



Policy och riktlinjer
avseende mutor i Solentuna kommun

Antagen av fullmäktige 2017-11-16, § 145, Dnr 2017/0276 KS

Innehållsförteckning

1. Policy.....	2
1.1 Syfte.....	2
1.2 Förhållningssätt.....	2
1.3 Omfattning.....	3
2. Riktlinjer.....	4
2.1 Givande och tagande av muta.....	4
2.1.1 Lagbestämmelser.....	4
2.1.2 Otillbörlig belöning.....	4
2.1.3 Förmåner som normalt sett anses otillbörliga.....	5
2.1.4 Förmåner som kan vara godtagbara.....	7
2.2 Kontrollfrågor vid erbjudanden från utomstående.....	7
2.3 Rutin då brott upptäcks eller misstänks.....	8
2.4 Information och uppföljning.....	8



1. Policy

1.1 Syfte

Syftet med denna policy och dessa riktlinjer är att de ska vara en vägledning i frågor om muta och att lägga fast grunden för anställdas och förtroendevaldas förhållningssätt till gåvor och andra externa förmåner.

Policyn och riktlinjerna ska bidra till att upprätthålla allmänhetens förtroende för de verksamheter som bedrivs av kommunen och de kommunala bolagen.

1.2 Förhållningssätt

Anställda och förtroendevalda i Sollentuna kommun och dess bolag ska iaktta saklighet och opartiskhet i sin tjänsteutövning och i sitt politiska uppdrag.

Anställda och förtroendevalda ska handla på ett sådant sätt att de inte kan misstänkas för att påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete och uppdrag, t.ex. genom att ta emot eller lämna otillbörliga gåvor eller förmåner från/till företag eller privatpersoner som de har att göra med i tjänsten eller det politiska uppdraget.

I alla sammanhang ska ett sådant förhållningssätt iaktas att det inte kan förekomma risk för att företrädare för kommunen eller dess bolag gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta.

Den som är anställd eller förtroendevald i Sollentuna kommun och dess bolag bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan, eller kan misstänkas, påverka tjänsteutövningen eller det politiska uppdraget.

För kommunens anställda och förtroendevalda ska det vara en självklarhet att följa gällande regelverk och att agera med omdöme och ansvar då man erbjuder en förmån.

Det är viktigt att observera att personer som arbetar med upphandling och myndighetsutövning verkar inom områden som är extra känsliga. Dessa personer förutsätts agera därefter.



1.3 Omfattning

Policyn och riktlinjerna gäller för

- förtroendevalda i kommunfullmäktige, kommunstyrelsen och övriga nämnder
- ledamöter och suppleanter i kommunens helägda bolag
- anställda i kommunens förvaltningar och kommunens helägda bolag

Varje nämnd, förvaltning och bolag ansvarar för att policyn och riktlinjerna efterlevs.

Kommunens bolag får anta egna regler som dock inte får vara mer tillåtande än reglerna i denna policy och dessa riktlinjer.



2. Riktlinjer

2.1 Givande och tagande av muta

2.1.1 Lagbestämmelser

Det som kännetecknar korruptionsbrott är att det finns risk för otillbörlig påverkan av den som handlingen riktar sig till och att påverkan sker på hans eller hennes tjänsteutövning. Tagande och givande av muta är två sidor av samma sak med två aktörer.

Bestämmelserna om givande och tagande av muta återfinns i 10 kap. brottsbalken.

Tagande av muta innebär att en arbetstagare, förtroendevald eller annan, för sig själv eller för annan, tar emot, låter åt sig utlova eller begär muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning. Mutbrott är straffbart med böter eller fängelse i högst två år. Är brottet grovt är straffskalan lägst sex månaders och högst sex års fängelse.

Givande av muta innebär att till arbetstagare eller annan som avses i bestämmelsen om mutbrott lämna, utlova eller erbjuda, för denne själv eller för annan, muta eller annan otillbörlig belöning för tjänsteutövningen. Givande av muta är straffbart med böter eller fängelse i högst två år. Är brottet grovt är straffskalan lägst sex månaders och högst sex års fängelse.

2.1.2 Otillbörlig belöning

I lagtexten anges som en förutsättning för straffansvar att belöningen, förmånen eller gåvan är otillbörlig.

Någon definition av begreppet otillbörlig ges emellertid inte, eftersom det ansetts vara omöjligt att finna någon sådan som kan täcka alla de skiftande omständigheter under vilka frågan om muta kan aktualiseras.

En bedömning måste därför ske i varje enskilt fall. Särskilt höga krav ställs på anställda i den offentliga sektorn.

Den som är anställd eller förtroendevald i kommunen eller dess bolag bör betrakta varje förmån som otillbörlig om den kan eller kan misstänkas påverka tjänsteutövningen eller uppdraget.

Ett sätt att undvika gränsdragningsproblematik är att helt undvika att ta emot gåvor och förmåner.



2.1.3 Förmåner som normalt sett anses otillbörliga

Exempel på otillbörliga förmåner:

- Alla typer av penninggåvor, värdepapper och liknande
- Övriga gåvor av ej ringa värde
- Penninglån
- Borgensåtaganden eller skuldtäckning
- Efterskänkande av fordran, ränta, amortering, köpeskillning och liknande
- Att förfoga över båt, fritidshus, fordon osv. för privat bruk
- Helt eller delvis betalda nöjes- eller semesterresor
- Sidoleveranser av varor eller tjänster till anställda eller förtroendevalda från kommunens/bolagets leverantör

Nedan ges exempel på situationer där korruptionsbrott kan bli aktuellt. Det är inte en uttömmande lista. Exempelen avser förmåner som ges/lämnas av externa parter.

Måltider

Påkostade och/eller återkommande måltider med till exempel företag som kommunen/bolaget har eller potentiellt kommer att ha en affärsrelation med ska undvikas.

Under pågående upphandling ska särskild restriktivitet med att låta sig utsättas för påverkan från tilltänkt leverantör t ex genom att bli bjuden på måltider m.m. iakttas.

Är make/maka/sambo medbjuden är förmånen sannolikt otillbörlig.

Studieresor, kurser och konferenser

Studieresor, kurser och konferenser ska betalas av arbetsgivaren (kommunen/bolaget). Restriktivitet ska även gälla när kommunens/bolagets företrädare inbjuds till frukostseminarier och liknande.

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar

Julgåvor och gåvor i samband med högtidsdagar och avtackningar bör normalt kunna accepteras. Dock bör värdet understiga en procent av aktuellt prisbasbelopp. Gåvor från företag med vilka kommunen/bolaget har, eller sannolikt kommer att ha, en affärsrelation ska inte accepteras för annat än en enklare blomsteruppsättning eller liknande.



SOLLENTUNA FÖRFATTNINGSSAMLING

Observera att en gåva kan vara att anse som otillbörlig även om värdet är ringa. Särskilt viktigt är att gåvan inte förknippas med viss prestation.

Gåvor och andra förmåner från vårdtagare eller anhöriga till vårdtagare Personal inom vård- och omsorgsverksamhet får inte ta emot gåvor från vårdtagare eller deras anhöriga.

Om en enskild eller anhörig vill visa uppskattning genom att överlämna något utan egentligt ekonomiskt värde, t.ex. blommor eller choklad, kan detta dock accepteras.

Gåvor från enskilda inom området myndighetsutövning

Anställda och förtroendevalda som är verksamma inom kommunens nämnder/förvaltningar som hanterar ärenden som är att betrakta som myndighetsutövning mot enskild¹ får inte ta emot gåvor eller andra förmåner från den enskilde, eller närstående eller liknande till denne, som är föremål för myndighetsutövningen.

Med myndighetsutövning avses utövning av befogenhet att för enskild bestämma om förmån, rättighet, skyldighet eller annat jämförbart förhållande. *Exempel* på myndighetsutövning är bistånd enligt socialtjänstlagen, bygglov, detaljplaneläggning, disciplinära åtgärder mot elever, betygssättning, kontroll och sanktioner enligt miljöbalken, lotteritillstånd och parkeringstillstånd för rörelsehindrade.

Rabatter m.m.

Anställda och förtroendevalda i Sollentuna kommun och dess bolag ska i denna roll inte ta emot rabatter, följderbjudanden eller andra förmåner som inte riktar sig till samtliga anställda eller förtroendevalda i den berörda verksamheten.

Rabatter inom ramen för en personalförening kan dock inte betraktas som otillbörliga, så länge samtliga anställda i den berörda verksamheten har möjlighet att delta i föreningen.

Bonuserbjudanden m.m.

Det kan förekomma att anställda eller förtroendevalda i kommunen och bolagen 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 bil/sportstuga/segelbåt eller om aktiviteter som t.ex. golftävlingar.

¹ Med enskild avses enskild person eller enskilt bolag eller annan association



Sådana erbjudanden ska normalt sett aldrig accepteras.

Bonuserbjudanden, till exempel bonuspoäng på resor, inköp m.m., får bara användas i tjänsten.

2.1.4 Förmåner som kan vara godtagbara

Förmåner som inte är avsedda att påverka en persons handlande och som inte rimligen kan misstänkas påverka detta är som regel tillåtna.

Exempel på förmåner som normalt anses tillåtna

- Enstaka befogade arbetsmåltider av vardaglig karaktär. Måltiden får dock inte vara det primära syftet med sammankomsten. Måltiden eller annan form av representation bör uttrycka en i detta sammanhang sedvanlig gästfrihet, till exempel i form av värdskap vid inledande av affärsförhandlingar, under sådana eller som en avslutning vid förhandlingarna.
- Mindre varuprover eller enklare prydnadsföremål och minnesgåvor.
- Enklare uppvaktning på till exempel födelsedagar eller vid sjukdom.
- Om arrangören är en förening eller annan association som kommunen/bolaget är medlem eller delägare i är deltagandet, måltiden eller liknande normalt sett tillåten trots att ingen avgift utgår.
- Enklare förtäring och deltagande i informationsseminarier i samband med t.ex. mässor.
- Gåvor av mindre värde som lämnas från en grupp av personer till enstaka medarbetare i kommunen eller bolaget och syftet uppenbarligen inte är att påverka medarbetaren i sin tjänsteutövning. Detta kan vara till exempel insamlade presenter till förskole- eller skolpersonal som lämnas i samband med terminsavslut.

2.2 Kontrollfrågor vid erbjudanden från utomstående

Om en anställd eller förtroendevald erbjuder något av en utomstående kan följande kontrollfrågor vara till ledning 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 min 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.

Vid tveksamhet om en förmån är tillåten eller ej bör kontakt tas med närmaste chef eller kommunledningskontoret.

2.3 Rutin då brott upptäcks eller misstänks

Om en belöning, gåva eller förmån bedöms som otillbörlig ska arbetsrättsliga åtgärder vidtas och polisanmälan göras. Detta görs av respektive förvaltning efter samråd med personalavdelningen och/eller kommunjuristen.

Om misstanke om otillbörlig belöning enligt ovan gäller en förtroendevald ska polisanmälan göras efter beslut av kommunstyrelsen.

Om en medarbetare inom kommunen eller bolaget misstänker att någon gör sig skyldig till mutbrott bör han/hon kontakta sin närmaste chef eller överordnad chef, alternativt ta kontakt med personalchefen eller kommunjuristen.

2.4 Information och uppföljning

Alla förtroendevalda och anställda inom Sollentuna kommun och dess bolag ska ta del av denna policy och dessa riktlinjer. Detta sker lämpligen vid anställning, introduktion, på arbetsplatsträffar och andra informationsmöten.

Policyn och riktlinjerna ska finnas tillgängliga i kommunens författningssamling och på kommunens intranät.

Varje nämnd, förvaltning och bolag ansvarar för att dessa riktlinjer efterlevs.