

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
«Сланцевский детский сад №15 комбинированного вида»  
(МДОУ «Сланцевский детский сад №15»)

ПРИНЯТО:

на внеочередном общем собрании  
работников МДОУ «Сланцевский  
детский сад №15»

Протокол № 4 от 09.06.2022

УТВЕРЖДЕНО:

приказом  
МДОУ «Сланцевский детский сад №15  
от 09.06.2022 № 16

**ПОРЯДОК**

**проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта  
интересов муниципального дошкольного образовательного учреждения  
«Сланцевский детский сад № 15 комбинированного вида»**

Порядок проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Сланцевский детский сад № 15 комбинированного вида» (далее – порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников образовательной 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;
- раскрытие сведений о конфликте интересов на основании поступления Уведомления (Приложение 1).

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 заведующий Учреждения.

Образовательная организация 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.

Заведующий Учреждения в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по урегулированию споров работников.

Решение комиссии Учреждения по урегулированию конфликта интересов работников учреждения при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех работников учреждения и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

Решение комиссии учреждения по урегулированию вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, может быть

обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Заведующий Учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, в порядке, установленном законодательством.

В итоге этой работы Учреждения 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.

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

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения или его отстранения (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе 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, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения 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.

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 «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.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работников реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права получателей социальных услуг, родителей (законных

представителей), работников Учреждения, учитывается мнение выборных органов Учреждения. Решение принимается общим собранием работников Учреждения;

- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники учреждения, получатели социальных услуг и родители (законные представители);

Обеспечивается информационная открытость Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

-осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами Учреждения.

Работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

Приложение 1  
к порядку проведения проверки,  
сведений, содержащихся в  
Декларации конфликта интересов  
работников МДОУ  
«Сланцевский детский сад № 15»

Уведомление о факте обращения в целях склонения работника МДОУ  
«Сланцевский детский сад « 15» к совершению коррупционных правонарушений

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

—  
(описание обстоятельств, при которых стало известно о случаях обращения к работнику в связи с исполнением им служебных обязанностей каких –либо в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений)

—  
(дата, место, время, другие условия)

—  
2. \_\_\_\_\_

(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был совершить работник по просьбе обратившихся лиц)

—  
3. \_\_\_\_\_

(все известные сведения о физическом (юридическом) лице, склоняющем к коррупционному правонарушению)

—  
4. \_\_\_\_\_

—  
(способ и обстоятельства склонения к коррупционному правонарушению)

—  
(подкуп, угроза, обман и т.д.), а также информация об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
ФИО