

РАССМОТРЕНО
на общем собрании трудового коллектива
Протокол №2 от 02.10.2024

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
РЖД детским садом №26
_____ Е.В. Епифанцева
04.10.2024 г. №20/У

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат:
02F46B7C00FEB1579241410082FA5E40A8
Владелец: ЕПИФАНЦЕВА ЕЛЕНА ВИКТОРОВНА
Действителен: с 03.10.2024 до 03.01.2026

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
частного дошкольного образовательного учреждения
«РЖД детский сад №26»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников частного дошкольного образовательного учреждения «РЖД детский сад №26» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 г. № 273 – ФЗ (в редакции от 10.07.2023 г.), иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом деловой этики ОАО «РЖД» утвержденным решением совета директоров ОАО «РЖД» от 23.06.2023 г. (протокол № 13), антикоррупционной политикой ОАО «РЖД» утвержденной распоряжением ОАО «РЖД» от 24.02.2015 г. (редакция от 08.11.2018 г. № 472р), положением об урегулировании конфликта интересов в ОАО «РЖД», утвержденным распоряжением ОАО «РЖД» от 26.07.2022 г. №1929/р.

1.2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия (далее - с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами родителей (законных представителей) воспитанников), регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников частного дошкольного образовательного учреждения

«РЖД детский сад №26» (далее – Учреждение), а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

1.3. Положение – это внутренний документ, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых (служебных) обязанностей.

2. Основные понятия

2.1. *Участники образовательных отношений* – обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. *Конфликт интересов работника* – ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды, которая влияет или может повлиять на надлежащее

исполнение работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между

2.3. его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также обучающегося, родителей обучающихся или их законных представителей.

2.4. Под *личной заинтересованностью работника*, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником 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.

3. Круг лиц, попадающий под действие положения

Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

4. Основные принципы урегулирования конфликта интересов

В основу работы по управлению конфликтов интересов в Учреждении положены следующие принципы:

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

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в Учреждении

5.1. Работник Учреждения, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - Комиссия), в функциональные обязанности которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта. Порядок принятия решений Комиссией и их исполнения устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

5.2. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным

лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.4. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии 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 Учреждения.

5.5. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

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

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.6. Для предотвращения конфликта интересов работников Учреждения необходимо следовать «Кодексу деловой этики ОАО «РЖД».

6. Обязанности работников Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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

6.1. при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- 6.2. избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- 6.3. раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- 6.4. содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

7. Ответственность работников Учреждения

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников, в Учреждении реализуются следующие мероприятия:

7.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников Учреждения, учитывать мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

7.2. обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

7.3. обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

7.4. осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения;

7.5. осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников;

7.6. в случае возникновения конфликта интересов в Учреждении, работники незамедлительно обязаны проинформировать об этом в письменной форме руководителя;

7.7. руководитель в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работников, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

7.8. решение Комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является образовательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением;

7.9. решение Комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

7.10. до принятия решения Комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками трудовых, а также образовательных отношений заведующий в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников трудовых, а также образовательных отношений;

7.11. все работники Учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Заключительные положения

- 8.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на общем собрании работников Учреждения и утверждается приказом заведующего.
- 8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 8.3. Положение принимается сроком на 5 лет. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.8.2 настоящего Положения.
- 8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.