

Interesešu konfliktu novēršanas politika Rīgas Tehniskajā universitātē

*apstiprināta saskaņā ar
Augstskolu likuma 14.² panta pirmās daļas 7.punktu;*

1. Politikas mērķi ir:

- 1.1. definēt interesešu konfliktu nepieļaujamību kā būtisku Rīgas Tehniskās universitātes (RTU) darbības elementu;
- 1.2. sekmēt izpratni darbiniekos par interesešu konfliktu būtību, situācijām un rīcību interesešu konfliktu gadījumos;
- 1.3. noteikt pamata uzstādījumus saistībā ar interesešu konfliktu novēršanu.

2. Politikā lietoto terminu skaidrojums:

2.1. **Darbinieks** – fiziska persona, ar kuru RTU ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības noteiktu amata pienākumu veikšanai.

2.2. **Amata pienākumi** var būt:

- a) pamata pienākumi (pamata amats) un papildus pienākumi (piemēram, cita darbinieka aizvietošana vai darbs kādās komisijās),
- b) pedagoģiskā personāla pienākumi (piemēram, studējošā snieguma vērtēšana) un vispārējā personāla pienākumi (piemēram, darbinieka snieguma vērtēšana),
- c) darbs individuāli (piemēram, pedagoga vērtējums par studējošā darbu vai struktūrvienības vadītāja vērtējums par darbinieka uzdevuma izpildi) un darbs koleģiālās institūcijās (piemēram, Senātā, darba grupās, komisijās u.c.).

2.3. **Interesešu konflikts** – situācija, kurā darbinieks savu amata pienākumu ietvaros sakarā ar jebkāda veida personisku ieinteresētību nespēj vai nespēs rīkoties vai pieņemt lēmumu objektīvi, neatkarīgi un vispirms RTU, nevis savās, radnieku vai citu personu interesēs. Personiskai ieinteresētībai un tās prevalēšanai pār objektīvajām RTU interesēm var būt dažādi iemesli, kas saistīti ar darbinieka ģimeni, emocionālām saitēm (tajā skaitā simpātijām vai antipātijām), politisko vai nacionālo piederību, reliģisko pārliecību, seksuālo orientāciju, finansiālām interesēm vai jebkādām citām tiešām vai netiešām personiskām interesēm. Interesešu konflikts var rasties arī tad, ja darbinieks faktiski negūst labumu no situācijas, bet pietiek ar to, ka apstākļi apdraud (traucē) funkciju izpildi objektīvā un neatkarīgā veidā. Tomēr šādiem apstākļiem ir jābūt konkrētai identificējamai un individuālai saiknei ar (vai ietekmei uz) konkrētiem personas rīcības, uzvedības vai attiecību aspektiem.

Interesešu konflikta tvērums šīs politikas ietvaros ietver arī interesešu konfliktus, kas konkrēti definēti attiecībā uz valsts amatpersonām saskaņā ar likumu “*Par interesešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā*”;

- 2.4. **Valsts amatpersona** – darbinieks, kura amata pienākumi RTU ietver amatu, kas saskaņā ar likumu “*Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā*” kvalificēts kā valsts amatpersonas amats;
- 2.5. **Atbildīgā struktūrvienība** – RTU rektora nozīmēta struktūrvienība vai darbinieks, kas kopumā organizē un atbild par interešu konflikta risku vadību un novēršanu RTU;
- 2.6. **Interesešu konflikta risks** – varbūtība, ka darbinieks amata pienākumu ietvaros ar nodomu vai bez nodoma rīkosies, atrodoties interešu konflikta situācijā;
- 2.7. **Interesešu konflikta novēršana** – pasākumi, kas vērsti uz interešu konflikta situāciju iestāšanās izslēgšanu un mazināšanu. Tie var būt dažādi, tajā skaitā:
 - a) gan *ad hoc* veida risinājumi konkrētās interešu konfliktu situācijās (konkrētai, specifiskai situācijai piemeklēti un īstenoti), piemēram, darbinieka atstatīšanās vai atstatīšana no konkrēta amata pienākuma izpildes, nenozīmējot amata pienākuma izpildei citu darbinieku, ja tas iespējams, cita darbinieka nozīmēšana konkrētas funkcijas veikšanai vai speciālas komisijas izveidošana (ar rektora rīkojumu) specifiskas interešu konflikta vai interešu konflikta riska situācijas risinājuma piedāvāšanai;
 - b) kompleksu, sistēmisku darbību kopums (piemēram, papildus reglamentācija saistībā ar interešu konfliktu novēršanu noteiktās RTU darbības jomās);
- 2.8. **Radnieks** – darbinieka tēvs, māte, vecmāte, vectēvs, bērns, mazbērns, adoptētais, adoptētājs, brālis, māsa, pusbērns, pusbrālis, laulātais;
- 2.9. **Cita persona** – jebkura persona, ar kuru darbiniekam ir jebkāda saikne, kuras dēļ darbiniekam ir iestājusies vai var iestāties interešu konflikta situācija.

3. RTU interešu konfliktu novēršanas principi, kas saistoši ikvienam darbiniekam:

- 3.1. **RTU interešu prevalēšana** – ikviens darbinieks ievēro, ka ikvienā situācijā, RTU interesēm nonākot pretrunā vai saskarē ar darbinieka personiskajām interesēm, darbinieka amata pienākumu izpildē galvenās ir RTU intereses;
- 3.2. **atklātība** – darbinieks, nonākot interešu konflikta situācijā, to nevis slēpj un pieļauj šādu situāciju, bet veic pasākumus saskaņā ar šo politiku un citiem RTU iekšējiem normatīvajiem aktiem, lai šādu situāciju novērstu un lai lēmumi netiktu pieņemti un rīcība netiktu īstenota interešu konflikta situācijā;
- 3.3. **atbildība:**
 - a) darbinieks atbild par neizvairīšanos no interešu konfliktu situācijām, rīkošanos interešu konfliktu situācijās un par kaitējuma nodarīšanu RTU;
 - b) struktūrvienības vadītājs atbild par to, ka gadījumā, ja viņa padotībā esošajās struktūrvienībās konstatēts konkrēts interešu konflikts vai tā risks, tas tiktu novērsts, kā arī par to, lai jau preventīvi tiktu izvērtēti un novērsti interešu konflikti un to riski;
- 3.4. **tiesiskums:**
 - a) darbiniekam ir pienākums neiesaistīties interešu konfliktos, novērst to riskus, informēt augstākstāvošo vadītāju un/vai atbildīgo struktūrvienību par interešu konfliktu vai tā risku gan attiecībā par sevi, gan citiem RTU darbiniekiem;

- b) veiktie pasākumi, tajā skaitā īstenotie *ad hoc* risinājumi konkrētās situācijās, kas vērsti uz izvairīšanos no interešu konflikta, ir leģitīmi un attaisnojami, piemēram, darbinieka pienākuma neizpilde, ja darbinieks pienākuma neizpildi rakstiski pamatojis ar izvairīšanos no konkrēta interešu konflikta;

3.5. novēršana – augstākstāvošais vadītājs un/vai atbildīgā struktūrvienība ierosina vai veic pasākumus, tajā skaitā *ad hoc* risinājumus konkrētā interešu konflikta vai interešu konflikta riska situācijā, ja konstatēta darbinieka atrašanās interešu konfliktā vai saņemta informācija par atrašanos interešu konflikta situācijā vai interešu konflikta riskā.

4. Atbildīgā struktūrvienība:

- 4.1. plāno, ierosina, organizē, koordinē un uzrauga pasākumus, kas vērsti uz interešu konfliktu risku vadību un novēršanu;
- 4.2. periodiski veic izvērtēšanas un formulē priekšlikumus par RTU interešu konfliktu novēršanas aspektiem RTU iekšējos normatīvajos aktos un pārvaldes orgānu lēmumos;
- 4.3. konsultē darbiniekus par interešu konfliktu jautājumiem;
- 4.4. informē rektoru vai darbinieka augstākstāvošo vadītāju, ja konstatēta darbinieka atrašanās interešu konfliktā vai saņemta informāciju par atrašanos interešu konfliktā vai interešu konflikta risku;
- 4.5. konkrētās situācijās nepieciešamības gadījumā sniedz priekšlikumus *ad hoc* risinājumiem, kas vērsti uz izvairīšanos no interešu konflikta;
- 4.6. koordinē un iesaistās interešu konfliktu novēršanas komisiju (2.7.a.pkt.) darbā;

5. Darbinieku pienākumi:

- 5.1. ievērot ārējo un iekšējo normatīvo aktu prasības interešu konflikta novēršanas jomā un neskaidrību vai šaubu gadījumā konsultēties atbildīgajā struktūrvienībā;
- 5.2. katram pašam racionāli izvērtēt interešu konfliktu iespējamības situācijas savu (augstākstāvošiem vadītājiem arī sev padoto darbinieku) amata pienākumu veikšanā;
- 5.3. atkarībā ko konkrētās situācijas rakstiski informēt attiecīgi vai nu augstākstāvošo vadītāju vai koleģiālas institūcijas dalībniekus (ja interešu konflikts veidojas sakarā ar pienākumiem RTU koleģiālā institūcijā), vai atbildīgo struktūrvienību par konstatēto interešu konflikta situāciju vai interešu konflikta risku gan attiecībā uz sevi, gan citiem darbiniekiem, un par sevis atstatīšanu no pienākuma izpildes konkrētā situācijā;
- 5.4. atturēties no rīcības vai lēmuma pieņemšanas, kas rada interešu konfliktu vai tā risku;
- 5.5. akadēmiskajos amatos ievēlētajiem un nodarbinātiem RTU darbiniekiem, struktūrvienību vadītājiem un vadošajos amatos ievēlētajiem (ieceltajiem) darbiniekiem nepiedalīties pienākumu izpildē, ja tajā iespējams interešu konflikts, tajā skaitā amatu kandidātu un darbinieku vērtēšanā, lēmumu pieņemšanā, iecelšanā amatā vai snieguma vērtēšanā;
- 5.6. RTU struktūrvienību vadītājiem aizliegts nodarbināt tiešā pakļautībā vai pieņemt lēmumu attiecībā uz savu radnieku, kā arī uz citu personu, tajā skaitā gatavot, saskaņot vai parakstīt

ar nodarbinātību saistītus dokumentus, ja iespējams interešu konflikts vai interešu konflikta risks.

5.7. pieņemt lēmumus un rīkoties vispirms RTU interesēs;

5.8. neizmantojot RTU resursus savām privātajām interesēm, tajā skaitā sava vai citu personu labuma gūšanai nesaistīti ar saviem amata pienākumiem RTU;

6. RTU darbiniekiem ar **valsts amatpersonu** statusu ir pienākums:

6.1. periodiski pārskatīt sava amata savienošanas tiesiskos un faktiskos apstākļus, tajā skaitā gadījumos, ja amata savienošanas atļauja jau ir saņemta;

6.2. nekavējoties informēt darba devēju, ja ir mainījušies amata savienošanas tiesiskie un faktiskie apstākļi;

6.3. patstāvīgi un pastāvīgi sekot spēkā esošajai tiesiskajai reglamentācijai attiecībā uz valsts amatpersonām un korekti to pildīt.

7. Personāls, kura kompetencē ietilpst RTU iekšējo normatīvo aktu, tajā skaitā dažādu procesu un procedūru izstrāde, to izstrādē saprātīgi ņem vērā interešu konfliktu nepieļaušanas un novēršanas aspektus.

8. Darbiniekiem ir aizliegts:

8.1. pieņemt lēmumus vai īstenot citādu rīcību attiecībā uz sevi, radniekiem vai citām personām, kas rada interešu konfliktu vai tā risku. Tas attiecas arī uz situācijām, kad darbinieks formāli ar parakstu tikai apstiprina citas personas(-u) vai koleģiālas institūcijas pieņemtu lēmumu, kas, ja konkrēto lēmumu pieņemtu darbinieks pats, radītu viņam interešu konfliktu, vai ja uz šāda citas personas(-u) vai koleģiālas institūcijas pieņemta lēmuma pamata izdod rīkojumu vai citu normatīvu priekšrakstu, kas nodrošina konkrētās citas personas(-u) vai koleģiālas institūcijas pieņemtā lēmuma izpildi (piemēram, rīkojums par darba samaksas komisijas lēmuma īstenošanu);

8.2. pieņemt lēmumus vai īstenot citādu rīcību attiecībā uz citām personām, ja pēc konkrētas situācijas izvērtēšanas darbinieks saskata interešu konflikta vai tā risku;

8.3. pieprasīt vai pieņemt no fiziskās vai juridiskās personas ziedojumus un/vai dāvanas, apsolījumus vai citus pamudinājumus vai atlīdzību, ja tas saistīts ar darba pienākumu pildīšanu un var ietekmēt lēmuma pieņemšanu attiecībā uz šo personu, vai radīt šaubas par kāda darba pienākuma izpildes vai uzņēmuma darbības objektivitāti;

8.4. ieņemt amatu, sakrītot, ka šā amata tiešais vadītājs vai darba izpildes novērtētājs ir šis pats darbinieks vai viņa radnieks. Izņēmums pieļaujams, ja tiešā vadītāja vai darba izpildes novērtētāja funkciju izpildei tiek nozīmēts cits darbinieks.

9. Darbinieku tiesības:

9.1. sava vai cita darbinieka interešu konflikta vai interešu konflikta riska gadījumā rakstiski informēt augstākstāvošo vadītāju vai koleģiālas institūcijas dalībniekus (ja interešu konflikts veidojas sakarā ar amata pienākumiem RTU koleģiālā institūcijā) vai atbildīgo struktūrvienību;

Apstiprināta RTU Padomes lēmumu,
2023. gada 29. augusta sēde (protokols Nr.30)

- 9.2. atturēties no lēmumu pieņemšanas vai rīcības, atrodoties interešu konfliktā;
- 9.3. saņemt konsultācijas atbildīgajā struktūrvienībā saistībā ar interešu konfliktu situācijām;
- 9.4. neciest negatīvas sekas darba tiesiskajās attiecībās sakarā ar atturēšanos no lēmuma pieņemšanas vai no rīcības interešu konflikta gadījumā, kas noteiktajā kārtībā ir rakstiski fiksēts.

10. Noslēguma noteikumi

- 10.1. Darba tiesiskās attiecības, kas nodibinātas līdz šīs politikas spēkā stāšanās brīdim un kuru ietvaros veidojas neatbilstība šai politikai (piemēram 5.6. punktam), drīkst palikt spēkā, taču to izpildē politika ir saistoša, līdz ar to lēmumus par darbinieka paša, viņa radnieka vai citas personas, ar ko veidojas interešu konflikts, darba vai studiju snieguma novērtēšanu, kā arī par darba samaksas komponentēm un citiem amata pienākumu aspektiem, kuru izpildē darbiniekam veidotos interešu konflikts vai tā risks, pieņem darbinieka augstākstāvošais vadītājs vai viņa nozīmēts cits darbinieks, bet ar studijām saistītos jautājumos – dekāns vai dekāna nozīmēts darbinieks.