



# Grundskoleförvaltningens riktlinje vid jävs – eller jävsliknande situationer

## Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>1</b>
Syftet med denna riktlinje.....	1
Vem omfattas av riktlinjen.....	1
Bakgrund .....	1
Lagbestämmelser .....	1
Koppling till andra styrande dokument .....	1
Vägledning.....	1
<b>Riktlinje för hanterande av jävs- eller jävsliknande situationer .....</b>	<b>2</b>

# Inledning

## Syftet med denna riktlinje

Det ska vara tydligt att all handläggning och beslutsfattande inom förvaltningen ska ske med iakttagande av saklighet och opartiskhet. Riktlinjen syftar att tydliggöra och stödja hur ett sådant arbete ska ske.

## Vem omfattas av riktlinjen

Denna riktlinje gäller tillsvidare för alla anställda inom förvaltningen som i sitt utförande av arbetet kan hamna i en situation där de handlägger eller beslutar i ett ärende som av utomstående skulle kunna uppfattas utgöra jäv eller jävsliknande situationer.

Nämndens förtroendevalda omfattas av regler om jäv men nämndens förtroendevalda har egna reglementen och riktlinjer som styr deras arbete och omfattas därmed inte av denna riktlinje.

## Bakgrund

När verksamheten handlägger och fattar beslut i ärenden är det viktigt att tydliggöra förväntningarna avseende alla anställdas agerande vid jäv eller jävsliknande situationer samt vad den enskilda medarbetaren förväntas göra om en sådan situation uppstår.

## Lagbestämmelser

6 kap. 28 – 32 §§ kommunallagen, 7 kap, 4 §

## Koppling till andra styrande dokument

- Rutin för hanterande av jävs eller jävsliknande situationer
- Förvaltningens beslutshandbok (Delegationsordning)
- Riktlinje för intern kontroll
- Riktlinje externa relationer (kommande)
- Riktlinje och rutin för bisyssla
- Policy och riktlinje mot mutor
- Rekryteringsordningen

## Vägledning

Om misstanke om jäv föreligger ska berörd medarbetare omedelbart avstå att delta på något vis i ärendet och ta kontakt med överordnad chef.

Om en medarbetare får vetskap om eller hamnar i en jävsliknande situation så är den skyldig att ta kontakt med närmaste chef eller HR-avdelningen för vägledning i hanterandet av ärendet. Om ärendet behöver handläggas ska försiktighetsprincipen gälla och överordnad chef överta ansvaret för handläggningen.

# Riktlinje för hanterande av jävs- eller jävsliknande situationer

*Grundläggande för stadens tjänsteutövning är att den ska vara saklig och objektiv. Tjänsteutövningen ska därför inte påverkas av släktskap, vänskap eller andra privata relationer. Denna riktlinje ska tydliggöra kravet om opartiskhet för chefer och medarbetare involverade i handläggning och beslut av ärenden.*

*I situationer som inte är tydliga eller enkla att bedöma ur jävssynpunkt ska en försiktighetsprincip tillämpas som innebär att handläggaren, oavsett om den är medarbetare eller chef, avstår från att delta i all hantering av ärendet.*

## **Vad säger lagen?**

Lagreglerna om jäv för anställda och förtroendevalda i kommuner, landsting och regioner finns i 6 kap. 28 – 32 §§ kommunallagen. Jävsreglerna gäller vid all ärendehantering och riktar sig till den som kan påverka ärendets utgång.

## **Vad är jäv?**

Jäv innebär att handläggaren eller beslutsfattaren har en sådan koppling att det kan finnas risk att denne väger in ovidkommande faktorer vid beslut eller handläggning. Det innebär inte att så sker eller att den som är jävig saknar omdöme utan endast att det finns en risk att så kan ske.

Lagstiftningen om jäv tar upp ett antal skäl där jäv föreligger. Det är om ärendet 1) angår medarbetaren själv, eller någon närstående, 2) att medarbetaren själv eller närstående agerar ställföreträdande för berörd i ärendet, 3) ärendet rör tillsyn av verksamhet som medarbetaren har koppling till, 4) medarbetaren har fört talan som ombud eller mot ersättning biträtt någon i saken, eller 5) det i övrigt finns någon särskild omständighet som är ägnad att rubba förtroendet för medarbetarens opartiskhet i ärendet.

## **Konsekvenser om beslut fattas i jäv**

- Om ett ärende handläggs trots att det är jäv eller en jävsliknande situation kan det utgöra tjänstefel.
- Ett beslut som fattas i en jävssituation kan utgöra skäligen grund för överklagan. Ett beslut fattat i jäv kan leda till att beslutet upphävs och att skadestånd behöver betalas.
- Att fatta beslut i en jävssituation kan leda till disciplinära, eller andra, åtgärder från arbetsgivaren.

## **Exempel på arbetsområden där jäv- eller jävslikande situationer ofta kan uppstå.**

- Handläggning av och beslut om anställning
  - Exempelvis rekrytering, lönesättning eller andra anställningsrelaterade beslut.
- Handläggning och beslut i myndighetsutövning, d.v.s. arbetsuppgifter reglerade i lag
  - Exempelvis betygssättning, skolskjuts, skolplacering eller andra myndighetsbeslut eller handläggande av myndighetsbeslut
- Ärenden som inte entydigt avser beslut men indirekt har en påverkan på beslut
  - Exempelvis inom elevhälsoarbetet eller handläggning av ärenden kopplat till nämnd och utskott

## **Är jag jävig?**

Du är jävig om en utomstående person med rätta kan ställa sig frågan om det finns risk att du inte fattar ett opartiskt beslut.

- Klara fall av jäv är om du eller någon närstående är sökande i ärendet eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för dig eller en närstående.
- Du måste själv fundera över samtliga sakförhållanden i ett ärende och därefter avgöra om du är jävig.

Du kan också vara jävig om det finns någon annan särskild omständighet som skulle kunna rubba förtroendet för din opartiskhet, till exempel om du är:

- Vän eller ovän med någon som är part eller intressent i ärendet.
- Ekonomiskt beroende av en part eller intressent.
- Engagerad i saken på ett sådant sätt att misstanke lätt kan uppkomma att det brister i förutsättningarna för en opartisk bedömning.

Det kan förekomma situationer som är i en gråzon. Där det ”inte känns bra” att ta sig an ärendet. I dessa fall ska försiktighetsprincipen tillämpas i samråd med närmaste chef. Detta även om det inte är en, i juridisk mening, jävssituation, men där förhållanden, bindningar eller intressekonflikter mellan tjänsteman och någon part i ärendet kan påverka grundskoleförvaltningens trovärdighet i och med handläggningen av ärendet.