

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЮРГИ  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по  
художественно-эстетическому направлению развития воспитанников № 32 «Пчелка»  
(МБДОУ «ДСОВ № 32 «Пчелка»)

**СОГЛАСОВАНО**

Общем собранием работников  
МБДОУ «ДСОВ № 32 «Пчелка»  
Протокол № 01 от 12.01.2015 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий  
МБДОУ «ДСОВ № 32 «Пчелка»  
С.Н. Толкачева  
Приказ № 30 от 12.01.2015 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

Т.М. Шубина



**Порядок  
уведомления работниками  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением  
деятельности по художественно-эстетическому направлению развития  
воспитанников № 32 «Пчелка»  
о возможном конфликте интересов и способах его урегулирования**

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящим Порядком уведомления работниками МБДОУ «ДСОВ № 32 «Пчелка» (далее – Учреждение) о возможном конфликте интересов и способах его урегулирования (далее – Порядок), устанавливается порядок уведомления и принятия работниками Учреждения мер по предотвращению возможности возникновения конфликта интересов и способах его урегулированию.

1.2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», законом Кемеровской области от 08.05.2007 №57-ОЗ «О противодействии коррупции».

1.3. Работники Учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

## **2. Порядок принятия мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов**

2.1. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов предусматривает следующие меры:

2.1.1. Уведомление работником непосредственного руководителя о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов, стороной которого он является.

2.1.2. Рассмотрение уведомления работника о возможности возникновения конфликта интересов или о возникшем конфликте интересов.

2.1.3. Принятие по результатам рассмотрения уведомления мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2.1.4. Осуществление контроля за принятием мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2.2. Работник обязан в письменной форме, установленной приложением 1, уведомить своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

В случае нахождения работника не при исполнении им должностных обязанностей и вне места работы он уведомляет в письменной форме своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения по прибытии к месту постоянной работы.

2.3. Непосредственный руководитель (вышестоящий руководитель, представитель работодателя), если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

2.4. В случае если непосредственный руководитель не обладает необходимыми должностными полномочиями для принятия конкретных мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, он передает уведомление и предложения о принятии мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов вышестоящему руководителю.

В случае если предотвращение или урегулирование конфликта интересов требует принятия мер, связанных с изменением условий трудового договора работника, непосредственный руководитель (вышестоящий руководитель) передает уведомление и

предложения о принятии мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов представителю работодателя.

2.5. Уведомление должно быть принято к рассмотрению непосредственным руководителем (вышестоящим руководителем, представителем работодателя) в день его поступления. При поступлении уведомления в выходные и нерабочие праздничные дни оно должно быть рассмотрено не позднее первого рабочего дня, следующего за днем его поступления.

2.6. Непосредственным руководителем (вышестоящим руководителем) на основании анализа поступивших материалов принимается одно из следующих решений:

2.6.1. О предложении работнику отказаться от полученной или предполагаемой к получению выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

2.6.2. Об усилении контроля за исполнением работником своих должностных обязанностей, при выполнении которых может возникнуть конфликт интересов.

2.6.3. Об ограничении доступа работника к конкретной информации, обладание которой может привести к конфликту интересов.

2.6.4. Об отстранении работника от исполнения поручения, которое приводит или может привести к возникновению конфликта интересов, а также от участия в обсуждении и процессе принятия решений по указанному поручению.

2.6.5. О внесении изменений в должностную инструкцию работника.

2.6.6. Об оставлении уведомления без дальнейшего реагирования, в случае если информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов не подтвердилась.

2.7. Непосредственный руководитель (вышестоящий руководитель) принимает решение по результатам, не позднее пяти рабочих дней с даты регистрации уведомления и информирует о принятом решении работника.

### **3. Порядок регистрации и учета уведомления**

3.1. Работник может передать уведомление непосредственно руководителю или лицу ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений.

3.2. Поступившее от работника уведомление подлежит обязательной регистрации в журнале учета уведомлений.

3.3. Регистрация и учет уведомлений и их копий осуществляется с обеспечением дополнительных мер по ограничению доступа к регистрационным и учетным данным. Отказ в принятии, регистрации и учете уведомления не допускается.

3.4. Запрещается отражать в Журнале сведения о частной жизни работника, передавшего или направившего уведомление, а также сведения, составляющие его личную и семейную тайну.

3.5. Уведомления вместе с информацией о принятых решениях и другие материалы по ним хранятся в отделе кадров Учреждения, в течение пяти лет со дня принятия решения по последнему уведомлению с обеспечением дополнительных мер по ограничению доступа к данным, после чего подлежат уничтожению.

### **4. Меры ответственности**

4.1. Невыполнение работником обязанностей, предусмотренных настоящим Порядком, является правонарушением, влекущим применение мер дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. Ограничение доступа к сведениям о конфликте интересов, содержащимся в уведомлениях и материалах, а также принятых мерах по его предотвращению или урегулированию осуществляется путем обеспечения соответствующих организационных мер.

\_\_\_\_\_ (должность, ФИО непосредственного руководителя)

от \_\_\_\_\_ (наименование должности)

\_\_\_\_\_ (ФИО работника)

**Уведомление  
о возможности возникновения конфликта интересов или  
возникшем конфликте интересов**

Сообщаю, что:

1. \_\_\_\_\_ (описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов)

\_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_ (описание должностных обязанностей, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность)

3. \_\_\_\_\_ (дополнительные сведения)

\_\_\_\_\_ (дата)

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (ФИО)

Прошито и пронумеровано  
на *5* листах  
Заведующий ДОУ *С.Н. Толкачева*  
С.Н. Толкачева

