УТВЕРЖДЕНО

постановлением главы

Сергиево-Посадского

городского округа

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов

в отношении руководителей муниципальных учреждений

и муниципальных унитарных предприятий, подведомственных администрации Сергиево-Посадского городского округа Московской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок действий по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, возникающего у руководителей муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий, подведомственных администрации Сергиево-Посадского городского округа Московской области (далее – администрация городского округа), в ходе исполнения ими трудовых функций.
2. Для целей настоящего Положения в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).
3. Настоящее Положение распространяется на руководителей муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий (далее – организация), подведомственных администрации городского округа.
4. Прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений возлагается на уполномоченного работника отдела муниципальной службы и кадров администрации городского округа.

II. Принципы урегулирования конфликта интересов

1. Урегулирование конфликта интересов в отношении руководителя организации осуществляется на основе следующих принципов:
2. Обязательность и инициативность раскрытия сведений о возникшем конфликте интересов или о ситуации, влекущей возможность возникновения конфликта интересов.
3. Индивидуальное рассмотрение каждого случая конфликта интересов и его урегулирование.
4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулировании.
5. Соблюдение баланса интересов организации и его работников при урегулировании конфликта интересов.
6. Защита руководителя организации от возможных неблагоприятных последствий в связи с сообщением о конфликте интересов, который своевременно раскрыт руководителем организации и урегулирован (предотвращен).

III. Рассмотрение вопроса о возникшем, а также о возможном

возникновении конфликта интересов

1. В случае возникновения или возможного возникновения у руководителя организации личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов, а также, если ему стало известно о совершении коррупционного правонарушения в организации, руководитель организации подает на имя главы городского округа уведомление о возникновении при исполнении должностных обязанностей личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, по форме согласно приложению к настоящему Положению (далее - уведомление).

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, замещающим должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, замещающее должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

* 1. Принятие, рассмотрение поступившего от руководителя организации уведомления осуществляется по поручению главы городского округа лицом, уполномоченным на прием сведений о возникшем (имеющемся), а также о возможном конфликте интересов и рассмотрение этих сведений в отношении руководителей соответствующих организаций, функции учредителя, в отношении которых, переданы заместителю главы администрации городского округа или руководителю органа администрации городского округа (далее – уполномоченное лицо).
	2. При рассмотрении уведомления обеспечивается всестороннее и объективное изучение изложенных в уведомлении обстоятельств.
	3. По результатам рассмотрения уполномоченное лицо готовит мотивированное заключение, в котором отражаются выводы по результатам рассмотрения уведомления.
	4. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 рабочих дней со дня поступления уведомления представляются главе городского округа.
	5. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.
	6. Окончательное решение о способе предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимает глава городского округа.
	7. При передаче главой городского округа обязанности по исполнению функций и полномочий учредителя организации в части назначения на должность и расторжения трудового договора с руководителем организации заместителю главы администрации городского округа (далее – курирующий заместитель главы администрации городского округа), функции главы городского округа, предусмотренные пп.пп.3.1-3.7. настоящего Положения, исполняет курирующий заместитель главы администрации городского округа.

IV. Меры по предотвращению или урегулированию

конфликта интересов

1. Для предотвращения или урегулирования конфликта интересов принимаются следующие меры:
	* 1. Ограничение доступа руководителя организации к информации, которая прямо или косвенно имеет отношение к его личным (частным) интересам.
		2. Отстранение (постоянно или временно) руководителя организации от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые прямо или косвенно имеют отношение к его личным (частным) интересам.
		3. Пересмотр и изменение трудовой функции руководителя организации.
		4. Отказ руководителя организации от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
		5. Увольнение руководителя по инициативе работодателя в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
2. Глава Сергиево-Посадского городского округа в зависимости от конкретного случая применяет иные способы предотвращения или урегулирования конфликта интересов, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Приложение к Положению о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в отношении руководителей муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий,подведомственных администрации Сергиево-Посадского городского округа Московской области, утвержденному Постановлением главы Сергиево-Посадского городского округа

Московской области от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_

 Главе Сергиево-Посадского городского округа

 Московской области

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

 (Ф.И.О.)

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

 от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (Ф.И.О. работника организации, должность, телефон)

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

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

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о возникновении личной заинтересованности**

**при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести**

**к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов (нужное подчеркнуть).

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта

интересов (заполняется при наличии у руководителя организации предложений по

предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

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

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

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

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

 (подпись) (Фамилия, инициалы)

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.