**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, А ТАКЖЕ ИНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, СОЗДАННЫХ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАЧ, ПОСТАВЛЕННЫХ ОРГАНАМИ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ**

**1. Общие положения**

Типовое Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников муниципальных учреждений, а также иных организаций, созданных в целях выполнения задач, поставленных перед органами местного самоуправления муниципальных образований, (далее – Положение о конфликте интересов), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Ознакомление граждан, поступающих на работу в муниципальные учреждения, с Положением о конфликте интересов производится в соответствии со [статьей 68](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD46CE48357B5ECEABD465D14x0dBK)Трудового кодекса Российской Федерации.

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

**2. Основные принципы предотвращенияи урегулирования конфликта интересов**

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 организации при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

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

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

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

 Формы урегулирования конфликта интересов работников организации должны применяться в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD4x6dCK) Российской Федерации.

**3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и его урегулирования**

Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является *структурное подразделение или должностное* лицо организации, ответственное за противодействие коррупции.

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

Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде уведомления о конфликте интересов в следующих случаях:

- при приеме на работу;

- при назначении на новую должность;

- при возникновении конфликта интересов.

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

**4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

Руководитель организации рассматривает уведомление о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для организации рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

Рассмотрение уведомления о конфликте интересов осуществляется руководителем организации и должностным лицом организации, ответственным за противодействие коррупции, конфиденциально.

Формы урегулирования конфликта интересов:

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

- добровольный отказ работника 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 организации;

- перевод работника организации на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD4x6dCK) Российской Федерации;

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

- увольнение работника организации в соответствии со [статьей 80](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD46CE48357B5ECEABD465C1Ax0d5K)Трудового кодекса Российской Федерации;

- увольнение работника организации в соответствии с [пунктом 7.1 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=44FD8EE140CB828A342C30398ED0FCACF36D10096DAD5C47FF12A07BD46CE48357B5ECEAB54Ex5dAK)Трудового кодекса Российской Федерации;

- иные формы разрешения конфликта интересов.

По письменной договоренности организации и работника организации, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут применяться иные формы урегулирования.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается степень личного интереса работника организации, вероятность того, что его личный интерес будет реализован в ущерб интересам организации.

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

При принятии решений по вопросам выполнения своих должностных обязанностей работник организации обязан:

- руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

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

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.