

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

 /Н.Ф.Матковская/

« 31 » января 20 17 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий

 /М.А.Субботина/

« 31 » января 20 17 г.



# ПОЛОЖЕНИЕ

## по урегулированию конфликта интересов

частного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 88 открытого акционерного общества  
«Российские железные дороги»

## I. Общие положения

1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии Федеральным законом «О противодействии коррупции», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом деловой этики ОАО «РЖД», утвержденным решением совета директоров ОАО «РЖД» от 30 марта 2015 г. (протокол № 3), антикоррупционной политикой ОАО «РЖД», утвержденной распоряжением ОАО «РЖД» от 24 февраля 2015 г. № 472р, и иными нормативными документами ОАО «РЖД», определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Детского сада № 88 ОАО «РЖД» (далее – учреждение) в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.

2. В настоящем Положении используются следующие термины и понятия:

*конфликт интересов* - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника или его интересы в пользу третьего лица влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей по отношению к учреждению и влекут за собой возникновение противоречия между такой заинтересованностью и интересами учреждения, способного привести к причинению экономического ущерба и/или вреда деловой репутации учреждения и ОАО «РЖД»;

*личная заинтересованность* - возможность получения неправомερных доходов в денежной или в натуральной форме либо иного преимущества непосредственно работником учреждения с использованием своих должностных полномочий либо членами его семьи и иными лицами, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами (в том числе в силу его деловых, дружеских, семейных и иных связей и отношений, занятия им и связанными с ним лицами должностей в ином юридическом лице, владения им и связанными с ним лицами акциями, долями, паями в ином юридическом лице);

*контрагенты* - российские или иностранные юридические и физические лица, в том числе индивидуальные предприниматели, с которыми учреждение имеет договорные отношения, за исключением трудовых отношений, или планирует вступить в них.

3. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения независимо от занимаемой должности.

## **II. Принципы урегулирования конфликта интересов**

4. Урегулирование конфликта интересов в учреждении осуществляется на основе следующих принципов:

- 1) обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем (далее - реальном) конфликте интересов или о ситуации и обстоятельствах, влекущих возникновение возможного (далее - потенциального) конфликта интересов;
- 2) индивидуальное рассмотрение каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- 3) конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании;
- 4) соблюдение баланса интересов учреждения и его работников при урегулировании конфликта интересов;
- 5) защита работника от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

## **III. Обязанности работников учреждения, связанные с исключением конфликта интересов**

5. Работники учреждения обязаны:

- 1) при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться исключительно интересами учреждения, без учета своей прямой или косвенной личной заинтересованности;
- 2) оценивать потенциальный конфликт интересов и избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к его возникновению;
- 3) полностью инициативно раскрывать потенциальный (реальный) конфликт интересов;
- 4) инициативно содействовать урегулированию потенциального (реального) конфликта интересов.

#### **IV. Порядок и возможные способы урегулирования конфликта интересов**

6. Ответственным за прием сведений о потенциальном (реальном) конфликте интересов в учреждении является уполномоченное лицо, назначаемое заведующим (далее - ответственный).

7. В учреждении устанавливаются следующие основания и сроки раскрытия конфликта интересов:

1) при возникновении у работника потенциального (реального) конфликта интересов - не позднее 5 рабочих дней с момента его возникновения либо с даты, когда стало известно о возникновении потенциального конфликта интересов;

2) по требованию ответственного за работу по урегулированию конфликта интересов - не позднее 3 рабочих дней с даты объявления требования;

3) при проведении проверки предоставленной информации о наличии потенциального (реального) конфликта интересов либо дополнительных проверочных мероприятий - в течение 1 рабочего дня с даты проверки.

8. Раскрытие сведений о конфликте интересов руководителя осуществляется письменно путем заполнения декларации о конфликте интересов по форме согласно Распоряжения ОАО «РЖД» от 24.02.2016 г. № 321р.

9. При выявлении конфликта интересов ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов и руководитель урегулируют конфликт интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации в области противодействия коррупции, антикоррупционной политикой ОАО «РЖД», Кодексом деловой этики ОАО «РЖД», нормативными документами ОАО «РЖД» в области противодействия коррупции в том числе следующими способами:

1) отказ работника учреждения от своей личной заинтересованности, порождающей конфликт интересов;

2) ограничение доступа работника учреждения к конкретной информации, которая входит в сферу его личных интересов;

- 3) добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, влекущим конфликт интересов;
- 4) внесение по согласованию с работником учреждения изменений в его должностные обязанности;
- 5) временное, с согласия работника, отстранение его от исполнения должностных обязанностей, которые влекут или могут повлечь - конфликт интересов;
- 6) перевод работника с его согласия на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.

В случае если использование указанных способов невозможно и/или в случае уклонения работника от раскрытия сведений о конфликте интересов осуществляется увольнение работника ОАО «РЖД» по собственному желанию по согласованию с работодателем или по его инициативе. При этом следует учитывать, что пункт 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает увольнение работника по инициативе работодателя в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основания для утраты работодателем доверия к работнику. Привлечение к дисциплинарной ответственности работников, не включенных в перечень, утверждаемый нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и/или Правительства Российской Федерации, осуществляется в порядке и по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

10. При выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать значимость прямой или косвенной личной заинтересованности работника и вероятность того, что эта заинтересованность будет реализована в ущерб интересам учреждения, тяжесть совершенного работником коррупционного проступка, степень его вины и иные обстоятельства. Ответственные за работу по урегулированию конфликта интересов и руководитель принимают меры по предотвращению

или урегулированию конфликта интересов путем выбора возможного способа его урегулирования, а также указывают работнику на недопустимость нарушения требований об урегулировании конфликта интересов, установленных в целях противодействия коррупции законодательством Российской Федерации и нормативными документами ОАО «РЖД», и предупреждают его о мерах юридической ответственности, применяемых в случае такого нарушения. При необходимости руководитель применяет к работнику меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

11. При невозможности самостоятельного принятия решения о наличии конфликта интересов, определения масштабов возникающих для учреждения рисков или выбора оптимального способа урегулирования конфликта интересов, а также в случае несогласия работника с результатами ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов и руководитель направляют материалы в комиссию по урегулированию конфликта интересов.