

Частное дошкольное образовательное учреждение
«РЖД детский сад № 63»
(РЖД детский сад № 63)

ПРИНЯТО
протоколом заседания
общего собрания
работников
РЖД детского сада № 63
от 05.11.2024 г. № 5

УТВЕРЖДЕНО
приказом заведующего
РЖД детским садом
№ 63
от 05.11.2024 г. № 65

Положение
Об урегулировании конфликтов интересов работников
РЖД детского сада №63

1. Положение о конфликте интересов работников РЖД Детского сада №63 (далее Положение) разработано и утверждено в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников «РЖД детского сада № 63 (далее – Организация) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Организации.

2. Положение о конфликте интересов – это локальный нормативный акт Организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Организации.

3. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

В Приложении 1 к настоящему Положению содержится примерный перечень возможных ситуаций конфликта интересов.

4. Основной задачей деятельности Организации 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 на Организации положены следующие принципы:

- * обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- * индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- * конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- * соблюдение баланса интересов Организации 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*) Организацией.

5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Организации. Устанавливаются следующие виды раскрытия

конфликта интересов, в том числе:

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

6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (*имеющихся*) конфликтах интересов.

Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов является Рабочая группа по противодействию коррупции Организации.

7. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбор наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- * ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- * добровольный отказ работника Организации 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;
- * перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, несвязанных с конфликтом интересов;
- * отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- * увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

8. Настоящим Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- *при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации-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;
- *содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Типовые ситуации конфликта интересов

1.Работник Организации 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 принятиятого решения,которое является предметом конфликта интересов.

2.Работник Организации участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц,являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами,скоторыми 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 Организации или иное лицо,с которым связана личная заинтересованность работника,выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в иной организации,имеющей деловые отношения с Организацией,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 Организации принимает решение о закупке Предприятием товаров,являющихся результатами интеллектуальной деятельности,на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника,обладает исключительными правами.

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

5.Работник Организации или иное лицо,с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации,которая имеет деловые отношения с Организацией,намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования:отстранение работника от принятия решения,которое является предметом конфликта интересов;изменение трудовых обязанностей работника;рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

6.Работник Организации или иное лицо,с которым связаналичная

заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, которая имеет деловые отношения с Организацией, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник Организации принимает решения об установлении (*сохранении*) деловых отношений Организации с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

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

8. Работник Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Организацией, 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.

9. Работник Организации или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Организации, 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.

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

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия

решения, которое является предметом конфликта интересов.

11. Работник Организации 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.