



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА  
АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «КОТЛАС»**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 5 августа 2021 г. № 1535

г. КОТЛАС

**Об утверждении Типового положения о принятии работниками муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа «Котлас» мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов**

В соответствии с пунктом 16.4 части 3 статьи 7 областного закона от 26 ноября 2008 года № 626-31-ОЗ «О противодействии коррупции в Архангельской области», руководствуясь статьями 34 и 37 Устава городского округа «Котлас», администрация городского округа «Котлас» 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 городского округа «Котлас» мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

2. Рекомендовать руководителям муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа «Котлас» разработать положение о принятии работниками мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов на основании Типового положения, утвержденного настоящим постановлением.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования в периодическом печатном издании – газете «Новый Котлас» и подлежит размещению на официальном сайте администрации городского округа Архангельской области «Котлас» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

И.о. Главы городского  
округа «Котлас»

Е.В. Корякина

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению администрации  
городского округа «Котлас»  
от 5 августа 2021 г. № 1535

### **Типовое положение о принятии работниками муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий городского округа «Котлас» 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 городского округа «Котлас» (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.

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

городского округа «Котлас», утвержденного постановлением администрации городского округа «Котлас».

## 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.

## 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;

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;

увольнение работника организации в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

