

конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;

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

- добровольный отказ работника 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;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

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

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности комиссии и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 Центра.

18. Для исполнения решений Комиссии могут быть подготовлены проекты локальных нормативных актов, решений или поручений, которые в установленном порядке представляются на рассмотрение директору Центра.

19. Член Комиссии, не согласный с ее решением, вправе в письменной форме изложить свое мнение, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии.

20. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписывают принимавшие в заседании члены Комиссии. В протоколе заседания Комиссии указываются:

- 1) дата заседания Комиссии, фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствующих на заседании;

- 2) формулировка каждого из рассматриваемых на заседании Комиссии вопросов с указанием фамилии, имени, отчества, должности работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов;

- 3) предъявляемые к работнику, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов претензии, материалы, на которых они основываются;

- 4) содержание пояснений работника, в отношении которого рассматривается вопрос об урегулировании конфликта интересов и других лиц по существу предъявляемых претензий;

- 5) фамилии, имена, отчества выступивших на заседании лиц и краткое изложение их выступлений;