

Inledning

En förutsättning för att Vindelns kommuns invånare ska ha förtroende för kommunens verksamhet, medarbetare och förtroendevalda är att vi utför vårt arbete med gott omdöme och att vi följer gällande lagar. God etik och hög moral ska känneteckna kommunens arbete. Ansvariga förtroendevalda och tjänstemän som är verksamma har ett särskilt ansvar mot medborgarna att bekämpa mutor och andra former av korruption samt att upprätthålla kraven på saklighet och opartiskhet.

Policyn för att motverka mutor och jäv ska vara ett stöd i vårt arbete och i vår relation till dem vi kommer i kontakt med genom vårt tjänsteutövande. Riktlinjerna är översiktliga och innehåller inte någon uttömmande beskrivning av vad som är olämplig eller brottsligt. Alla berörda har ett eget ansvar för att inte bryta mot gällande lagstiftning inom området.

Policyn är tillämplig på kommunfullmäktig och samtliga förvaltningar, nämnder och styrelser i kommunen. Kommunens hel- och delägda bolag har också att följa policyn. Även kommunens representanter i de styrelser, ekonomiska föreningar och andra associationer där kommunen utser en del av styrelsen har att följa den antagna policyn.

Policy mot mutor och andra förmåner

Vindelns kommun ska vara en professionell och affärsmässig part gentemot medborgare, leverantörer och näringsliv i övrigt.

Som medarbetare eller förtroendevald inom Vindelns kommun har man ett personligt ansvar att agera på ett sådant sätt att allmänheten och media inte får anledning att misstänka att man i sin tjänsteutövning eller i sitt uppdrag låter sig påverkas av otillbörliga förmåner.

Mutbrott begås när en arbetstagare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Att begära en muta eller att låta sig bli utlovad en muta är också ett brott. Något orsakssammanhang behöver inte finnas mellan förmånen och det sätt på vilket arbetstagaren utför sitt arbete. Mutbrott regleras i brottsbalken.

Den som lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån till anställd för dennes tjänsteutövning gör sig skyldig till givande av muta.

Anställd eller förtroendevald som tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning eller för uppdraget för sig själv eller annan gör dig skyldig till tagande av muta.

Otillbörlig förmån är som regel en gåva eller annat erbjudande om förmåner som är ägnad eller riskerar att påverka en anställds eller förtroendevalds tjänsteutövning eller uppdrag. Gränsen mellan en godkänd och en inte godkänd förmån kan variera. Både mellan olika tider och mellan olika verksamhetsområden. Även förmåner utan ekonomiskt värde kan vara otillåtna om de signalerar exklusivitet eller har stort personligt värde för mottagaren och riskerar att påverka denne i sin tjänsteutövning.

Särskild aktsamhet ska vidtas vid erbjudande av gåvor och förmåner i samband med myndighetsutövning och offentlig upphandling samt inom vård- och omsorg.

Policy gällande jäv

Vindelns kommun och dess företrädare ska vara professionella, oberoende och objektiva vid handläggning, beslutsfattande och övrig tjänsteutövning.

Medarbetare och förtroendevalda inom Vindelns kommun och dess bolag har ett personligt ansvar för att deras tjänsteutövning är saklig och objektiv samt att deras opartiskhet aldrig ska kunna ifrågasättas.

En anställd eller förtroendevald ska inte delta i behandlingen av ett ärende när omständighet föreligger som kan rubba förtroendet för förvaltningens och politikens opartiskhet. Detta är alltid fallet vid släktskap eller nära vänskap med kommunens motpart eller när man själv eller ens nära släkt har ekonomiska intressen som påverkas av kommunens beslut. Även andra omständigheter, såsom t.ex. att det är fråga om grannskap eller ovänskap, kan påverka den anställdes förmåga att agera opartiskt.

Så snart en anställd är medveten om en sådan en jävssituation har uppstått ska den anställda anmäla detta till sin chef så att en annan tjänsteman kan få ansvar att bereda ärendet.

Gäller jävsfrågan en förtroendevald ska den förtroendevalde anmäla jäv och inte delta i behandlingen av ärendet.

Medarbetaren och den förtroendevalda är själva ansvariga för att anmäla jäv.

Särskilda riskgrupper

Vissa grupper av anställda är särskilt integritetskänsliga. De som ingår i dessa grupper skall helt avhålla sig från förmåner från externa aktörer och vara särskilt uppmärksamma på förekomsten av jävssituationer/intressekonflikter. Till dessa grupper hör t.ex.

- Beslutsfattare och föredraganden i ledningsgrupp/nämnder:
Anställda som förbereder och presenterar beslutsunderlag för chefer, ledningsgrupp, nämnder samt andra anställda med rätt att fatta beslut om överenskommelser med externa parter eller utöva myndighet över andra.
- Upphandlingsansvariga:
Upphandlingsansvariga som deltar i förberedelser och eller utvärderingsskedet av anbud. Detta gäller även tjänstemän som genomför direktupphandlingar.
- Vårdpersonal:
Anställda som deltar i vården av enskilda personer.
- Myndighetsutövning:
Anställda som fattar myndighetsbeslut som påverkar enskild, till exempel en medborgare, företag eller förening.

Eget ansvar

En anställd kan inte frita sig från ansvar genom att hänvisa till samtycke från chef i ärenden gällande mutor eller jäv. En anställd har alltid ett eget ansvar för att inte bryter mot denna policy eller lagstiftningen inom området.

Minnesregel

Skulle en anställd erbjudas något av en leverantör eller extern part bör den anställde ställa sig följande frågor:

- Strider förmånen mot vad som angivits i dessa riktlinjer?
- Varför erbjuds jag förmånen?
- Finns koppling mellan det arbete jag utför eller kan komma att utföra?
- Hur är förmånen beskaffad och vad är den värd? Kan både ha affektions- och/eller penningvärde.
- Har jag inflytande på kommunens relation till den som erbjuder förmånen?