

## **Regulamin zgłaszania i zarządzania konfliktem interesów, w szczególności w obszarze działalności badawczej, usługowej oraz komercjalizacji wyników badań w Gdańskim Uniwersytecie Medycznym**

### **§ 1 Deklaracja zachowania uczciwości**

1. Uniwersytet zobowiązuje się do zapewnienia wysokiego poziomu uczciwości we wszystkich obszarach swojej działalności oraz do prowadzenia wszystkich działań w sposób uczciwy i przejrzysty.
2. Celem niniejszego Regulaminu jest:
  - a) umożliwienie pracownikom, a także studentom i doktorantom zdefiniowania sytuacji konfliktu interesów, to jest sytuacji w których ich osobiste interesy są sprzeczne lub mogą być postrzegane jako sprzeczne z ich obowiązkami uniwersyteckimi lub z interesami Uniwersytetu (opisane w § 3);
  - b) informowanie o oczekiwaniach dotyczących zgłaszania i rejestrowania sytuacji konfliktu interesów (opisane w § 4); oraz
  - c) określenie procesów zarządzania konfliktami interesów w celu zapewnienia, że decyzje są podejmowane obiektywnie, uczciwie, w sposób przejrzysty i w najlepszym interesie Uniwersytetu (opisane w § 5).
3. Zarządzanie Uniwersytetem musi być prowadzone zgodnie z niniejszym Regulaminem. W związku z tym, oprócz zastosowania do wszystkich pracowników, Regulamin ma również zastosowanie do studentów i doktorantów (podsumowanie obowiązków znajduje się w § 6).

### **§ 2 Osoby, których dotyczy niniejszy Regulamin**

1. Niniejszy Regulamin ma zastosowanie do wszystkich pracowników Uniwersytetu oraz do studentów, doktorantów i zewnętrznych członków organów uczelni lub innych komisji, takich jak m. in. grupy robocze, komitety sterujące projektów, komisje przetargowe.
2. Do celów niniejszego Regulaminu pojęcie:
  - a) „pracownicy” odnosi się do wszystkich osób zatrudnionych na Uniwersytecie na podstawie umowy o pracę, w tym m. in. wizytujących pracowników naukowych lub dydaktycznych oraz pracowników zatrudnionych na innej niż umowa o pracę podstawie prawnej, np. na podstawie umowy cywilnoprawnej, stażystów, rezydentów, wolontariuszy lub innych osób pracujących w dowolnej formie na Uniwersytecie.
  - b) „studenci” odnosi się do wszystkich studentów, doktorantów i uczestników studiów bez względu na tryb i stopień, jak w szczególności studiów podyplomowych, kształcenia specjalistycznego i innych form kształcenia.

### **§ 3 Definiowanie i rozpoznawanie konfliktów interesów**

1. Konflikt interesów ma miejsce, gdy obowiązki danej osoby wobec Uniwersytetu są sprzeczne lub mogą być sprzeczne z osobistymi, finansowymi lub innymi interesami lub obowiązkami, które dana osoba posiada i/lub interesami kogoś, kto ma bliskie osobiste powiązania z daną osobą (w tym między innymi z dziećmi, teściami, rodzeństwem, partnerem lub małżonkiem, a także pracodawcą lub spółką, w której dana osoba jest współnikiem lub posiada udziały lub akcje). Istnienie konfliktu interesów nie zależy zatem od tego, czy dana osoba faktycznie ma wpływ na swoje obowiązki lub decyzje. Powstaje on zawsze, gdy interes może być racjonalnie postrzegany jako wpływający lub mogący wpływać na zdolność danej osoby do podejmowania bezstronnych decyzji w imieniu Uniwersytetu. Potencjalny konflikt występuje, gdy interesy danej osoby nie są obecnie sprzeczne, ale istnieje uzasadnione prawdopodobieństwo, że mogą one spowodować konflikt w przyszłości. Na przykład, gdy pracownik jest zaangażowany w działalność organizacji, która nie jest obecnie powiązana z Uniwersytetem ani nie dąży do współpracy z Uniwersytetem, ale ta organizacja jest zainteresowana badaniami i wiadomo, że regularnie dąży do współpracy z uczelniami wyższymi.

2. Konflikty interesów mogą wynikać zarówno z ról lub działań z udziałem stron spoza Uniwersytetu, jak i w przypadku, gdy pracownicy i inni członkowie komisji pełnią swoje role w ramach ciał kolegialnych Uniwersytetu. Konflikty mogą wynikać z działań takich jak zamówienia publiczne, transakcje handlowe, prowadzenie i finansowanie badań, wybór wykonawców, rekrutacja personelu.
3. Konflikt interesów może mieć charakter finansowy lub niefinansowy:
  - a) **Konflikty finansowe** mogą powstać, gdy istnieje lub wydaje się, że istnieje np. możliwość uzyskania osobistych korzyści finansowych, korzyści finansowych dla kogoś, kto ma bliskie osobiste powiązania z daną osobą lub gdy może zaistnieć sytuacja, w której inna strona może uznać, że korzyści finansowe mogą wpłynąć na działania tej osoby. Przykłady obejmują płatności, świadczenia rzeczowe, udziały kapitałowe, prezenty, gościnność lub prawa własności intelektualnej.
  - b) **Interesy pozafinansowe** mogą obejmować wszelkie bezpośrednio lub pośrednio korzyści lub korzyści w zakresie rozwoju kariery lub edukacji danej osoby lub korzyści dla osoby powiązanej. Pracownicy i studenci powinni zatem rozważyć, dla kogo działają i czy istnieją jakiegokolwiek konkurencyjne motywacje lub interesy, które mogłyby wpływać na nich lub być postrzegane jako wpływające na nich.
4. W załączniku nr 1 znajdują się przykłady obszarów, w których konflikty są szczególnie prawdopodobne w środowisku uniwersyteckim oraz sposoby zarządzania tymi konfliktami.

#### **§ 4 Zgłaszanie i rejestrowanie konfliktów interesów**

1. Pracownicy i studenci muszą ujawniać wszystkie konflikty interesów na piśmie (wystarczy w formie e-mailowej) w momencie, gdy konflikt po raz pierwszy powstaje lub staje się znany, a także, gdy konflikt może powstać. Konflikty interesów należy ujawniać kierownikom jednostek. Jeśli odbiorca informacji o konflikcie ma interes w ujawnianej sprawie, powinien przekazać ujawnienie do zatwierdzenia Rektorowi (jeśli zgłaszający jest członkiem wydziału/jednostki w ramach Uczelni) lub Kanclerzowi (jeśli zgłaszający pracuje w innych jednostkach, takich jak np. biblioteka i administracja). Podobnie kierownicy jednostek powinni zgłaszać wszelkie osobiste konflikty interesów odpowiednio Rektorowi lub Kanclerzowi. Jak wspomniano w § 5, odbiorca powinien odnotować konflikt w **rejestrze konfliktów interesów instytucji, którego wzór określi odrębne Zarządzenie Rektora**.
2. Kierownicy jednostek organizacyjnych Uniwersytetu oraz członkowie i stali uczestnicy kolegialnych organów Uniwersytetu są zobowiązani do corocznego deklarowania swoich potencjalnych konfliktów interesów za pośrednictwem internetowego formularza deklaracji konfliktu interesów, którego **wzór określi odrębne Zarządzenie Rektora**.

#### **§ 5 Zarządzanie konfliktami interesów**

1. Odpowiedni członek władz Uczelni: tj. kierownik jednostki organizacyjnej albo przewodniczący organu kolegialnego powinien zdecydować o sposobie postępowania w przypadku każdego zgłoszonego mu konfliktu interesów, potwierdzić to zgłaszającemu na piśmie i odnotować w rejestrze konfliktów interesów Uniwersytetu. Może podzielić się informacjami z organem posiadającym kompetencje do powołania lub odwołania członków organu kolegialnego, jeśli konflikt interesów jest istotny dla członkostwa danej osoby w tym organie kolegialnym. W rzadkich przypadkach (np. w przypadku szczególnie złożonych lub spornych konfliktów interesów) odpowiedni członek władz Uniwersytetu może zwrócić się o poradę do:
  - a) Senackiej Komisji Etyki i Dobrych Obyczajów Akademickich (w sprawach, które mogą mieć wpływ na etykę lub reputację Uniwersytetu); lub
  - b) Senackiej Komisji Nauki (w przypadku konfliktów bezpośrednio związanych z prowadzeniem badań).
2. Przewodniczący głównych, centralnych organów decyzyjnych, tj. Rady Uczelni i Senatu zdecydują, czy konieczne są jakiegokolwiek działania w celu zarządzania każdym konfliktem interesów, który ich członkowie lub stali uczestnicy ujawniają za pośrednictwem rocznego formularza deklaracji interesów.
3. W innych przypadkach, w celu zapewnienia, że decyzje są podejmowane w uczciwy i przejrzysty sposób, może być wymagane bardziej aktywne zarządzanie. Będzie to zależało od charakteru i kontekstu, ale może obejmować:

- a) nieuczestniczenie w dyskusjach na temat określonych spraw i wszelkich decyzji/głosowań dotyczących tych spraw;
  - b) nieuczestniczenie w podejmowaniu decyzji dotyczących określonych spraw, ale obecność podczas poprzedzających je dyskusji;
  - c) przekazywanie podejmowania decyzji w niektórych sprawach innym osobom;
  - d) brak zgody na działanie jako przełożony konkretnej osoby;
  - e) zbycie lub powierzenie określonych interesów finansowych;
  - f) odstąpienie od zaangażowania w konkretny projekt;
  - g) zadeklarowanie interesu sponsorowi lub osobie trzeciej.
4. Załącznik nr 1 zawiera przykłady możliwych sposobów zarządzania różnymi rodzajami konfliktów w obszarze działalności badawczej.
  5. Działania powinny być poddawane corocznemu przeglądowi przez reprezentantów władz Uczelni lub przewodniczących organów kolegialnych (lub wyznaczonego przez nich zastępcę) i aktualizowane w razie potrzeby, aby zapewnić ich aktualność. Działania powinny być również poddawane przeglądowi, jeśli osoba dokonująca przeglądu zostanie powiadomiona o jakichkolwiek istotnych zmianach w zgłoszonej sprawie.
  6. Konflikty interesów należy unikać, chyba że można nim odpowiednio zarządzać przy użyciu powyższych strategii. Na przykład, w skrajnych przypadkach może być konieczne, aby dana osoba zrezygnowała z jednego ze stanowisk, które powoduje konflikt.
  7. Jeśli dana osoba nie ma jasności co do sposobu postępowania, powinna skontaktować się z Biurem Organizacji i Legislacji.

#### **§ 6 Podsumowanie obowiązków**

1. **Wszyscy pracownicy** muszą jak najszybciej ujawnić swojemu przełożonemu konflikt interesów z obowiązkami uniwersyteckimi.
2. **Członkowie i regularni uczestnicy organów kolegialnych Uniwersytetu oraz kierownicy jednostek organizacyjnych** muszą zadeklarować wszelkie osobiste, finansowe lub inne interesy (i/lub interesy ich bliskich kontaktów osobistych), które stanowią istniejące lub potencjalne konflikty z ich obowiązkami uniwersyteckimi za pośrednictwem internetowego formularza deklaracji interesów. Powinni oni powiadomić o wszelkich zmianach w swoich interesach za pośrednictwem formularza przy możliwie najbliższej okazji.
3. **Osoby pełniące funkcje kierownicze w Uniwersytecie oraz kierownicy jednostek organizacyjnych** są odpowiedzialni za zapewnienie, że pracownicy w ich jednostkach podległych, a także wszyscy studenci lub zewnątrzni członkowie komisji ich jednostek, są świadomi zapisów niniejszego Regulaminu; oraz za zapewnienie, że prowadzony jest aktualny rejestr konfliktów interesów dla ich instytucji, a także za określenie sposobu zarządzania każdym konfliktem.
4. **Wszyscy przewodniczący organów kolegialnych** są odpowiedzialni za: zebranie od członków organów kolegialnych deklaracji w przedmiocie występowania konfliktu interesów w odniesieniu do porządku obrad na początku każdego posiedzenia, określenie sposobu zarządzania każdym konfliktem w kontekście porządku obrad posiedzenia oraz zapewnienie, że deklaracje i wszelkie działania zaradcze są protokołowane.
5. **Przewodniczący głównych, centralnych organów decyzyjnych Uniwersytetu** są odpowiedzialni za zapewnienie prowadzenia aktualnego rejestru interesów dla swojego organu oraz za określenie sposobu zarządzania każdym interesem.
6. **Władze rektorskie** są odpowiedzialne za zapewnienie, że niniejszy Regulamin jest przestrzegany, że dostarczane są odpowiednie wyjaśniające wytyczne oraz za monitorowanie zgodności z Regulaminem, przegląd niniejszego Regulaminu co najmniej raz na pięć lat, biorąc pod uwagę najnowsze wytyczne dotyczące najlepszych praktyk wydane przez odpowiednie organy zewnętrzne.

#### **§ 7 Powiązane wytyczne i kontakt w sprawie zapytań**

W przypadku jakichkolwiek pytań dotyczących niniejszego Regulaminu należy kontaktować się z Biurem Organizacji i Legislacji.

Załącznik:

1. Przykłady możliwych sposobów zarządzania różnymi rodzajami konfliktów