

Representation, gåvor, mutor och jäv för anställda och förtroendevalda i Katrineholms kommun

Övergripande anvisningsdokument

Dokumentinformation

Beslutshistorik

Antagen av kommunfullmäktige 2015-03-02, § 87

Senast ändrad av kommunfullmäktige

2019-06-17, § 98

2023-10-23, § 193

Giltighet

Gäller från och med 20xx-xx-xx

Gäller till och med 2027-12-31

Förvaltare¹

Inom kommunstyrelsens ansvarsområde

Kategori

- Anvisningsdokument

Uppföljning

Hur: Inhämta erfarenheter och eventuella synpunkter från förvaltningarna.

¹ Förvaltarens ansvar innebär att:

- dokumentet efterlevs
- är tillgängligt
- följa eventuellt ändrade förutsättningar för dokumentet
- dokumentet följs upp och revideras
- dokumentet är aktuellt och uppdaterat

Innehåll

Representation, gåvor, mutor och jäv för anställda och förtroendevalda i Katrineholms kommun	4
Representation.....	4
Gåvor till anställda.....	4
Representationsgåvor	5
Mutor	5
Jäv.....	5

Representation, gåvor, mutor och jäv för anställda och förtroendevalda i Katrineholms kommun

Representation

Begreppet representation saknar en mer bestämd definition. I allmänhet avses sedvanlig gästfrihet i form av värdskap, som har direkt samband med ett företags eller kommuns verksamhet.

Representation kan vara riktad utåt mot externa intressenter - extern representation, eller inåt mot anställda och förtroendevalda - intern representation.

Extern representation riktar sig mot utomstående organisationer, företag och enskilda personer. Representationen ska alltid ha ett omedelbart samband med och direkt värde för verksamheten. Det gäller både tidpunkt och plats för representationen samt de personer mot vilka representationen riktar sig. Kommunen ska vara restriktiv med representation. Detta gäller särskilt i samband med myndighetsutövning, inköp och upphandling, där det i princip inte får förekomma.

Med intern representation avses till exempel personalfester, interna kurser och möten samt konferenser.

Vid representationsmåltider, ska måttfullhet iaktas, syftet och kostnaden ska hållas inom rimliga och försvarbara gränser.

Kommunen är restriktiv vid representation gällande alkoholhaltiga drycker och skall endast förekomma i enstaka fall. Alkoholhaltiga drycker begränsas till vin och/eller starköl. Restriktiviteten omfattar både intern och extern representation. Vid servering av alkoholhaltiga drycker skall måttfullhet iaktas.

Gåvor till anställda

Gåvor till anställda jämföras med ersättning för utfört arbete och är därför skattepliktig inkomst för mottagaren. Endast ett fåtal skattefria gåvor kan ges från arbetsgivaren. Av Skatteverkets allmänna råd framgår det vilka gåvor som anses vara skattefria samt gränsvärdena för dessa olika gåvor.

Gåva till anställd får inte förekomma med undantag av:

- Julgåva ska avse samtliga anställda inom respektive förvaltning.
- Uppvaktningsbidrag vid pensionering eller vid anställningens upphörande.
- Uppvaktningsbidrag och gåvor vid högtidsdagar, till exempel 40-, 50- eller 60-årsdag.

Särskilda regler finns för gåvor vid förtjänsttecken, se anvisningsdokumentet Regler för Katrineholms kommuns förtjänsttecken m.m.

Förmåner av mindre värde som avser att skapa trivsel i arbetet, så kallade personalvårdsförmåner, är skattefria och får förekomma. Förmånerna ska normalt vara tillgängliga för all personal och i regel tillhandahållas på arbetsplatsen.

Representationsgåvor

Vid studiebesök och till exempel besök hos andra kommuner och i liknande situationer får representationsgåvor förekomma som tack för visad gästfrihet.

Skatteverket har i sina allmänna råd angivit gränsvärde för avdragsgilla representationsgåvor som även gäller för kommunen.

Reklamgåvor får förekomma om det avser artiklar av förhållandevis obetydligt värde som antingen har direkt anknytning till givarens verksamhet eller utgörs av enklare presentartiklar. För att en gåva ska klassas som reklamgåva bör gåvan lämnas till ett större antal personer och sakna inslag av personlig karaktär.

Gåvan ska vara försedd med kommunens namn, märke eller liknande och i enlighet med grafisk profil.

Mutor

Reglerna för mutor regleras i Brottsbalken.

Mutbrott begås när en anställd, uppdragstagare eller förtroendevald tar emot mutor, begär eller inte tackar nej till en otillbörlig förmån i sin tjänsteutövning. Det behöver inte finnas något orsakssamband mellan förmånen eller det sätt som den anställda eller motsvarande utför sitt arbete, det vill säga mottagandet av mutan behöver inte innebära att givaren faktiskt gynnas.

Det ställs särskilt höga krav på offentligt anställda och då särskilt på dem som ägnar sig åt myndighetsutövning, exempelvis tillståndsgivning, beslut om rättigheter, inspektion och på dem som arbetar med upphandling och inköp.

Vid osäkerhet om hanterandet av ett erbjudande om en förmån ska kontakt tas med närmsta chef.

Jäv

Lagreglerna om jäv för offentliganställda och förtroendevalda finns bland annat i förvaltningslagen och i kommunallagen. Reglerna talar om när en anställd eller förtroendevald ska anses ha ett sådant intresse i ett ärende att opartiskhet kan ifrågasättas.

I en jävssituation, får den jäviga inte delta i handläggning av ärende. Om detta förekommer kan beslutet förklaras ogiltigt.

Det finns en skyldighet enligt lag att självantmäla jäv. Vid svårbedömda situationer ska försiktighet iakttas.