Dokumentbeteckning:	Riktlinjer mot mutor och andra oegentligheter
Antaget av/Ansvarig	Kommunfullmäktige
Handläggare/Förvaltning	Stadsjuristen, ksf
Handlingen förvaras	Diarie: KS
Diarienummer	KS 2015/00678
Datum/Ersätter	2016-02-12

Handlingen publiceras

☐ **Intranät X Stadens hemsida ☐ Annat:**

Syfte:	Tydliggöra gränsdragningen mellan tillbörlig och otillbörlig förmån samt vilka regler som gäller för användande av arbetsgivarens egendom och vid rekrytering.
Gäller för:	Anställda och förtroendevalda i Trollhättans Stad samt kommunala bolag och stiftelser.
Referensdokument:	Brottsbalken
Ansvar och genomförande:	Förvaltningschef, stadsjurist
Uppföljning:	Enligt Rutin för uppföljning av styrdokument

Riktlinjer för mutor och andra oegentligheter

Allmänt

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 Staden och dess anställda och för-troendevalda får inte rubbas. Det innebär att vi som verkar i denna inte låter oss på-verkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i vårt arbete. Alla som är veksamma i offentlig förvaltning ska iaktta saklighet och opartiskhet i enlighet med de krav som uppställs i

regeringsformen. Det åligger stadens anställda och förtroendevalda att i sitt arbete aktivt motverka förekomsten av olika typer av korruption. För att underlätta detta arbete bör ett enhetligt synsätt i frågor som rör korruption fastlås och efterlevas.

Dessa riktlinjer är översiktliga. Det läggs stort ansvar på var och en för att inte bryta mot gällande lagstiftning inom området. Samtliga som omfattas av denna policy ska informeras om dessa och även att de är allmänt hållna och inte tar upp allt som skulle kunna betraktas som korruption. Information ska lämnas av närmsta chef i samband med anställningsintroduktion av nämndsordförande eller av beställaransvarig när det gäller uppdragstagare.

Syfte

Med dessa riktlinjer vill kommunledningen tydliggöra gränsdragningen mellan tillbörlig och otillbörlig förmån samt vilka regler som gäller för användande av arbetsgivarens egendom och vid rekrytering.

Riktlinjerna ska tillämpas för samtliga anställda och förtroendevalda och gäller även för de kommunala bolagen och stiftelserna.

Lagstiftning

I brottsbalkens 10 kapitel återfinns reglering av bl a mutbrott. Genom lagändringar den 1 juli 2012 ändrades beteckningen mutbrott och bestickning till

- Givande och tagande av muta
- Kretsen av de som kan dömas för givande eller tagande av muta har utvidgats och omfattar arbetstagare och alla typer av uppdragstagare
- Man införde straff för handel med inflytande, där närstående till beslutsfattare som tar emot en muta för att påverka beslutsfattandet, kan dömas för mutbrott
- Straff ska också kunna dömas ut för vårdslös finansiering av mutbrott

Lagreglerna gäller både för offentlig och privat verksamhet, men det ställs särskilt höga krav på anställda och förtroendevalda inom offentlig verksamhet och där dessa brott även faller under allmänt åtal.

Om en förmån är sådan att den kan bedömas som otillbörlig kan det betyda att både mottagaren och givaren gör sig skyldiga till mutbrott.

Givande av muta föreligger när någon lämnar, utlovar eller erbjuder en muta eller annan otillbörlig belöning till en arbets- eller uppdragstagare för dennes tjänsteutövning.

Brottet tagande av muta begås när en arbetstagare i privat eller offentlig tjänst tar emot, låter sig utlova eller begär en muta eller otillbörlig förmån för sig själv eller annan för sin tjänsteutövning.

Gränsen mellan tillbörlig och otillbörlig förmån

Gränsen mellan tillbörlig och otillbörlig belöning är flytande och kan växla från tid till annan liksom mellan olika verksamhetsområden. Domstolarna ställer dock särskilt höga krav på anställda i den offentliga sektorn. Som anställd eller förtroendevald i Staden eller dess bolag ska man uppträda så att det man företar sig inte på något sätt kan uppfattas/tolkas som korrupt.

En belöning kan vara otillbörlig även om den inte ges för att mottagaren ska handla på ett visst sätt. Den som är offentliganställd bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

Frågor som man alltid för ställa sig om man erbjuds något av en utomstående part är:

- Är detta en förmån?
- Varför erbjuds den mig?
- Finns det en koppling mellan förmånen och min tjänsteutövning?

Om förmånen betingar ett visst värde för dig som mottagare och den är kopplad till din tjänsteutövning eller uppdraget är det givande av muta och om du tackar ja så har du gjort dig skyldig till mutbrott.

Om du i ditt arbete/uppdrag upplever att du blir utsatt för försök till givande av muta ska du genast meddela det till din chef eller nämndordförande. Du ska givetvis också tacka nej till sådan förmån, med hänvisning till dessa riktlinjer.

Tillbörliga förmåner

Som exempel på tillbörliga förmåner kan nämnas

- Arbetsmåltider av vardagligt slag.
- Uppvaktningar på jämna födelsedagar och andra personliga bemärkelsedagar förutsatt att de är måttfulla med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet.
- Prydnadsföremål som saknar nämnvärt marknadsvärde och jämförliga mått-fulla minnesgåvor till gäster och vid besök.

Av ovanstående framgår att man ska vara försiktig med måltider som inte har omedelbar anknytning till arbetet t ex julluncher. Är maka/make/sambo medbjuden ökar risken att förmånen ska anses otillbörlig och därmed anses som muta. Det är aldrig tillåtet att låta sig bjudas i samband med upphandling av vara eller tjänst, oavsett vilken roll du har i upphandlingsprocessen.

Ett mottagande eller erbjudande av någon av de nämnda förmånerna innebär normalt sett att det inte är fråga om muta eller bestickning.

Otillbörliga förmåner

Som exempel på otillbörliga förmåner som under inga förhållanden får accepteras eller erbjudas kan nämnas

- Penninggåvor i kontanter, värdepapper eller liknande.
- Penninglån på särskilt gynnsamma villkor.
- Borgensåtagande eller skuldtäckning.
- Köpeskilling eller fordran, amortering eller ränta som efterskänks.
- Bonusarrangemang av olika slag t ex vid varuinköp eller flygresor och hotellvistelser om förmånen tillfaller den anställde och inte arbetsgivaren.
- Sidoleveranser av varor eller tjänster från leverantörer t ex byggmaterial, eller transport- och hantverkstjänster.
- Förfogande över fordon, båt eller fritidsbostad för privat bruk.

Om man är osäker på hur en gåva eller förmån ska hanteras bör den anställde ta upp frågan med sin chef eller nämndordförande för bedömning. En otillbörlig gåva blir dock inte tillbörlig genom att en chef godkänner den.

Om den anställde i sitt arbete blir utsatt för försök till påverkan som känns otillbörlig bör den anställde genast meddela det till sin chef eller annan lämplig överordnad.

Som offentligt anställd förväntas den anställde leva upp till högt ställda krav på saklighet och opartiskhet i sitt arbete och vara lojal mot uppdraget och mot uppdragsgivaren.

Att representera kommunen

Vid vissa tillfällen kan en anställd eller en förtroendevald förväntas representera kommunen, dess förvaltningar, bolag eller stiftelser i formella sammanhang t .ex. gentemot kultur- och näringslivet eller nationellt eller internationellt. Det kan då vara nödvändigt att inta en mer generös inställning till förmåner och erbjudanden än vad som framgår ovan. Avstämning ska vid sådana tillfällen alltid göras med närmaste chef eller stadsjuristen eller nämndsordförande innan deltagande.

Kommunal egendom

Utrustning som staden som arbetsgivare och organisation tillhandahåller för att den enskilde ska kunna utföra sina arbetsuppgifter/åtaganden ska användas på ett effektivt sätt. Utrustning, fordon och lokaler som tillhandahålls anställda och förtroendevalda ska användas för sitt ändamål och är inte en förmån. Grundprincipen är att all stadens egendom är avsedd för tjänstebruk och får därför inte användas för privat bruk eller lånas ut till utomstående, om inget annat särskilt är beslutat.

Den egendom som alla kommunmedborgare kan använda kan också anställda och förtroendevalda använda på samma villkor.

Rekrytering

Arbetsgivarens överväganden i samband med rekrytering av personal ska tillgodose högt ställda krav på opartiskhet och professionalitet. Den som ansvarar för en rekrytering ska inte själv fatta beslut om anställning av personer till vilka han eller hon har ett släktskaps- eller vänskapsförhållande med eller i någon form av beroendeställning till. Detta gäller även vid vikariatstillsättning. Detsamma gäller vid beslut om lönesättning vid nyanställning.