

Березовское муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 36 «Катюша» общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности по физическому развитию детей»
БМАДОУ «Детский сад № 36»

СОГАСОВАНО:
Общим собранием работников
БМАДОУ «Детский сад № 36»
Протокол от 24.03.2022 № 2



УТВЕРЖДЕНО:
Заведующий БМАДОУ «Детский сад № 36»
М.М. Арефьева
приказ от 24.03.2022 № 14/1-од

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов работников
БМАДОУ «Детский сад № 36»

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников БМАДОУ «Детский сад № 36» устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников БМАДОУ «Детский сад № 36», разработано на основе Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (глава 1 статья 2 пункт 33, глава 5 статьи 47, 48). Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 года, иных нормативных правовых актов, устава БМАДОУ «Детский сад № 36» (далее – Положение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Ознакомление граждан, поступающих на работу в БМАДОУ «Детский сад № 36» (далее – Образовательная организация), с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действие настоящего Положения о конфликте интересов распространяется на всех работников Образовательной организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.2. Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.3. Изменения и дополнения в Положение вносятся на заседании Комиссии по противодействию коррупции в БМАДОУ «Детский сад № 36», принимаются на заседании Общего собрания работников БМАДОУ «Детский сад № 36» и утверждаются приказом руководителя Образовательной организации.

1.4. Данное Положение действует до принятия нового.

1.5. Используемые в Положении понятия и определения.

1.5.1. *Конфликт интересов* – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Образовательной организации) и правами и законными интересами БМАДОУ «Детский сад № 36», способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации БМАДОУ «Детский сад № 36», работником которого он является.

1.5.2. *Личная заинтересованность работника (представителя Образовательной организации)* – заинтересованность работника (представителя Образовательной организации), связанная с возможностью получения работником (представителем Образовательной организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денежных средств, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.5.3. *Положение о конфликте интересов* – это внутренний документ БМАДОУ «Детский сад № 36», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Образовательной организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов положены следующие принципы:

2.1. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте

интересов.

2.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Образовательной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании.

2.3. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.4. Соблюдение баланса интересов Образовательной организации и работника Образовательной организации при урегулировании конфликта интересов.

2.5. Защита работника Образовательной организации от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Образовательной организации и урегулирован (предотвращен) Образовательной организацией.

3. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в БМАДОУ «Детский сад № 36»

3.1. Работники Образовательной организации обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов, и порядком их разрешения в учреждении (*Приложение № 3*).

3.2. Ответственной за прием и рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является Комиссия 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 БМАДОУ «Детский сад № 36».

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя Образовательной организации сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (*Приложение № 1*).

3.4. Указанное в пункте 3.2 настоящего Положения сообщение работника передается в Комиссию или должностному лицу БМАДОУ «Детский сад № 36», ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников БМАДОУ «Детский сад № 36» о наличии личной заинтересованности (*Приложение № 2*).

3.5. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.6. 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.

3.7. 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 БМАДОУ «Детский сад № 36» 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.

3.8. 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.

3.9. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников БМАДОУ «Детский сад № 36». 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 Образовательной организации.

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

3.10.1. Ограничение доступа работников к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работников;

3.10.2. Добровольный отказ работников БМАДОУ «Детский сад № 36» 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;

3.10.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работников БМАДОУ «Детский сад № 36»;

3.10.4. Перевод работников на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

3.10.5. Отказ работников от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Образовательной организации;

3.10.6. Увольнение работника из Образовательной организации по инициативе работника.

3.11. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности БМАДОУ «Детский сад № 36» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.12. Для предотвращения конфликта интересов работников БМАДОУ «Детский сад № 36» необходимо следовать «Кодексу этики и служебного поведения работников БМАДОУ «Детский сад № 36».

4. Порядок заполнения Декларации о конфликте интересов

4.1. Декларация о конфликте интересов (далее - Декларация) содержит три раздела. Первый и второй разделы заполняются работником. Третий раздел заполняется Комиссией.

4.2. Работник обязан раскрыть информацию о каждом реальном или потенциальном конфликте интересов. Эта информация подлежит последующей всесторонней проверке Комиссией.

4.3. Декларация носит строго конфиденциальный характер (по заполнению) и предназначена исключительно для внутреннего пользования Образовательной организации.

4.4. Содержание Декларации не подлежит раскрытию каким-либо третьим сторонам и не может быть использовано ими в каких-либо целях.

4.5. Срок хранения Декларации составляет один год.

4.6. Работники БМАДОУ «Детский сад № 36» ежегодно в декабре заполняют Декларацию конфликта интересов (*Приложение № 4*).

4.7. Также информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

5. Обязанности работника Образовательной организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами БМАДОУ «Детский сад № 36» без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

5.5. Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.

5.6. Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

5.7. Работник БМАДОУ «Детский сад № 36», в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

7. Ответственность работников БМАДОУ «Детский сад № 36»

7.1. При принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права воспитанников и работников БМАДОУ «Детский сад № 36», 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. Обеспечить прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

7.3. Для предотвращения конфликта интересов работникам БМАДОУ «Детский сад № 36» необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников БМАДОУ «Детский сад № 36».

7.4. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом руководителю Образовательной организации.

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

8. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов

8.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Приложение № 1 к
Положению о конфликте
интересов работников
БМАДОУ «Детский сад № 36»

Заведующему БМАДОУ «Детский сад № 36»

(ФИО и заведующего)

ФИО работника, заполнившего декларацию, должность)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая
приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении
обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное
подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности:

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет
или может повлиять личная заинтересованность:

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

Лицо, направившее _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее
сообщение _____ «__» _____ 20__ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной
заинтересованности _____

Приложение № 2 к
Положению о конфликте
интересов работников
БМАДОУ «Детский сад № 36»

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившего сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателя (работодателю)	Результат рассмотрения
1.								
2.								
3.								

Перечень

типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в учреждении

1. Работник организации А в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Пример: работник банка, принимающий решения о выдаче банковского кредита, принимает такое решение в отношении своего друга или родственника.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник организации А участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, имеющей деловые отношения с организацией А, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник организации, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника организации.

Пример: работнику организации, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности организации, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в организации Б, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с организацией А.

Пример: работник организации А выполняет по совместительству иную работу в организации Б, являющейся дочерним предприятием организации А. При этом трудовые обязанности работника в организации А связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении организации Б.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник организации А принимает решение о закупке организацией А товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник организации, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат

работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, владеет ценными бумагами организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А принимает решение об инвестировании средств организации А. Потенциальным объектом инвестиций является организация Б, ценные бумаги которой принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; рекомендация работнику продать имеющиеся ценные бумаги или передать их в доверительное управление.

7. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

8. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых организации А контрагентами, получает значительную скидку на товары организации Б, которая является поставщиком компании А.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

10. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника организации А, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник организации получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в организации.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его

подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

11. Работник организации А уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: организация Б заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с организацией А. Организация Б делает предложение трудоустройства работнику организации А, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника организации А.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

12. Работник организации А использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Пример: работник организации А, занимающейся разведкой и добычей полезных ископаемых, сообщает о заинтересованности организации А в приобретении земельных участков владельцу этих участков, который является его другом.

Возможные способы урегулирования: установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

*Приложение № 4 к
Положению о конфликте
интересов работников
БМАДОУ «Детский сад № 36»*

ДЕКЛАРАЦИЯ¹
конфликта интересов²

Я, _____
(Ф.И.О.)

ознакомлен с Антикоррупционной политикой БМАДОУ «Детский сад № 36» и Положением о конфликте интересов работников БМАДОУ «Детский сад № 36» в ходе выполнения им трудовых функций мне понятны.

(подпись лица, предоставившего декларацию)

(Фамилия, инициалы лица, предоставившего декларацию)

Кому: (указывается ФИО и должность руководителя учреждения)	
От кого: (указывается ФИО лица, представившего декларацию)	
Должность:	
Дата заполнения:	"__" _____ г.

Раздел 1.

Трудовая деятельность за последние 10 лет

Дата		Наименование организации	Должность	Адрес организации
начало, день, месяц, год	Окончание, день, месяц, год			

¹ Далее – декларация. Предоставляется до назначения на должность и ежегодно, не позднее 30 апреля на дату подачи декларации.

² Понятие «конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

Раздел 2.

Необходимо внимательно ознакомиться с приведенными ниже вопросами и ответить «Да» или «Нет» на каждый из них³.

Вопросы:

1. Владете ли Вы или Ваши родственники⁴, супруг(а), в том числе бывшие, акциями (долями, паями) в организации, находящейся в деловых отношениях с МБУ «Пушкинский краеведческий музей»? _____

2. Владете ли Вы или Ваши родственники, супруг(а), в том числе бывшие, акциями (долями, паями) в организации, осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности МБУ «Пушкинский краеведческий музей»? _____

3. Являетесь ли Вы или Ваши родственники, супруг(а), в том числе бывшие, членами органов организации, находящейся в деловых отношениях с МБУ «Пушкинский краеведческий музей»? _____

4. Являетесь ли Вы или Ваши родственники, супруг(а), в том числе бывшие, работниками организации, осуществляющей деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности МБУ «Пушкинский краеведческий музей»? _____

5. Замещаете ли Вы или Ваши родственники, супруг(а), в том числе бывшие, должности в органах государственной власти Московской области и (или) органах местного самоуправления муниципальных образований Московской области (при положительном ответе указать фамилию, имя, отчество, степень родства, орган и должность)? _____

6. Работают ли в учреждении Ваши родственники, супруг(а), в том числе бывшие (при положительном ответе указать степень родства, Ф.И.О., должность)? _____

7. Выполняется ли Вами иная оплачиваемая деятельность в организациях, осуществляющих деятельность в сфере, схожей со сферой деятельности учреждения? (при положительном ответе указать должность, название организации) _____

8. Участвовали ли Вы от лица учреждения в сделке, в которой Вы имели личную (финансовую) заинтересованность? _____

9. Если на какой-либо из вопросов Вы ответили «Да», то сообщали ли Вы об этом в письменной форме должностным лицам учреждения? _____

10. Если декларация представлялась в предыдущем году, появились ли новые данные, отличные от представленных ранее? _____

При ответе «Да» на любой из указанных выше вопросов детально изложить подробную информацию для всестороннего рассмотрения и оценки обстоятельств.

Настоящим подтверждаю, что указанные выше вопросы мне понятны, данные мною ответы пояснительная информация являются исчерпывающими и достоверными.

(подпись лица,
представившего декларацию)

(Фамилия, инициалы лица,
представившего декларацию)

«__» _____ 20__ г.

³ Ответ «Да» необязательно означает наличие конфликта интересов, но выявляет вопрос, заслуживающий дальнейшего обсуждения и рассмотрения.

⁴ Родители, дети (в том числе приемные), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца и мать) братья и сестры.

Раздел 3.
 Выводы и рекомендации по итогам
 рассмотрения декларации ответственным лицом
 учреждения:

1.	Конфликт интересов не усматривается	
2.	Возможен конфликт интересов с интересами учреждения	
3.	Конфликт интересов усматривается	
4.	Рекомендации директору учреждения принять меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в отношении директора учреждения:	
4.1.	ограничить доступ работника учреждения к конкретной информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам	
4.2.	отстранение (постоянно или временно) работника учреждения от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам	
4.3.	пересмотреть и изменить трудовые функции работника учреждения	
4.4.	временно отстранить работника учреждения от должности, которая приводит к возникновению конфликта интересов между его трудовыми функциями и личными интересами	
4.5.	перевести работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов	
4.6.	уволить работника учреждения по инициативе работодателя в порядке, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права	
4.7.	иные меры урегулирования конфликта интересов ⁵	

Декларацию принял⁶:

(подпись)

(Фамилия, инициалы)

«__» _____ 20__ г.

⁵ Заполняется ответственным лицом учреждения

⁶ Указываются конкретные меры урегулирования конфликта интересов, за исключением установленных пунктами 4.1-4.6. раздела 3 декларации.

