

ZARZĄDZENIE NR 16/2021

z dnia 30 marca 2021 roku

**w sprawie wprowadzenia Polityki Przeciwdziałania Wystąpieniu Konfliktów Interesów
w Uniwersytecie Muzycznym Fryderyka Chopina
w związku z realizacją projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej**

Na podstawie art. 23 ust. 1 oraz ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.) oraz § 14 ust. 1 i ust. 2 Statutu UMFC (tekst jednolity ogłoszony w Komunikacie Rektora UMFC nr 02/2020 z dnia 30 stycznia 2020 roku z późn. zm.) Rektor Uniwersytetu Muzycznego Fryderyka Chopina zarządza co następuje.

§ 1.

Ustala się Politykę Przeciwdziałania Wystąpieniu Konfliktów Interesów w Uniwersytecie Muzycznym Fryderyka Chopina w związku z realizacją projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej, która stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2.

1. Zobowiązuje się kierowników jednostek organizacyjnych UMFC do zapoznania pracowników podległych im jednostek z treścią niniejszego Zarządzenia.
2. Zobowiązuje się pracowników UMFC zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach do zapoznania się z treścią niniejszego Zarządzenia.

§ 3.

Nadzór nad należytą realizacją postanowień niniejszego Zarządzenia powierza się Kanclerzowi UMFC.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

(-)

prof. dr hab. Klaudiusz Baran¹
Rektor

¹ podpis Rektora na oryginale dokumentu

**POLITYKA PRZECIWDZIAŁANIA WYSTĄPIENIU KONFLIKTÓW INTERESÓW
W UNIWERSYTECIE MUZYCZNYM FRYDERYKA CHOPINA W ZWIĄZKU Z REALIZACJĄ PROJEKTÓW
FINANSOWANYCH ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ**

§ 1

1. Niniejszy dokument opisuje założenia i główne kierunki działań mających na celu przeciwdziałanie wystąpieniu konfliktów interesów w Uniwersytecie Muzycznym Fryderyka Chopina (dalej „UMFC”) w związku z realizacją projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej.
2. UMFC dąży do osiągnięcia najwyższych standardów uczciwości i etycznego postępowania. UMFC dezaprobuje wszelkie przejawy nadużyć finansowych we wszystkich procesach związanych z jego działalnością, tym samym dąży do zniechęcenia potencjalnych sprawców nadużyć.
3. Niniejsza procedura skierowana jest do wszystkich osób działających na rzecz UMFC, w tym zarówno do władz UMFC, jak również do pozostałych pracowników oraz współpracowników UMFC zaangażowanych w realizację projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej (dalej „Pracownicy”).
4. Pracownicy obowiązani są do stosowania wysokich standardów uczciwości i etycznego oraz profesjonalnego postępowania we wszystkich procesach związanych z realizacją swoich obowiązków służbowych wobec UMFC.

§ 2

1. Wszelkie decyzje oraz działania Pracowników, muszą być wolne od konfliktu interesów.
2. Konflikt interesów istnieje wówczas, gdy bezstronne i obiektywne pełnienie funkcji podmiotu upoważnionego do działań finansowych lub innej osoby, jest zagrożone z uwagi na względy rodzinne, emocjonalne, sympatie polityczne lub związki z jakimkolwiek krajem, interes gospodarczy lub jakiegokolwiek inne bezpośrednio lub pośrednio interesy osobiste.
3. Konflikt interesów charakteryzuje się ograniczeniem lub wyłączeniem bezstronności i obiektywizmu w podejmowanych działaniach.

§ 3

1. Powszechnie przyjętym rozróżnieniem jest następujący podział konfliktu interesów:
 - 1) rzeczywisty;
 - 2) potencjalny;
 - 3) pozorny.

2. W przypadku konfliktu rzeczywistego Pracownik ma interes prywatny, który może wpłynąć na jego profesjonalny osąd w ramach wykonywanych obowiązków służbowych i jest w sytuacji gdy ma ten osąd wydać.
3. W przypadku konfliktu potencjalnego Pracownik ma interes prywatny, który może wpłynąć na jego profesjonalny osąd w ramach wykonywanych obowiązków służbowych, przy czym Pracownik nie jest jeszcze w sytuacji, gdy ma ten osąd wydać.
4. W przypadku konfliktu pozornego:
 - 1) Pracownik nie ma interesu prywatnego, który może wpłynąć na jego profesjonalny osąd w ramach wykonywanych obowiązków służbowych;
 - 2) Pracownik jest w sytuacji, gdy ma wydać profesjonalny osąd w ramach wykonywanych obowiązków służbowych i otoczenie ma podstawy, aby stwierdzić, że istnieje interes prywatny, który mógłby wpłynąć na dany osąd.

§ 4

W celu uniknięcia konfliktu interesów wymaga się od Pracowników podejmowania odpowiednich działań, mających na celu efektywne zarządzanie potencjalnymi lub rzeczywistymi konfliktami interesów, w tym:

- 1) sygnalizowanie ewentualnych konfliktów interesów;
- 2) zapobieganie wystąpieniu konfliktu interesu, w zakresie przyznanych kompetencji.

§ 5

1. W przypadku zidentyfikowania konfliktu interesów lub podejrzenia konfliktu interesów Pracownik niezwłocznie poinformuje o tym bezpośredniego przełożonego, który podejmuje środki zaradcze a wedle potrzeby informuje Rektora.
2. W przypadku, o którym mowa w § 3 ust. 2 Pracownik zostaje wyłączony ze sprawy, w której występuje rzeczywisty konflikt interesów.
3. W przypadku, o którym mowa w § 3 ust. 3 Pracownik powinien złożyć zgłoszenie potencjalnego konfliktu interesów i monitorować, czy konflikt pozostaje nadal potencjalny i nie przybrał charakteru rzeczywistego.
4. W przypadku, o którym mowa w § 3 ust. 4 Pracownik powinien podjąć działania mające na celu wyjaśnienie sprawy, odpowiednie do zaistniałych okoliczności.

§ 6

Środkami przyczyniającymi się do minimalizowania ryzyka wystąpienia konfliktów interesów, które należy stosować w UMFC, są w szczególności:

- 1) zdefiniowanie potencjalnych zagrożeń i ciągłe ich monitorowanie;
- 2) bezwzględne przeciwdziałanie rzeczywistym konfliktom interesów;
- 3) stałe edukowanie Pracowników w zakresie przeciwdziałania konfliktom interesów oraz promowanie etycznej i profesjonalnej postawy wśród Pracowników;

- 4) bieżące rozwiązywanie zaistniałych sytuacji problemowych, które mogą przyczynić się do powstania konfliktów interesów w przyszłości;
- 5) zachęcanie Pracowników do informowania o zaistniałych problemach i ryzyku wystąpienia konfliktu interesów;
- 6) weryfikowanie i zatwierdzanie zadań służbowych przez bezpośredniego przełożonego;
- 7) zapewnienie odpowiedniego podziału zadań pomiędzy poszczególnymi Pracownikami, zgodnie z zasadą rozdziału funkcji kluczowych, tak aby uniknąć sytuacji, gdy Pracownik bierze udział w rozstrzygnięciu spraw, w których ma osobisty interes.

§ 7

W przypadku zaistnienia konfliktu interesów UMFC może podjąć inne niż przewidziane w niniejszym dokumencie środki informacyjne i zaradcze, stosownie do okoliczności danej sprawy oraz zobowiązań przyjętych przez UMFC w umowie o dofinansowanie projektu.