

Приняты на заседании
Общего собрания работников
От 01.11.2023 № 3/01-29

Приложение
УТВЕРЖДЕНЫ
приказом
МДОБУ «ДСКВ № 62»

От 24.11.2023 № 327/01-10

ПОРЯДОК

проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов
Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 62»

Порядок проведения проверки сведений, содержащихся в Декларации конфликта интересов работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 62»

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения. 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 директор учреждения.

Учреждение 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.

Директор 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, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

В итоге этой работы учреждение 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 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, 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 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.

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.

С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение

Приложение № 1
к порядку проведения
проверки, сведений,
содержащихся в
Декларации конфликта
интересов работников
МДОБУ «ДСКВ № 62»

**Уведомление
о факте обращения в целях склонения работника МДОБУ «ДСКВ № 62»
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 лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений)

_____ (дата, место, время, другие условия) _____

2. _____
(подробные сведения о коррупционных правонарушениях, которые должен был бы 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 ит.д.), а также информация об отказе (согласии) принять предложение лица о совершении коррупционного правонарушения)

(Дата) (Подпись) (Инициалы и фамилия)

