

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

№ _____

І. 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», антикоррупционной политикой ОАО «РЖД», утвержденной распоряжением ОАО «РЖД» от 24 февраля 2015 г. № 472р, определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников дошкольного учреждения 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 дошкольного учреждения или его интересы в пользу третьего лица влияют или могут повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей и влекут за собой возникновение противоречия между такой заинтересованностью и интересами дошкольного учреждения, способного привести к причинению экономического ущерба и/или вреда деловой репутации учреждения;

личная заинтересованность - возможность получения неправомερных доходов в денежной или в натуральной форме либо иного преимущества непосредственно работником 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 дошкольное учреждение имеет договорные отношения, за исключением трудовых отношений, или планирует вступить в них.

3. Настоящее Положение распространяется на работников независимо от занимаемой должности, а также на физических лиц, выполняющих работы по гражданско-правовым договорам.

ІІ. Принципы урегулирования конфликта интересов

4. Урегулирование конфликта интересов 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 дошкольного 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).

III. Обязанности работников связанные с исключением конфликта интересов

5. Работники обязаны:

- 1) при выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться исключительно интересами дошкольного 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. Ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов в дошкольном учреждении назначается приказом заведующего.

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

- 1) при возникновении у работника потенциального (реального) конфликта интересов - незамедлительно с момента его возникновения;
- 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 объявления требования о раскрытии конфликта интересов.

8. По результатам проверки ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов и заведующий устанавливают:

- 1) является ли возникшая ситуация потенциальным (реальным) конфликтом интересов;
- 2) отсутствует ли (присутствует ли) в действии (бездействии) работника конфликт интересов;
- 3) привела ли или может ли привести к конфликту интересов прямая либо косвенная личная заинтересованность работника.

9. При выявлении конфликта интересов ответственный за работу по урегулированию конфликта интересов и заведующий 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 от своей личной заинтересованности, порождающей конфликт интересов дошкольного учреждения;
- 2) ограничение доступа работника к конкретной информации, которая входит в сферу его личных интересов;
- 3) добровольный отказ работника 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 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.

10. 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 и предупреждают его о мерах юридической ответственности, применяемых в случае такого нарушения. При необходимости заведующий принимает к работнику меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

Мнение выборного профсоюзного органа

Протокол от « ___ » _____ 20 ___ г. № _____ учтено