

§ 15

Dnr 2019-000010

Policy inom personalområdet för Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje

Sammanfattning av ärendet

Inför den verksamhetsövergång från Norrtälje kommun till nuvarande Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje (KSON) som genomfördes den 1 januari 2016 beslutade direktionen 2015-11-26 § 5 om ett antal styrande dokument inom personalområdet. 2018-09-21 § 67 beslutade direktionen att delegera de styrdokument som avser KSON:s förvaltning till förbundsdirektören. En översyn av styrande dokument inom personalområdet har därefter genomförts tillsammans med personalorganisationerna, som resulterat i föreliggande förslag på policy.

Beslut

1. Direktionen för Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje beslutar att anta förvaltningens förslag till arbetsmiljöpolicy, vilken ersätter nuvarande arbetsmiljöpolicy, drogpolicy och likabehandlingsplan som beslutades av direktionen 2015-11-26 § 5 och 2018-09-21 § 67.
2. Direktionen för Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje beslutar att anta förvaltningens förslag till antikorrupsionspolicy, vilken ersätter nuvarande resepolicy, policy för representation och policy mot mutor som beslutades av direktionen 2015-11-26 § 5 och 2018-09-21 § 67.
3. Direktionen för Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje beslutar att anta förvaltningens förslag att nuvarande rekryteringspolicy och kommunikationspolicy, som beslutades av direktionen 2015-11-26 § 5 och 2018-09-21 § 67, upphör att gälla.

Beslutet ska skickas till

Region Stockholm (registrator.lsf@sl.se)
Norrtälje kommun (kommunstyrelsen@norrtalje.se)
TioHundra AB (registrator@tiohundra.se)

Antikorruptionspolicy

Antikorruptionspolicyen gäller för alla anställda inom Kommunalförbundet Sjukvård och omsorg i Norrtälje (KSON) och dess koncern, det vill säga förvaltningar, bolag och motsvarande. Policyen gäller även i tillämpliga delar för KSONs förtroendevalda. Den som är ytterst ansvarig för förvaltning, bolag eller motsvarande ansvarar för att denna policy följs och att riktlinjer utarbetas.

Utgångspunkter

Policyen har sin utgångspunkt i att alla anställda verkar på KSON:s uppdrag och i deras intresse, och att de i denna tjänsteutövning iakttar saklighet och opartiskhet. Alla anställda ska handla på ett sådant sätt att det inte ens ska kunna uppstå misstanke om att de påverkar eller låter sig påverkas av ovidkommande hänsyn eller intressen i sitt arbete.

Alla anställda ska i alla sammanhang iaktta ett sådant förhållningssätt att det inte kan förekomma risk för att de gör sig skyldiga till givande eller tagande av muta. Som utgångspunkt bör varje förmån beaktas som otillbörlig, om den kan misstänkas påverka tjänsteutövningen.

Jäv

Förvaltnings- och kommunallagens reglering om jäv ska följas. Det finns en skyldighet enligt lag att självmant anmäla jäv. I situationer som är svåra att bedöma ur jävsynpunkt ska försiktighet iakttagas, genom att avstå från att delta i hanteringen av ärendet (försiktighetsprincipen).

Representation

All representation ska vara måttfull, ske kostnadsmedvetet och ha en klar målinriktning. Nyttan med varje representationstillfälle ska för den enskilde medarbetaren och omvärlden vara tydlig och ha ett direkt samband med KSON:s verksamhet. Kravet gäller både tidpunkt, plats och de personer som representationen omfattar.

KSON betalar inte för varor som omfattas av lag (1994:1564) om alkoholskatt.

Gåvor

Gåvor, ersättningar eller andra förmåner från externa parter (exempelvis utförare, leverantörer, vårdtagare, anhöriga) till utvalda anställda ska inte tas emot av medarbetare inom KSON. Gåvor kan ges om riktlinjer finns, till exempel i samband med jul, högtidsdagar och avtackningar.

Resor

Inför resor i tjänsten ska alternativ övervägas för att mötas utan resor. Alla resor som sker i tjänsten ska ske kostnadseffektivt, miljöanpassat och säkert.