



Guía de lenguaje llano de Rutgers Ética Fundamental y conflictos Reglas establecidas por la ley del estado, ley y política de la Universidad

Preámbulo

Esta guía de lenguaje llano explica las disposiciones de los estatutos de Nueva Jersey los conflictos de intereses y los principios éticos que subyacen el estatuto y también muchos Rutgers políticas y procedimientos. Los Estados de derecho "[i] t es esencial que la conducta de los funcionarios y empleados deberá mantener el respeto y la confianza de la gente. Funcionarios públicos deben, por tanto, evitar conducta que está en violación de la confianza pública o que crea una impresión justificada entre el público que tal confianza está siendo violado." N.J.S.A. 52:13D-12(a).

La ley de conflictos de intereses establece algunos principios que son generalmente aplicables a todos los empleados, así como normas específicas y prohibiciones claras para guiar la conducta de los empleados públicos. Sin embargo, el estatuto reconoce que algunas normas de ética conducta "es mejor dejar a la gobernanza de los códigos de Ética formulado para satisfacer las necesidades y condiciones de las numerosas agencias del gobierno" y como resultado serán guiados por las necesidades de nuestros y condiciones que una institución académica. N.J.S.A. 52:13D-12(b). Así la ley del estado conflictos se complementa con las normas y directivas específicas de Rutgers.

La ley de conflictos estatal está dirigida principalmente a los poderes ejecutivo y legislativo del estado; también proporciona, sin embargo, que "a la medida consistente con la ley" es aplicable a "cualquier independiente... instrumentalidad." N.J.S.A. 52:13D-13(a). Rutgers es un organismo independiente del estado para la prestación de los servicios de educación superior y por lo tanto empleados de Rutgers son generalmente sujetos a las disposiciones de la ley de conflictos del estado.

El código de ética de Rutgers

La Universidad tiene un "código ético" que ha sido aprobada por el estado. La Universidad también tiene políticas que subrayan que el comportamiento ético es un requisito fundamental de la Facultad y el personal en todos los aspectos de la conducta de sus funciones.

Las leyes federales dirección posibles conflictos de interés en la investigación

Hay leyes federales y reglamentos que rigen la eliminación o manejo de conflictos que pueda causar prejuicio o falta de objetividad en el "diseño, conducta o informes" de la investigación (42 C.F.R. § 50.605(a)) que son aplicables a los profesores y personal involucrado en investigación.



RUTGERS

University Ethics and Compliance

Estas reglas son administradas por la oficina de investigación y programas patrocinados por el proceso de solicitud de beca.

Normas éticas aplicables a todos los empleados

Hay tres principios esenciales en todas las reglas de ética y conflictos:

1. Rutgers empleo no se utilizarán para obtener "ventajas y privilegios injustificados" para uno mismo o para otros;
2. Rutgers empleados son llevar a cabo sus deberes objetivamente y mantener la independencia que favorece la objetividad. Empleados de Rutgers deberán evitar cualquier fuera de intereses que podrían beneficiarlos inapropiadamente o influir en sus actividades de la Universidad;
3. Rutgers empleados deben evitar la apariencia de impropiedad.

Estos principios subyacen en las siguientes normas:

- **Evite compromisos excesivos de tiempo a las actividades externas** . Empleados de la Universidad deben limitar la cantidad total de tiempo dedicado a actividades no universitarias para que las actividades externas no interfieran con el tiempo necesario para cumplir con responsabilidades de la Universidad. Deber de un empleado tiempo completo empleo primario de lealtad es a la Universidad.

A partir del año 2016, Rutgers todos empleados deben presentar ante la Universidad un informe anual de actividades externas en la Página Web de ética armadura, excepto los realizados en su capacidad académica que se divulgan por separado, ver abajo. Fuera de las actividades no en una capacidad académica incluye actividades profesionales remuneradas como consultoría o sirviendo como testigo experto, empleo a tiempo parcial fuera de la Universidad, o posiciones de liderazgo en una organización de voluntarios.

- **Propiedad y las instalaciones de la Universidad** . Uso de instalaciones, equipos, papelería y suministros debe ser adecuado y directamente relacionados con los fines de la Universidad. Uso de instalaciones de la Universidad u otros recursos por cualquier parte que no sea la Universidad requiere autorización específica y adecuada compensación a la Universidad. Nadie puede pedir prestado propiedad de la Universidad para uso personal. Propiedad de la Universidad puede ser eliminado sólo a través de procedimientos de propiedad excedente.



- **No hay regalos.** Allí es una tolerancia cero para los regalos u otros objetos de valor dirigida a un empleado de Rutgers debido a su posición oficial. Si se reciben los regalos, el empleado debe devolverlos o contacto UEC para donarlos a la caridad con una nota al remitente.
- **Evite relaciones externas y las actividades que podrían resultar en beneficio personal inadecuado de las decisiones de la Universidad .** Ausencia de autorización específica, un empleado de Rutgers debe evitar relaciones externas (real o potencial empleo, consultoría, funciones de ejecutivos o fiduciarios, etc.) en que él o ella, un miembro de la familia o el socio tiene un interés financiero en una decisión de la Universidad o actividad y el empleado tiene un papel decisivo en la decisión de la Universidad o la actividad.
- **Parcialmente propiedad de Rutgers (o estado) empleados de las empresas no pueden vender bienes o servicios a la Universidad .** Hay límites muy estrictos en la compra de bienes o servicios de una compañía que es parcialmente propiedad de los empleados de Rutgers (o estado). La ley estatal prohíbe generalmente contratos entre Rutgers (o cualquier otra entidad del estado) y una empresa en la que un empleado de Rutgers o estado, su familia o negocio asociados poseer directa o indirectamente más del 1% de la compañía o (b) una corporación profesional en que cualquier empleado de Rutgers o estado, miembro de la familia o negocio asociado tiene cualquier interés de propiedad directa o indirecta. N.J.S.A. 52:13D-19.
- **Ninguna implicación en la contratación y la no supervisión de parientes.** Está prohibido para que un empleado de Rutgers participar en la contratación de familiares o directamente supervisarlos. Esto impide la contratación de un pariente en subvenciones o en un laboratorio de un familiar o a la supervisión de un pariente en esa capacidad de trabajo.
- **Empleados de la Universidad no pueden representar a cualquier parte que no sea de Rutgers en cualquier asunto que involucra a la Universidad .** La ley estatal prohíbe a Rutgers empleados negociar en nombre de o cualquier partido que no sean de la Universidad con respecto a cualquier asunto que implica a la Universidad. Por ejemplo, un empleado de Rutgers con un interés personal o financiero en una entidad exterior no puede representar esa entidad en cualquier negocios que tenga con la Universidad.
- **Prohibición de toda la vida a lado de la conmutación cuando se jubile .** La ley estatal impone una prohibición de por vida cambiar lados para representar a un partido no universitaria contra la Universidad en cualquier materia en la que el empleado ha sido substancialmente y directamente involucrado o transacción específico.



RUTGERS

University Ethics and Compliance

- **Información confidencial** . Información confidencial, aprendido en el curso de empleo de la Universidad debe utilizarse solamente para los propósitos de la Universidad adecuada.
- **Algunos conflictos son inevitables: divulgación apropiada o recusación de toma de decisiones a menudo evita problemas.** No todos los conflictos pueden ser evitados. Cuando un empleado de Rutgers (o un miembro de la familia o asociado) tiene un interés personal en una decisión de la Universidad entonces es apropiado revelar los intereses y, si es necesario, él o ella no debe tener ninguna implicación en absoluto en esa decisión (también llamada recusación). El objetivo es gestionar el conflicto de alguna manera para que no haya ningún aspecto que interés personal de los empleados afecta negativamente a la objetividad de las decisiones de la Universidad. Universidad de revisión y aprobación de actividades exteriores protege al empleado de las acusaciones de conducta inapropiada.

Normas particulares aplicables a la Facultad de Rutgers y el personal con responsabilidades académicas

- **Anual de honorarios y otros pagos de fuentes no-universitarios** . En respuesta a las preocupaciones de la Comisión de ética del estado y de conformidad con las demás instituciones públicas de educación superior en el estado, la Universidad requiere que los empleados presentar un informe anual con la Universidad (la Universidad remitirá luego al estado Comisión de ética) que describe las actividades académicas que fueron compensados por fuentes no universitarios. "Actividad académica" significa cualquier actividad pedagógico, académico, artístico, educativo o académico, incluyendo asistir a, participación en, o hacer presentaciones en coloquios, seminarios, conferencias y reuniones académicas similares.
- **Los libros de texto.** A Rutgers empleado puede requerir el uso de su propio trabajo publicado en un curso que enseña. Sin embargo, en cooperación con la Comisión de ética del estado y en consonancia con las demás instituciones públicas en el estado, regalías (si hubiera) resultantes de dicho uso deben ser donados a la Universidad u otra institución sin fines de lucro. Además, un empleado de Rutgers puede aceptar regalías para el uso de su trabajo publicado en un curso que él o ella no enseña que le o no participa en la selección de la obra publicada para el uso en eso curso.

Ejemplos de conflictos de interés para la Facultad y el personal con responsabilidades académicas



- Política de la Universidad 60.5.8D, "Conflictos de interés – Facultad," también incorporada en el código de ética, de Rutgers proporciona que los siguientes son algunos ejemplos de conflictos de interés:
 1. Orientar la investigación universitaria, la enseñanza o la otra actividad de la Universidad para la ventaja privada inadecuado o sin acceso a la Universidad, para atender las necesidades del exterior personas, organizaciones o instituciones con las cuales el docente es asociados para beneficio económico.
 2. Transmitir, sin revelación a y aprobación por parte de la Universidad, fuera personas, organizaciones o instituciones con las cuales el miembro de la Facultad es asociado para ganancia financiera, u otro uso no académicos inadecuado para beneficio económico u otro ventaja privada, de trabajo patrocinado por la Universidad de los productos, resultados, materiales, registros o información que no están generalmente disponibles.
 3. Empresa para beneficio económico o ventaja privada y sin permiso de la Universidad, en el empleo de uno mismo o en el de fuera personas, organizaciones o instituciones, contratado investigación u otros similares contratados actividad profesional que el docente sería normalmente bajo auspicios de la Universidad.
 4. Participar o influir en la compra o arrendamiento de equipos, instrumentos, materiales u otros artículos para la Universidad usan de individuos, organizaciones o instituciones que el docente se asocia para beneficio económico sin la divulgación de la asociación a la Universidad.
 5. Usando equipo de la Universidad, materiales, servicios, estudiantes o instalaciones sin la autorización correspondiente y la indemnización en su caso, para el beneficio de miembros de Facultad o en beneficio de otras personas, organizaciones o instituciones con que el docente se asocia para beneficio económico.
 6. Aceptar regalos, favores o servicios con valor de personas, organizaciones o instituciones que buscan acceso a instalaciones de la Universidad o programas, o con que la Universidad hace negocios, en circunstancias que razonablemente podría interpretarse como un tentativa para influenciar al destinatario en el desempeño de sus funciones.

Empresas



RUTGERS

University Ethics and Compliance

Bajo el estado de conflictos ley de un empleado de Rutgers o sus socios o cualquier corporación o firme en que él o ella posee o controla más de un 1% de las acciones, activos o utilidades pueden entrar en un contrato o convenio con Rutgers donde el contrato o acuerdo es para la desarrollo de descubrimientos científicos o tecnológicos o innovaciones de que Rutgers tiene un interés de propiedad (generalmente una patente). N.J.S.A. 52:13D-19.1. Existe un procedimiento, política de la Universidad 60.5.9, también incorporado en el código de ética, de Rutgers para evaluar, y eventualmente autorizar estos contratos o convenios que minimiza los conflictos de intereses reales como considera apropiado bajo la Código de ética de la Universidad.

CUANDO EN DUDA DISCUTIR EL ASUNTO CON SU SUPERVISOR

Reportaron en cuanto a sospechas de violación de estas normas deben ser comunicados a su supervisor. Sospecha de violación de estas reglas o cualquier otra política en la Universidad, puede presentarse a la ética de la Universidad y línea directa de cumplimiento de normas en 1-800-215-9664 o en el sitio web en <https://uec.rutgers.edu/compliance-hotline/> si usted tiene preguntas específicas sobre la aplicación de normas éticas que no se abordan en otros lugares usted puede enviarlas por correo electrónico a ethics@uec.rutgers.edu. Proporcione información de contacto por lo puede haber seguimiento según sea necesario. Actualización de julio de 2018