

Beslutsfattare:	Rektor	Beslutsdatum:	2023-01-30
Dokumenttyp:	Riktlinje	Träder i kraft:	2023-01-30
Giltighetstid:	Tills vidare		
Dokument som upphävs:	Riktlinjer avseende hantering av misstänkta oegentligheter vid Luleå tekniska universitet dnr 139-2012		

Riktlinjer för handläggning av oegentlighetsärenden

Innehållsförteckning

1. INLEDNING.....	3
2. RIKTLINJERNAS SYFTE	3
3. OEGENTLIGHETSBEGREPPET	3
4. HANDLÄGGNING AV OEGENTLIGHETSÄRENDE.....	4
4.1 SKYNDSAMHET	4
4.2 DOKUMENTATION OCH SEKRETESS.....	4
4.3 KOMMUNIKATIONSPLIKT	5
4.4 ANMÄLAN	5
4.5 UTREDNING	5
5. REKTORSBESLUT OM ÅTGÄRDER ELLER HÄNSKJUTANDE TILL PERSONALANSVARSNÄMND	5

1. Inledning

Anställda vid Luleå tekniska universitet har ett gemensamt ansvar att upprätthålla allmänhetens och uppdragsgivarens förtroende för universitetets verksamhet. Oegentligheter och andra förtroendskadliga företeelser är sådant som kan förorsaka omfattande och bestående skador för verksamheten av såväl ekonomisk natur som skada i form av bristande förtroende från det omgivande samhället.

2. Riktlinjernas syfte

Riktlinjerna syftar till att förtydliga universitetets syn på oegentligheter inom verksamheten, att ge medarbetarna vägledning avseende tillvägagångssätt vid misstanke om eller vid konstaterade oegentligheter samt att fastslå rutiner för utredningsarbete i sådana fall.

3. Oegentlighetsbegreppet

En oegentlighet är ett ohederligt eller bedrägligt förfarande. Handlingen ska ha företagits uppsåtligen, av försummelse eller av oaktsamhet och innebära risk för att myndigheten lider skada eller förfång. Agerandet behöver inte ha ägt rum i syfte att uppnå obehöriga eller olagliga personliga fördelar.

Handlingar eller beteenden som kan utgöra oegentligheter är sådana som strider mot lag, förordning, avtal, riktlinjer eller sådana normala krav som följer av anställningens beskaffenhet.

Nedan följer exempel på vad som kan anses utgöra oegentligheter:

- missbruk eller förskingring av universitetets resurser,
- trolöshet mot huvudman,
- missbruk av förtroendeställning,
- bristande affärsmässighet i samband med upphandling,
- olagliga eller otillbörliga betalningar och förmåner – Se ”Riktlinjer avseende tagande och givande av mutor vid Luleå tekniska universitet”¹
- otillbörligt nyttjande av universitetets resurser,
- beslutsmakt som används för att gynna beslutsfattare själv eller någon närstående,
- spionage och sabotage,
- jäv – se ”Riktlinjer för handläggning av jävsfrågor vid Luleå tekniska universitet”²
- bisysslor av förtroendskadlig och konkurrerande karaktär – se ”Riktlinjer

¹ LTU-4251-2022

² LTU-2319-2022

- gällande bisysslor vid Luleå tekniska universitet³
- oredlighet i forskning/avvikelser från god forskningssed – se ”Riktlinjer för prövning av oredlighet i forskning och andra avvikelser från god forskningssed vid Luleå tekniska universitet”⁴

4. Handläggning av oegentlighetsärenden

Misstanke om oegentligheter eller konstaterade oegentligheter ska utredas och åtgärder ska vidtas. Rena misstag, sjukdom eller att en anställd har ålagts arbetsuppgifter som denne inte haft erforderlig kompetens eller instruktioner för, kan medföra att ansvar inte anses föreligga. Viktigt att notera är att inför inledandet av en utredning ska berörd facklig organisation informeras. Vidare ska den utpekade erbjudas stöd under utredningens genomförande.

Det noteras att särskild handlägningsordning är beslutad när det gäller oredlighet i forskning/avvikelser från god forskningssed – se ”Riktlinjer för prövning av oredlighet i forskning och andra avvikelser från god forskningssed vid Luleå tekniska universitet”.

Utöver detta är särskilda rutiner utarbetade med anledning av bestämmelser i den sk Visselblåsarlagen⁵. Denna lag innebär kortfattat ett skydd i form av ansvarsfrihet i samband med åsidosättande av tystnadsplikt samt skydd mot repressalier och hindrande åtgärder för den som - i arbetsrelaterade sammanhang - lämnar information om missförhållanden som är av allmänt intresse.

Rutinerna nedan för handläggning av oredlighetsärenden gäller för det fall att annan särskild handlägningsrutin saknas.

4.1 Skyndsamhet

Det ankommer på universitetet att vid upptäckt eller misstänkta oegentligheter, genomföra utredningen skyndsamt och rättssäkert samt att vidta erforderliga åtgärder.

4.2 Dokumentation och sekretess

Dokument upprättade under utredningsprocessen kan komma att utgöra allmänna handlingar som därmed är offentliga. Vissa uppgifter kan dock falla inom ramen för gällande sekretessbestämmelser och därmed bli sekretessbelagda. Sekretessprövning ska ske inför utlämnande av handlingar och information avseende ärenden om oegentligheter.

³ LTU-3564-2017

⁴ LTU-253-2022

⁵ Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden

4.3 Kommunikationsplikt

Den utpekade ska under hela handlägningsprocessen beredas möjlighet att ta del av samtliga handlingar som tillförs ärendet, från anmälan till den sammanfattande rapporten samt erbjudas tillfälle att yttra sig över material som har inkommit.

4.4 Anmälan

Vid misstanke om någon form av oegentlighet ska närmaste chef informeras. Det är därefter dennes ansvar att anmäla företeelsen till chefen för verksamhetsstödet som fattar beslut om inledande av utredning. Det är också möjligt, där så finnes påkallat, att vid misstanke om oegentlighet, ta direkt kontakt med jurist vid universitetets juristfunktion för att påkalla erforderliga åtgärder.

4.5 Utredning

Utredningen ska genomföras av en utredningsgrupp under ledning av jurist vid universitetets juristfunktion. I gruppen – vars närmare sammansättning beslutas av chefen för verksamhetsstödet – ska ingå resurser från Område HR samt övrig erforderlig kompetens.

Utredningens resultat ska sammanfattas i en rapport som ska innefatta en redovisning av anmälan, inkomna handlingar, erfarenheter från utredningens genomförande, överväganden och slutsatser. Rapporten ska ställas till rektor tillsammans med ett motiverat förslag till beslut.

Beredande jurist ska föredra ärendet inför rektor och lämnar förslag till beslut.

5. Rektorsbeslut om åtgärder eller hänskjutande till personalansvarsnämnd

Rektor ska besluta om erforderliga åtgärder. Hur ingripande åtgärderna blir beror på hur allvarlig oegentligheten bedöms vara.

Om det framgår av utredningen och omständigheterna i övrigt att oegentligheter inte har förekommit eller varit av ringa karaktär kan rektor besluta att avskryva ärendet utan vidare åtgärd. I fråga om förseelser av ringa karaktär kan det bli fråga om ett beslut att uppdra till den anställdes chef att föra korrigerande samtal med den anställde.

I annat fall, om utredningen visar att oegentlighet av allvarigare karaktär har förekommit, ska rektor besluta om sådana omedelbara åtgärder som befinner påkallade samt hänskjuta ärendet till personalansvarsnämnden för beslut av disciplinkaraktär samt beslut om eventuell åtalsanmälan.