

# Riktlinje för jäv och muta

# Riktlinje för jäv och muta

Diarienr:

Ansvarig: *HR-direktör*

Beslutsdatum:

Senast reviderad:

## Ansvar och roller

### Kommunfullmäktige

Ansvarar för att känna till och besluta om denna riktlinje.

### Kommunstyrelsen och bolagsstyrelser

Ansvarar för att känna till denna riktlinje.

### Chefer

Ansvarar för att känna till, kommunicera och tillämpa riktlinjen.

### Medarbetare

Ansvarar för att känna till och följa denna riktlinje.

### HR-avdelningen sektor Styrning och stöd

Ansvarar för att känna till, kommunicera och tillämpa riktlinjen samt utveckla rutin för jäv och muta för Gävle kommun.

### HR-funktion sektor och bolag

Ansvarar för att känna till, kommunicera och tillämpa riktlinjen. Inom bolagen ansvara för utveckling av rutin för jäv och muta inom respektive bolag.

## Begreppsdefinitioner

*Sakägar-, släktskaps- och intressejäv* är när saken angår honom/henne själv eller hans/hennes make, sambo, förälder, barn eller syskon eller någon annan närstående eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för honom/henne själv eller någon närstående.

*Ställföreträdarjäv* är när han/hon eller någon närstående är ställföreträdare för den som saken angår eller för någon som kan vänta synnerlig nytta eller skada av ärendets utgång.

*Tillsynsjäv* är när ärendet rör tillsyn över sådan kommunal verksamhet som han/hon själv är knuten till.

*Ombuds- och biträdesjäv* är när han/hon har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i sak.

*Delikatessjäv* är när det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet till hans/hennes opartiskhet i ärendet.

*Tagande av muta* begås när någon för sin eller någon annans räkning tar emot en muta eller annan otillbörlig förmån för sin tjänsteutövning. Att begära eller låta sig bli utlovad en muta är också ett brott.

*Givande av muta* begås när någon lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån till en arbets- eller uppdragstagare. Att acceptera en begäran från en tjänsteman- eller förtroendevald om att få en otillbörlig förmån är även det klassat som givande av muta.

*Handel med inflytande* är att ta emot, godta ett löfte om eller begära en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Lika så ifall man lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån för att påverka någon annans myndighetsutövning eller beslut kring offentlig upphandling.

## Innehållsförteckning

<b>1. Riktlinjens syfte</b> .....	3
<b>2. Riktlinje för jäv och muta</b> .....	3
2.1 Jäv .....	3
2.2 Muta.....	3
<b>3. Styrande dokument</b> .....	3

## 1. Riktlinjens syfte

Riktlinjen har tagits fram i syfte att vägleda Gävle kommuns medarbetare till ett gemensamt förhållnings- och synsätt avseende situationer som rör jäv och mutor. Avsikten är att medarbetare ska få en ökad kunskap och därigenom bättre förutsättningar att känna igen de situationer som kan komma att tolkas som jäv eller muta.

## 2. Riktlinje för jäv och muta

### 2.1 Jäv

I Gävle kommunkoncern arbetar vi på medborgarnas uppdrag och i deras intresse. Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden för all offentlig verksamhet. En medarbetare inom det offentliga får aldrig missbruka sin ställning. En grundförutsättning är att vi aldrig agerar på ett sådant sätt att förtroendet för myndigheters, styrelser, nämnders, bolag eller förvaltningars saklighet eller opartiskhet kan rubbas. En medarbetare ska inte ens kunna misstänkas för att låta sig påverkas av ovidkommande önskemål eller hänsyn i sitt arbete.

### 2.2 Muta

Mutbrott begås när en medarbetare eller uppdragstagare för sin egen eller för någon annans räkning ger eller tar emot en muta eller annan otillbörlig belöning för sin tjänsteutövning. Att begära en muta eller att låta sig bli utlovad en muta är också mutbrott. Något orsakssammanhang behöver inte finnas mellan förmånen och det sätt på vilket medarbetaren utför sitt arbete. Det är inte heller tillåtet att ge eller ta en muta i syfte att påverka någon annan, det vill säga en tredje part.

## 3. Styrande dokument

- *Medarbetarpolicy*
- *Kommunallag (2017:725)*
- *Brottsbalk (1962:700)*
- *SKL:s försiktighetsprincip*

