ПРИНЯТО на общем собрании работников
МБДОУ «Детский сад» №1
п.Энергетик Новоорского района
протокол № 1 от 03.02.2023

УТВЕРЖДЕНО приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад» №1 п.Энергетик
Новоорского района
от 03.02.2023 № 12 по АД

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД ПРИСМОТРА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИХ, ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ И ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И ПРОЦЕДУР" № 1 П. ЭНЕРГЕТИК НОВООРСКОГО РАЙОНА

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД ПРИСМОТРА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИХ, ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ И ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И ПРОЦЕДУР" № 1 П. ЭНЕРГЕТИК НОВООРСКОГО РАЙОНА
DN: C=RU, S=Оренбургская область, STREET="462803, ОРЕНБУРГСКАЯ ОБЛАСТЬ, НОВООРСКИЙ РАЙОН, ЭНЕРГЕТИК ПОСЕЛОК, ЗДАНИЕ 23", L=п. Энергетик, T=ЗАВЕДУЮЩИЙ, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ДЕТСКИЙ САД ПРИСМОТРА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИХ, ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ И ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И ПРОЦЕДУР"" № 1 П. ЭНЕРГЕТИК НОВООРСКОГО РАЙОНА", ОГРН=1025602616434, СНИЛС=15469893930, ИНН ЮЛ=5635007079, ИНН=563503666210, E=mbdou1.energ@yandex.ru, G=Анастасия Михайловна, SN=Кузнецова, CN="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""ДЕТСКИЙ САД ПРИСМОТРА И ОЗДОРОВЛЕНИЯ С ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИХ, ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ И ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ И ПРОЦЕДУР"" № 1 П. ЭНЕРГЕТИК НОВООРСКОГО РАЙОНА"
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: п. Энергетик
Дата: 2023.03.27 12:17:42+05'00'
Foxit PDF Reader Версия: 11.2.1

Положение
о конфликте интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур» №1 п.Энергетик Новоорского района

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур» №1 п.Энергетик Новоорского района (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 «273-ФЗ «О противодействии коррупции» с изменениями от 01.04.2022 года, Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 16.04.2022 года, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад присмотра и оздоровления с приоритетным осуществлением санитарно-гигиенических, профилактических и оздоровительных мероприятий и процедур» №1 п.Энергетик Новоорского района (далее – образовательная организация).

1.2. Данное Положение обозначает основные понятия, определяет основные принципы управления конфликтами интересов, круг лиц, попадающий под действие Положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов, ограничения, обязанности и ответственность работников образовательной организации.

1.3. Настоящее Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников образовательной организации, а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для образовательной организации.

1.4. Положение служит для оптимизации взаимодействия работников образовательной организации с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у него при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников и их родителей (законных представителей).

1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников образовательной организации является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.6. Правовое обеспечение конфликта интересов работника образовательной организации определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в образовательной организации является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

1.7. При возникновении ситуации конфликта интересов работника образовательной организации должны соблюдаться права личности всех сторон конфликта.

1.8. Положение включает следующие аспекты:

- цели и задачи Положения о конфликте интересов;
- используемые в Положении понятия и определения;

- круг лиц, попадающих под действие Положения;
- основные принципы управления конфликтом интересов в образовательной организации;
- порядок раскрытия конфликта интересов работником образовательной организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов;
- обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов;
- определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений;
- ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

1.9. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников образовательной организации вне зависимости от уровня занимаемой ими должности.

2. Основные понятия

1.1. ***Конфликт интересов работника*** – ситуация, при которой у работника образовательной организации при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работников профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами другого работника, а также воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников.

1.2. Под ***личной заинтересованностью работника*** образовательной организации, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в образовательной организации положены следующие принципы:
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов образовательной организации 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) образовательной организацией.

3. *Круг лиц, попадающий под действие Положения*

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

4. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов

4.1. Под определение конфликта интересов в образовательной организации попадает множество конкретных ситуаций, в которых работник может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, поэтому составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным.

4.2. В образовательной организации выделяют следующие условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов:

4.2.1. Условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника:

- получение подарков и услуг;
- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников;
- небезвыгодные предложения педагогу от родителей (законных представителей) воспитанников, педагогом, чьей группы он является;
- небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) воспитанников;
- сбор финансовых средств на нужды воспитанников от родителей (законных представителей) воспитанников;
- нарушение установленных в образовательной организации запретов (передача третьим лицам и использование персональной информации воспитанников и других работников) и т.д.

4.2.2. Условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника:

- участие педагогического работника в наборе (приеме) воспитанников;
- педагогический работник занимается репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрения для своих воспитанников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника образовательной организации.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в образовательной организации

5.1. Случаи возникновения у работника образовательной организации личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересом иных участников образовательных отношений в образовательной организации.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и педагогических работников, учитывается мнение Педагогического совета образовательной организации;
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений образовательной организации;
- обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;
- обеспечивается четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами образовательной организации;
- обеспечивается ведение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в образовательной организации;
- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях воспитанников;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работников образовательной организации.

5.3. Работник образовательной организации, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в функции которой входит прием вопросов сотрудников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

5.4. Порядок принятия решений Комиссии по урегулированию споров и их исполнения устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений, подлежит исполнению в сроки, предусмотренные принятым решением, и может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.5. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для образовательной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы образовательная организация 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.

5.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо 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 заведующим образовательной организации, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

5.7. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников образовательной организации. При разрешении имеющегося конфликта интересов Комиссии по урегулированию споров следует выбирать 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.

5.8. 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 образовательной организации.

5.9. Комиссия по урегулированию споров может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника образовательной организации к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работников образовательной организации 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 образовательной организации;
- перевод сотрудников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами образовательной организации;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- увольнение работника из образовательной организации по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе заведующего образовательной организации за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

5.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности образовательной организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.11. Для предотвращения конфликта интересов работников необходимо следовать Кодексу этики и служебного поведения работников образовательной организации.

5.12. До принятия решения Комиссией по урегулированию споров заведующий в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

5.13. Решение Комиссии по урегулированию споров в образовательной организации при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.14. Решение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности

6.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника образовательной организации, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников образовательной организации при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.2. На педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом образовательной организации;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;
- запрет на занятия репетиторством с воспитанниками, которых он обучает;
- запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом образовательной организации.

6.3. Педагогические работники образовательной организации обязаны соблюдать данные ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами образовательной организацию.

7. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулирование конфликта интересов

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

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами

образовательной организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

7.3. Работники образовательной организации ежегодно в конце календарного года заполняют Декларацию конфликта интересов (Приложение №1). При заполнении Декларации конфликта интересов работников образовательной организации обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов.

7.4. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме заведующего образовательной организации.

7.5. Заведующий образовательной организации в трехдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7.6. Решение Комиссии по урегулированию споров при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работников, является обязательным для всех участников трудовых, а также образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

8. Ответственность

8.1. Ответственным лицом в образовательной организации за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является заведующий образовательной организации.

8.2. Ответственное лицо в образовательной организации за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:
- утверждает Положение о конфликте интересов в образовательной организации;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;
- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в образовательной организации;
- организует контроль состояния работы в образовательной организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

8.3. За неприятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он являлся, с ним по инициативе работодателя в связи с утратой доверия согласно пункту 7.1. части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации может быть расторгнут трудовой договор.

8.4. Все работники образовательной организации несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников образовательной организации и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего образовательной организации.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном пунктом 10.1 настоящего Положения.

9.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение №1
к Положение о конфликте интересов работников

ДЕКЛАРАЦИЯ
КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ
МБДОУ «Детский сад» №1
п.Энергетик Новоорского района

Общие положения

Настоящая Декларация содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется заведующим. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке заведующим в установленном порядке.

Настоящий документ носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначен исключительно для внутреннего пользования образовательной организацией. Содержание настоящего документа не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях. Срок хранения данного документа составляет один год. Уничтожение документа происходит в соответствии с процедурой, установленной в образовательной организации.

Заявление

Перед заполнением настоящей декларации я ознакомился(сь) с Положением об антикоррупционной политике МБДОУ «Детский сад» №1 п.Энергетик Новоорского района, Положением о конфликте интересов педагогического работника МБДОУ «Детский сад» №1 п.Энергетик Новоорского района, Кодексом профессиональной этики педагогических работников МБДОУ «Детский сад» №1 п.Энергетик Новоорского района и Положением «Подарки и знаки делового гостеприимства».

_____
(подпись работника)

Кому: (указывается ФИО и должность непосредственного начальника)	
От кого: (ФИО работника, заполнившего декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	
Декларация охватывает период времени:	с…….по…….

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «да» или «нет» на каждый из вопросов. Ответ «да» не обязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения заведующим. Необходимо дать разъяснения ко всем ответам «да», в месте, отведенном в конце первого раздела формы. При заполнении Декларации необходимо учесть, что все поставленные вопросы распространяются не только на Вас, но и на Ваших супруга(у) (или партнера в гражданском браке), родителей (в том числе приемных), детей (в том числе приемных), родных и двоюродных братьев и сестер.

Раздел 1.

Ответьте на вопросы:

1. Получаете ли Вы подарки и услуги? _____
   _____
2. Участвуете ли Вы в формировании списка группы? _____
   _____
3. Собираете ли Вы деньги на нужды группы? _____
4. Участвуете ли Вы в жюри конкурсных мероприятий, соревнованиях с участием своих обучающихся? _____
5. Получаете ли вы небезвыгодные предложения от родителей, детей которых обучаете?_____
6. Небескорыстно используете ли вы возможности родителей обучающихся? _____
   _____
7. Нарушаете ли вы установленные в организации запреты и т.д.? _____
8. Работают ли члены Вашей семьи или близкие родственники в организации, в том числе под Вашим прямым руководством?_____
   _____
9. Работает ли в организации какой-либо член Вашей семьи или близкий родственник на должности, которая позволяет оказывать влияние на оценку эффективности Вашей работы? _____
   _____
10. Оказывали ли Вы протекцию членам Вашей семьи или близким родственникам при приеме их на работу в организацию; или давали оценку их работе, продвигали ли Вы их на вышестоящую должность, оценивали ли Вы их работу и определяли их размер заработной платы или освобождали от дисциплинарной ответственности? _____
    _____
11. Раскрывали ли Вы в своих личных, в том числе финансовых интересах какому-либо третьему физическому или юридическому лицу какую-либо иную, связанную с организацией информацию, ставшую Вам известной по работе?_____

Другие вопросы:

1. Известно ли Вам о каких-либо иных обстоятельствах, не указанных выше, которые вызывают или могут вызвать конфликт интересов, или могут создать впечатление у Ваших коллег и руководителей, что Вы принимаете решения под воздействием конфликта интересов? _____
   _____

Если Вы ответили «ДА» на любой из вышеуказанных вопросов, просьба изложить ниже подробную информацию для всестороннего рассмотрения оценки обстоятельств.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Раздел 2.

Декларация о доходах

1. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи по месту основной работы за отчетный период?_____
   _____
   _____
2. Какие доходы получили Вы и члены Вашей семьи не по месту основной работы за отчетный период?_____
   _____
   _____

Заявление

Настоящим подтверждаю, что я прочитал(а) и понял(а) все вышеуказанные вопросы, а в мои ответы и любая пояснительная информация являются полными, правдивыми и правильными.

Подпись:_____ ФИО :_____

Раздел 3.

Достоверность и полнота изложенной в Декларации информации мною проверена.

_____
(ФИО, подпись)

С участием (при необходимости):
Представитель руководителя организации:
_____
(ФИО, подпись)
Представитель кадровой службы: _____
(ФИО, подпись)

Решение заведующего по декларации:

(подтвердить подписью)

Конфликт интересов не был обнаружен	
Я не рассматриваю как конфликт интересов ситуацию, которая, по мнению декларировавшего из работника, создает или может создать конфликт с интересами организации	
Я ограничил работнику доступ к информации организации, которая может иметь отношение к его личным частным интересам работника *(указать какой информации)*	
Я отстранил *(постоянно или временно)* работника от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов *(указать каких вопросов)*	
Я пересмотрел круг обязанностей и трудовых функций работника *(указать каких обязанностей)*	
Я перевел работника на должность, предусматривающую выполнение служебных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов	
Я временно отстранил работника от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его должностными обязанностями и личными интересами.	