


Министерство транспорта РФ
 Омский институт водного транспорта (филиал)
 Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
 высшего образования «Сибирский государственный университет водного транспорта»

СОГЛАСОВАНО

Ответственным за реализацию
 антикоррупционной политики в
 ОИВТ (филиал) ФГБОУ ВО «СГУВТ»


 А.С. Никишкин
 "23" января 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Омского института водного
 транспорта (филиал) ФГБОУ ВО




 Е.А. Заславская
 2017 г.

Положение

О конфликте интересов работников Омского института водного транспорта (филиал)
 ФГБОУ ВО «СГУВТ»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 13.3 Федерального закона «О противодействии коррупции» в целях предупреждения коррупции в Омском институте водного транспорта – филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Сибирский государственный университет водного транспорта» (далее – Институт).

Положение о конфликте интересов - это внутренний документ Института, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Института в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Под конфликтом интересов для целей настоящего Положения понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Института влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Института и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

При этом под личной заинтересованностью работника Института, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником Института при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Действие Положения распространяется на всех работников Института вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Выявление конфликта интересов в деятельности Института и ее работников является одним из важных способов предупреждения коррупции, одной из совокупности антикоррупционных мер, принимаемых Институтom в соответствии с законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции.

Основной задачей деятельности Института по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Института положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Института и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Институтом.

2. Обязанности работников Института в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

В связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов работники Института обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Института - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов непосредственному руководителю, сотруднику отдела кадров, лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики, директору Института;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Института и порядок его урегулирования. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Раскрытие сведений о конфликте интересов работником Института обязательно во всех случаях возникновения реального или наличия потенциального конфликта интересов.

Информирование представителя работодателя о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

В Институте установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов (способы получения представителем работодателя информации о конфликте интересов работника):

- раскрытие сведений о конфликте интересов (при наличии) при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов (при возникновении) при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Институт берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4. Обзор типовых ситуаций конфликта интересов

1. Работник Института в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник Института участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации, имеющей деловые отношения с Институтом, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от иной организации, которая имеет деловые отношения с Институтом, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

5. Работник Института или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Института, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

6. Работник Института уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Института с иной организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

7. Работник Института использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

5. Лица, ответственные за приём сведений о конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в Институте являются: директор, лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, непосредственный руководитель работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, сотрудник отдела кадров.

При получении информации о конфликте интересов лицо, получившее указанную информацию (сотрудник отдела кадров Института, непосредственный руководитель работника, лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики) организует работу по выдаче работнику для заполнения Декларации конфликта интересов (Приложение). Заполненную декларацию работник сдает непосредственному руководителю.

Рассмотрение полученной информации и заполненной Декларации конфликта интересов первоначально производится непосредственным руководителем сотрудника, сообщившим о конфликте интересов.

Если непосредственный руководитель приходит к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования, то представленные работником документы передаются в отдел кадров, где хранятся 1 год.

Если непосредственный руководитель не может прийти к однозначному выводу об отсутствии конфликта интересов или приходит к выводу о том, что конфликт интересов имеет место и необходимо использовать различные способы его разрешения, то полученная от работника информация подлежит коллегиальному обсуждению, при этом в обсуждении принимают участие указанные выше лица, юристконсульт, в исключительных случаях директор Института. Поступившая информация тщательно проверяется с целью оценки серьезности возникающих для Института рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов, для чего распоряжением лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики, создается комиссия по урегулированию конфликта интересов из числа вышеуказанных лиц.

По результатам проверки информации комиссия может прийти к следующим выводам:

1) ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования;

2) конфликт интересов имеет место, и необходимо использовать различные способы его разрешения, например:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника Института или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Института;

- увольнение работника из Института по инициативе работника;

- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей и т.д.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае Институтом и работником, раскрывшим сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

В любом случае при разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств.

Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитываются значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Института.

Все материалы, представленные для коллегиального обсуждения, и выводы комиссии по вопросам конфликта интересов передаются в отдел кадров, где хранятся 1 год.

ДЕКЛАРАЦИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

Настоящая Декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется его непосредственным начальником.

Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке непосредственным руководителем работника, раскрывшего информацию о конфликте интересов.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования Института.

Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в Институте.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился с Кодексом этики и служебного поведения студентов, преподавателей и сотрудников ФГБОУ ВО «НГАВТ», Антикоррупционной политикой Академии, Положением о конфликте интересов работников ОИВТ (филиал) ФГБОУ ВО «СГУВТ» и Положением о сообщении работниками Академии о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации.

_____ (_____)
(подпись работника) Ф.И.О.

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного начальника)	
От кого (ФИО) работника, заполнившего Декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени	с _____ по _____

ВНИМАНИЕ!

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить "да" или "нет" на каждый из вопросов. Ответ "да" необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения непосредственным начальником. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам "да" в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел I

Внешние интересы или активы

1. Владете ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, прямо или как бенефициар, акциями (долями, паями) или любыми другими финансовыми интересами:

1.1. В другой компании, находящейся в деловых отношениях с Институтом (контрагенте, подрядчике, консультанте, клиенте и т.п.)?

1.2. В компании или организации, которая может быть заинтересована или ищет возможность построить деловые отношения с Институтом или ведет с ней переговоры?

1.3. В деятельности компании-конкурента или физическом лице-конкурента Института?

1.4. В компании или организации, выступающей стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Институтом?

2. Если ответ на один из вопросов является "ДА", то имеется ли на это у Вас на это письменное разрешение от соответствующего органа Института, уполномоченного разрешать конфликты интересов?

3. Являетесь ли Вы или лица, действующие в Ваших интересах, членами органов управления (Совета директоров, Правления) или исполнительными руководителями (директорами, заместителями директоров т.п.), а также работниками, советниками, консультантами, агентами или доверенными лицами:

3.1. В компании, находящейся в деловых отношениях с Институтом?

3.2. В компании, которая ищет возможность построить деловые отношения с Институтом, или ведет с ней переговоры?

3.3. В компании-конкуренте Института?

3.4. В компании, выступающей или предполагающей выступить стороной в судебном или арбитражном разбирательстве с Институтом?

4. Участвуете ли вы в настоящее время в какой-либо иной деятельности, кроме описанной выше, которая конкурирует с интересами Института в любой форме, включая, но не ограничиваясь, приобретением или отчуждением каких-либо активов (имущества) или возможностями развития бизнеса или бизнес-проектами?

Личные интересы и честное ведение бизнеса

5. Участвовали ли Вы в какой-либо сделке от лица Института (как лицо, принимающее решение, ответственное за выполнение контракта, утверждающее присмку выполненной работы, оформление, или утверждение платежных документов и т.п.), в которой Вы имели финансовый интерес в контрагенте?

6. Получали ли Вы когда-либо денежные средства или иные материальные ценности, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческие операции между Институтом и другим предприятием, например, плату от контрагента за содействие в заключении сделки с Институтом?

7. Производили ли Вы когда-либо платежи или санкционировали платежи Института, которые могли бы быть истолкованы как влияющие незаконным или неэтичным образом на коммерческую сделку между Институтом и другим предприятием, например, платж контрагенту за услуги, оказанные Институтом, который в сложившихся рыночных условиях превышает размер вознаграждения, обоснованно причитающегося за услуги, фактически полученные Институтом?

Взаимоотношения с государственными служащими

8. Производили ли Вы когда-либо платежи, предлагали осуществить какой-либо платеж, санкционировали выплату денежных средств или иных материальных ценностей, напрямую или через третье лицо государственному служащему, кандидату в органы власти или члену политической партии для получения необоснованных привилегий или оказания влияния на действия или решения, принимаемые

государственным институтом, с целью сохранения бизнеса или приобретения новых возможностей для Института?

Инсайдерская информация

9. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо лицу или компании какую-либо конфиденциальную информацию (планы, программы, финансовые данные, формулы, технологии и т.п.), принадлежащие Институту и ставшие Вам известными по работе или разработанные Вами для Института во время исполнения своих обязанностей?

10. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых, интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную связанную с Институтом информацию, ставшую Вам известной по работе?

Ресурсы Института

11. Использовали ли Вы средства Института, время, оборудование (включая средства связи и доступ в Интернет) или информацию таким способом, что это могло бы повредить репутации Института или вызвать конфликт с интересами Института?

12. Участвуете ли Вы в какой-либо коммерческой и хозяйственной деятельности вне занятости в Институте (например, работа по совместительству), которая противоречит требованиям Института к Вашему рабочему времени и ведет к использованию к выгоде третьей стороны активов, ресурсов и информации, являющимися собственностью Института?

Равные права работников

13. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в Институте, в том числе под Вашим прямым руководством?

14. Работает ли в Институте какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы?

15. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в Институт; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности?

Подарки и деловое гостеприимство

16. Нарушали ли Вы требования Положения о сообщении работниками Академии о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) и зачислении средств, вырученных от его реализации?

Другие вопросы

17. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов?

Если Вы ответили "ДА" на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Раздел 2

Декларация о доходах

19. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?

20. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал и понял все вышеуказанные вопросы, а мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись: _____ ФИО: _____

Раздел 3

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации много проверена:

(Ф.И.О., подпись)

С участием (при необходимости):

Лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики

(Ф.И.О., подпись)

Юрисконсульт

(Ф.И.О., подпись)

Представитель отдела кадров

(Ф.И.О., подпись)

Решение непосредственного начальника по декларации
(подтвердить подписью):

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего их работника, создает или может создать конфликт с интересами Института	
Я ограничил работнику доступ к информации Института, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника [указать, какой информации]	
Я отстранил (постоянно или временно) работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов [указать, от каких вопросов]	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника [указать, каких обязанностей]	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными	

обязанностями и личными интересами	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я ходатайствовал перед вышестоящим руководством об увольнении работника по инициативе Института за дисциплинарные проступки согласно действующему законодательству	
Я передал декларацию вышестоящему руководителю для проверки и определения наилучшего способа разрешения конфликтов интересов в связи с тем, что.....	