

**АДМИНИСТРАЦИЯ ВЕЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 24 мая 2021 года № 496

г. Вельск

**Об утверждении Типового положения о принятии работниками муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Вельского муниципального района Архангельской области и сельских поселений, входящих в состав Вельского муниципального района Архангельской области мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов**

В соответствии с пунктом 16.4 части 3 [статьи 7](consultantplus://offline/ref=FFD851407232027566E6B3A4FF851F15CDC56E08282C82EF087091CA05286DD20466C0E4DAB9EBC493FED41496B689594823CDF8E400166060A12AB4X9nFI) областного закона от 26 ноября 2008 года № 626-31-ОЗ «О противодействии коррупции в Архангельской области», руководствуясь пунктом 38 части 1, частью 4 статьи 14, пунктом 33 части 1 статьи 15 Федерального закона от 6 октября 2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» администрация Вельского муниципального района Архангельской области

**п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Типовое положение о принятии работниками муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Вельского муниципального района Архангельской области и сельских поселений, входящих в состав Вельского муниципального района Архангельской области мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.
2. Руководителям органов администрации, обладающим статусом юридического лица, главам сельских поселений, входящих в состав Вельского муниципального района Архангельской области (при наличии подведомственных муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий), довести настоящее постановление до сведения заинтересованных лиц.
3. Рекомендовать руководителям муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Вельского муниципального района Архангельской области и сельских поселений, входящих в состав Вельского муниципального района Архангельской области, разработать положение о принятии работниками мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов на основании Типового положения, утвержденного настоящим постановлением.
4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит размещению на официальном сайте администрации Вельского муниципального района Архангельской области.

**Временно исполняющий обязанности главы**

**Вельского муниципального района**

**Архангельской области В. В. Черняев**

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации  Вельского муниципального района  Архангельской области  от 24 мая 2021 года № 496 |

**Типовое положение**

**о принятии работниками муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Вельского муниципального района Архангельской области и сельских поселений, входящих в состав Вельского муниципального района Архангельской области мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов**

I. Общие положения

1. Настоящее Типовое положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Вельского муниципального района Архангельской области и сельских поселений, входящих в состав Вельского муниципального района Архангельской области(далее – муниципальные организации), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2. В настоящем Типовом положении используются понятия, определенные Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

3. Основной целью настоящего Типового положения является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципальных организаций в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, а основной задачей – ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников муниципальной организации на реализуемые ими трудовые функции и принимаемые деловые решения.

4. На основании настоящего Типового положения муниципальные организации разрабатывают положение о принятии работниками мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (далее – Положение муниципальной организации).

Ознакомление гражданина, поступающего на работу в муниципальную организацию, с Положением муниципальной организации производится в соответствии со [статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

5. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников муниципальной организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Исключение составляет руководитель муниципальной организации, на которого распространяется действие Положения о предотвращении и об урегулировании конфликта интересов в отношении руководителей муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Вельского муниципального района Архангельской области и сельских поселений, входящих в состав Вельского муниципального района Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Вельского муниципального района Архангельской области.

II. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

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

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для муниципальной организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов муниципальной организации и работника муниципальной организации при урегулировании конфликта интересов;

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

7. Формы урегулирования конфликта интересов работников муниципальной организации должны применяться в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

III. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования

8. В муниципальной организации установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

1) раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

2) раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

3) разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

9. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом муниципальной организации и доводится до сведения всех ее работников.

10. Принятие мер по раскрытию конфликта интересов, недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов является обязанностью работника муниципальной организации.

11. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

12. Ответственным за прием сведений, предоставляемых работником муниципальной организации при раскрытии конфликта интересов, является структурное подразделение или должностное лицо муниципальной организации, ответственное за противодействие коррупции (далее – ответственные лица).

13. Полученная ответственными лицами информация, подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня её поступления в журнале регистрации (Приложение к настоящему Типовому положению), после чего незамедлительно передается на рассмотрение в Комиссию муниципальной организации по урегулированию конфликта интересов (далее – Комиссия муниципальной организации).

14. Поступившая информация тщательно проверяется комиссией муниципальной организации с целью оценки серьезности возникающих для муниципальной организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

15. Рассмотрение комиссией муниципальной организации поступившей информации о раскрытии конфликта интересов происходит конфиденциально.

16. Комиссия муниципальной организации рассматривает информацию о раскрытии конфликта интересов и принимает по ней решения в порядке и сроки, установленные Положением о комиссии муниципальной организации.

17. По результатам рассмотрения информации о раскрытии конфликта интересов комиссия муниципальной организации может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником муниципальной организации, не является конфликтом интересов и не нуждается в специальных способах урегулирования.

18. В случае принятия комиссией решения о том, что при исполнении должностных обязанностей работника муниципальной организации личная заинтересованность приводит или может привести к конфликту интересов, комиссия рекомендует руководителю муниципальной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации:

принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

обеспечить принятие мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов;

рекомендовать работнику муниципальной организации принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

19. Руководитель муниципальной организации самостоятельно определяет способы урегулирования конфликта интересов, указанные в пункте 20 настоящего Типового положения.

20. Способы урегулирования конфликта интересов:

ограничение доступа работника муниципальной организации к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

добровольный отказ работника муниципальной организации 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 муниципальной организации;

перевод работника муниципальной организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664);

отказ работника организации от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами муниципальной организации;

увольнение работника организации в соответствии со [статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664);

увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой [статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

21. Приведенный в пункте 20 настоящего Типового положения перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

В каждом конкретном случае по договоренности муниципальной организации и работника муниципальной организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

22. 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 муниципальной организации и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам муниципальной организации.

IV. Обязанности работника муниципальной организации в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

23. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник муниципальной организации обязан:

руководствоваться интересами муниципальной организации без учета своих личных интересов и (или) интересов состоящих с ним в близком родстве или свойстве лиц (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей), граждан или организаций, с которыми работник муниципальной организации, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями;

избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

V. Ответственность работников муниципальной организации за несоблюдение положения о принятии работниками мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов

24. За несоблюдение Положения муниципальной организации работник муниципальной организации может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а также к иным видам ответственности в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ  к Типовому положению о принятии работниками муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Вельского муниципального района Архангельской области и сельских поселений, входящих в состав Вельского муниципального района Архангельской области мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов |

ЖУРНАЛ

регистрации информации о раскрытии конфликта интересов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Регистрацион -ный номер | Дата поступления | Данные обратившегося лица (Ф.И.О, должность) | Краткое содержание информации | ФИО, должность лица, принявшего информацию |
|  |  |  |  |  |