

Program

» Policy

Plan

Riktlinjer

Regler

Policy för representation

Beslutad av kommunfullmäktige
den 28 januari 2019, § 6/19. DnrKS2015.0551

Innehåll

| | | |
|-----|--|---|
| 1 | Inledning | 3 |
| 1.1 | Syfte | 3 |
| 1.2 | Ansvar och ansvarsfördelning | 3 |
| 2 | Representation | 3 |
| 2.1 | Extern representation | 4 |
| 2.2 | Intern representation | 4 |
| 2.3 | Alkohol vid representation | 4 |
| 2.4 | Gåvor vid representation | 5 |
| 3 | Trivsselfrämjande åtgärder | 5 |
| 3.1 | Förfriskningar och enklare förtäring | 6 |

Dokumenttyp: Policy

Dokumentet gäller för: Samtliga anställda och förtroendevalda inom Skövde kommuns verksamheter, av kommunen majoritetsägda bolag efter att den har antagits av respektive bolag samt andra associationsformer där Skövde kommun är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen.

Diarienummer: KS2015.0551

Reviderad: -

Giltighetstid: Tills vidare

Tidpunkt för aktualitetsprövning: Varje mandatperiod

Dokumentansvarig: Redovisningschefen

Andra tillhörande dokument: -

1 Inledning

Policyn riktar sig till samtliga anställda och förtroendevalda inom Skövde kommuns verksamheter, av kommunen majoritetsägda bolag efter att den har antagits av respektive bolag samt andra associationsformer där Skövde kommun är förvaltare eller utser majoriteten av styrelsen. Representanter i andra associationsformer där kommunen utser en del av styrelsen, ska i görligaste mån verka för att denna policy efterföljs i tillämpliga delar.

Policyn är utgård från nuvarande lagstiftning såsom Inkomstskattelagen (1999:1229) och Skatteverkets allmänna råd. Skulle lagstiftningen ändras gäller alltid lagstiftningen och skatteverkets tolkning av denna.

Policyn gäller vid representation såväl inom som utom Sveriges gränser.

1.1 Syfte

För offentligt finansierad verksamhet är säkerställandet och upprätthållandet av allmänhetens förtroende av central betydelse. Syftet med policyn är att klargöra Skövde kommuns inställning gällande extern och intern representation och enkel förtäring samt ge riktlinjer till anställda och förtroendevalda för att vägleda dessa i frågor som rör representation.

1.2 Ansvar och ansvarsfördelning

Varje organisation och dess verksamhet inom den kommunala koncernen svarar för att denna policy efterlevs. I respektive nämnds delegationsordning står vem som har delegation att fatta beslut om representation och personalvårdsförmåner. Det åvilar styrelse och verkställande direktör i de kommunala bolagen att upprätta och upprätthålla riktlinjer och styrdokument kring representation som iakttar denna policy.

Anställda och förtroendevalda har ett eget ansvar för att inte bryta mot gällande lagstiftning, denna policy och interna anvisningar.

Kommunen och de kommunala bolagen ska bedriva sin verksamhet med iakttagande av att man är en del av det offentliga och vara restriktiva med representation. Detta innebär att all kost och representation ska ske med gott omdöme, måttfullhet och kostnaderna ska hållas inom skäliga och försvarbara gränser. Av detta följer vidare att all kost och representation ska vara till nytta för verksamheten, ha en klar målinriktning och ett direkt samband med verksamheten.

Representanter för kommunen och de kommunala bolagen ska alltid anstränga sig för att agera på ett korrekt sätt så att allmänhetens förtroende för verksamheten upprätthålls.

Vid tveksamheter om vad som är rätt eller fel ska den anställde alltid vända sig till närmsta chef för råd och vid tveksamheter tacka nej. Avsteg från denna policy kan innebära ett personligt betalningsansvar och i vad mån det bedöms vara otillbörligt kan även straffansvar aktualiseras.

2 Representation

Representation är en viktig del i organisationens relationer med samarbetspartners, andra kommuner, bolag men även med medarbetarna och förtroendevalda. Representation har betydelse för att skapa goda samarbetsförhållanden både inom organisationen (intern) men också med parter utanför organisationen (extern).

Kravet vid representation är att den har **ett omedelbart samband** med verksamheten är endast tillåten i anslutning till vår ordinarie verksamhet.

En felaktig representation riskerar att kunna tolkas som en otillbörlig förmån vilket kan utgöra tagande eller givande av muta enligt brottsbalken. Otillbörlig är representationen när den ur ett objektivet perspektiv kan tänkas påverka mottagaren, och därmed mottagarens handlande i tjänsten.

För all representation gäller att:

- representationen ska vara av rimlig omfattning
- det finns ett omedelbart samband och är till nytta för den verksamhet som bedrivs och den får inte utgöras av kostnader för sällskapsliv av personlig natur, personlig gästfrihet och liknande. Valet av ort och tidpunkt för representation har betydelse för bedömning om det föreligger ett samband med den verksamhet som bedrivs.
- den ska vara motiverad både ifråga om ändamålet samt tidpunkten för representationen
- deltagarlista ska bifogas där även syftet framgår

2.1 Extern representation

Extern representation riktar sig till utomstående organisationer, affärsförbindelser, samarbetspartners och liknande i syfte **att skapa, bibehålla eller avsluta goda relationer**. Även sammankomster med våra tidigare anställda eller förtroendevalda är att betrakta som extern representation.

Förutom ovanstående under 2 gäller för extern representation att:

- endast i undantagsfall får anhöriga inbjudas, vilket i förhand ska vara godkänt av närmast behörig chef
- försiktighet ska iakttas vid återkommande representation mot en och samma person eller grupp av personer
- representation i samband med pågående upphandling får inte förekomma
- representation får inte förekomma i samband med myndighetsutövning

2.2 Intern representation

Intern representation riktar sig till medarbetarna eller till förtroendevalda. Representationen är intern om samtliga deltagare är anställda eller förtroendevalda inom organisationen. Intern representation ska ha som mål **att skapa ett trivsamt arbetsklimat för goda arbetsresultat** i den egna verksamheten.

Förutom ovanstående under 2 gäller för intern representation:

- att sammankomsten är tillfällig (inte möten som hålls regelbundet med korta mellanrum varje eller varannan vecka)
- att sammankomsten är kortvarig (exempelvis får en internutbildning högst pågå i en vecka)
- att det inte är fråga om interna möten för det löpande arbetet
- att det inte är fråga om arbetsluncher samt
- att måltidsarrangemangen är gemensamma

2.3 Alkohol vid representation

All representation skall i grunden vara alkoholfri.

Vid särskilda tillfällen kan en måttlig mängd öl eller vin vara ett komplement. Särskilda tillfällen kan vara då kommunen eller det kommunala bolaget är värd för internationella gäster eller firande av jubileum. Kommunen bekostar aldrig starksprit i några som helst sammanhang.

I de fall alkohol ska förekomma vid representation som kommunen eller bolagen står värd för såväl externt som internt ska beslut fattas av kommundirektör eller den verkställande direktören för det kommunala bolaget som också ska beslutsattestera vidkommande faktura.

Alkohol vid extern representation

Alla som representerar för Skövde kommuns eller de kommunala bolagens räkning har ett särskilt ansvar och förväntas visa gott omdöme vid utövandet. Måttfullhet ska iakttas vid representationsmåltider och detta gäller särskilt bruk av alkohol. Servering av alkohol kan i enstaka fall medges vid utövande av värdskap mot gäster i samband med middagsmåltid. Alkohol fria alternativ ska alltid erbjudas.

Alkohol vid intern representation

Skövde kommun och de kommunala bolagen är en drogfri arbetsplats. Vid intern representation är därför endast alkoholfria drycker tillåtna som måltidsdryck. Arbetsgivaren kan i särskilda fall göra undantag i samband med middagsmåltid. Alkohol fria alternativ ska alltid erbjudas.

2.4 Gåvor vid representation

Huvudregeln i Skövde kommun och i de kommunala bolagen är att vi inte tar emot gåvor i samband med vårt arbete eller uppdrag. Att särskilt observera är att även gåvor av ringa värde kan bedömas som otillbörliga, gåvor får absolut inte förknippas med viss prestation.

Gåvor som följer som ett naturligt led i representation exempelvis

- reklamgåvor av mindre värde som har direkt anknytning till verksamheten och som inte har någon personlig karaktär eller
- representationsgåvor av mindre värde som ges i samband med ett jubileum, internationella besök eller liknande.

kan i vissa fall vara tillbörliga men detta måste avgöras från fall till fall utifrån omständigheterna i det enskilda fallet.

Gåvor som inte följer som ett naturligt led i representation kan svårligen anses ha samband med vårt arbete och uppdrag och det finns stor sannolikhet att tagande eller givande av gåva anses som otillbörlig.

3 Trivselsefrämjande åtgärder

Trivselsefrämjande åtgärder är inte intern representation utan en personalvårdsförmån som arbetsgivaren ger till sina anställda för **att skapa trivsel och samhörighet i arbetet och en god psykisk och fysisk hälsa hos personalen.**

För alla personalvårdsförmåner gäller att de ska:

- vara av mindre värde
- inte kunna bytas mot kontant ersättning eller vara ersättning för utfört arbete
- erbjudas samtliga medarbetare på en arbetsplats oavsett anställningsform. En arbetsplats utgörs av varje naturligt, geografiskt eller verksamhetsmässigt, avgränsad arbetsplatsenhet för sig (exempelvis en skola eller en sektor)
- ska tillhandahållas på arbetsplatsen. Undantag får göras för personalutflykter

3.1 Förfriskningar och enklare förtäring

Med förfriskningar och enklare förtäring avses när medarbetare eller förtroendevalda bjuds på kaffe, te, läsk, bulle, godis, frukt, smörgås, tårta och annan enklare förtäring i samband med arbete. Kosten ska dock vara så pass begränsad att den inte kan anses ersätta normal frukost, lunch eller middag.

Arbetsgivaren bjuder inte på förtäring vid kontinuerligt återkommande arbetsplatsträffar och verksamhetsmöten med information om det löpande arbetet som inte erbjuds alla på arbetsplatsen.