

муниципальное бюджетное учреждение культуры
Верхнетоемского муниципального округа
«Верхнетоемская библиотечная система»

Приказ № 22
от 7 июля 2026 года

Об утверждении Положения о конфликте интересов муниципального бюджетного учреждения культуры Верхнетоемского муниципального округа «Верхнетоемская библиотечная система»

В соответствии с частью 1,2 статьи 10, частью 2, 4 статьи 11, частью 1 статьи 13.3 Закона 273-ФЗ, а также в соответствии с методическими рекомендациями министерства труда Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309, приказываю:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов муниципального бюджетного учреждения культуры Верхнетоемского муниципального округа «Верхнетоемская библиотечная система».
2. Приказ № 19 от 12.10.2022 г. считать утратившим силу.
3. Копию Положения разместить на официальном сайте Верхнетоемской библиотечной системы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Директор
муниципального бюджетного учреждения культуры
Верхнетоемского муниципального округа
«Верхнетоемская библиотечная система»



Л. А. Барандова



УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора

МБУК «Верхнетоемская БС»

от 07 июля 2026 г. № 22

Исх. - Герасимов А.А.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ
муниципального бюджетного учреждения культуры
Верхнетоемского муниципального округа
«Верхнетоемская библиотечная система»
(МБУК «Верхнетоемская БС»)

с. Верхняя Тойма
2026 год

1. Цели и задачи Положения о конфликте интересов.

Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников МБУК «Верхнетоемская БС» (далее - Учреждение) является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

Целью Положения о конфликте интересов является регулирование и предотвращение конфликта интересов в деятельности работников Учреждения и возможных негативных последствий конфликта интересов для самого Учреждения.

Основной задачей данного Положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

2. Используемые в Положении понятия и определения.

Конфликт интересов – это 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).

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, указанным в пункте 1 раздела 2 настоящего Положения, 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, указанное в пункте 1 раздела 2 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

Положение о конфликте интересов (далее - Положение) – это внутренний документ Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

3. Круг лиц, подпадающих под действие Положения.

Действие Положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Положение обязаны соблюдать также физические лица, сотрудничающие с Учреждением.

4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.

В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.

Работники Учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

Для раскрытия конфликта интересов работники Учреждения могут использовать следующие способы:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме Приложения № 1 к настоящему Положению.

Учреждение принимает на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

В случае если конфликт интересов имеет место, то для его разрешения Учреждение может использовать следующие способы, в том числе:

- обязательное отстранение от исполнения должностных обязанностей в период рассмотрения уведомления в случаях, когда конфликт интересов угрожает непосредственному ущербу интересам Учреждения;
- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Учреждения 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;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника,

раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются 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 учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

7. Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.

Должностными лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- начальник отдела культуры, туризма, спорта и молодежной политики управления образования и культуры администрации Верхнетоемского муниципального округа;
- главный бухгалтер Учреждения;
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Учреждении.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора Учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции;
- главного бухгалтера;
- представителя профсоюзной организации.

Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании Комиссии по его желанию.

Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение Комиссии оформляется протоколом и доводится до сведения директора Учреждения. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает директор Учреждения в течение трех рабочих дней с момента получения протокола заседания Комиссии.

8. Ответственность работников Учреждения за несоблюдение Положения о конфликте интересов.

За несоблюдение Положения о конфликте интересов в силу ст. ст. 192, 193 Трудового Кодекса Российской Федерации работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (вплоть до увольнения в связи с утратой доверия по пункту 7.1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).