



**Администрация муниципального округа Воротынский  
Нижегородской области  
Отдел культуры, спорта и туризма**

**П Р И К А З**

№ 135-0

11.11.2025

**Об утверждении Положения  
о порядке выявления и урегулирования  
конфликта интересов в  
отделе культуры, спорта и туризма  
администрации муниципального округа  
Воротынский Нижегородской области  
и подведомственных учреждениях**

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Нижегородской области от 07.03.2008 № 20-3 «О противодействии коррупции в Нижегородской области», руководствуясь Положением об отделе культуры, спорта и туризма администрации муниципального округа Воротынский Нижегородской области, утверждённым Решением Совета депутатов городского округа Воротынский от 08.11.2025 № 88, приказываю:

1. Утвердить Положение о порядке выявления и урегулирования конфликта интересов в отделе культуры, спорта и туризма администрации муниципального округа Воротынский Нижегородской области и подведомственных учреждениях согласно приложению.

2. Настоящий приказ подлежит размещению на официальном портале органов местного самоуправления муниципального округа Воротынский <https://vorotynets.nobl.ru/> и на официальных сайтах учреждений, подведомственных отделу культуры, спорта и туризма администрации муниципального округа Воротынский Нижегородской области.

3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник отдела  
культуры, спорта и туризма



И.В. Ершов

Утверждено  
приказом отдела культуры,  
спорта и туризма администрации  
муниципального округа Воротынский  
Нижегородской области  
от 11.12.2025 № 135-О

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПОРЯДКЕ ВЫЯВЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТА**  
**ИНТЕРЕСОВ В ОТДЕЛЕ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ТУРИЗМА**  
**АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА ВОРОТЫНСКИЙ**  
**НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ**  
**УЧРЕЖДЕНИЯХ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у сотрудников отдела культуры, спорта и туризма администрации муниципального округа Воротынский Нижегородской области (далее – ОКСиТ) и руководителей учреждений, подведомственных ОКСиТ, в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в ОКСиТ или в подведомственное ОКСиТ учреждение (далее – Учреждение), с настоящим Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение направлено на недопущение причинения имущественного (материального) ущерба ОКСиТ или Учреждению, а также ущерба его деловой репутации при обязательном соблюдении прав граждан на труд и использование своих способностей для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

1.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ОКСиТ и руководителей Учреждений за исключением работников, занятых выполнением функций обслуживания, не имеющие прямого отношения к рабочему процессу (дворники, уборщики, водители, операторы котельной и т.д.).

1.5. Обязанность работников предоставлять информацию в целях противодействия коррупции устанавливается антикоррупционной политикой учреждения.

1.6. Для целей настоящего Положения используются понятия «конфликт интересов» и «личная заинтересованность», установленные частями 1 и 2 статьи 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Основные задачи в сфере урегулирования конфликта интересов и способы выявления конфликта интересов

2.1. Основные задачи учреждения в сфере урегулирования конфликта интересов:

- выявление ситуаций, по причине которых возникает или может возникнуть конфликт интересов, а также предотвращение возникновения данных ситуаций;
- непрерывный мониторинг сфер деятельности, в которых может возникнуть конфликт интересов;
- ограничение влияния личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения;
- обучение сотрудников в целях верного определения ими последствий от своих действий;
- выбор оптимального способа разрешения конфликта интересов в соответствии с пунктом 6.4. настоящего Положения;
- контроль результатов запланированных и проведённых мероприятий по урегулированию конфликта интересов;
- затруднение осуществления или сокрытия уже имевших место коррупционных правонарушений.

2.2. Выявление конфликта интересов может включать:

- самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов ответственным за предупреждение коррупции в учреждении (раздел 4 настоящего Положения);
- сообщение работником наличия у него определенных (личных) интересов (раздел 5 настоящего Положения).

### 3. Формирование «профиля работника»

3.1. Начальник ОКСиТ или должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции с момента приема на работу работника осуществляет формирование «профиля работника» (приложение № 1 к настоящему Положению) в целях проведения профилактических мероприятий по выявлению личной заинтересованности.

3.2. В «профиль работника» включается информация:

- о самом работнике;
- о его предыдущих местах работы, занятости;
- о ведении предпринимательской деятельности;
- о его доле в уставных капиталах обществ, принадлежащих ему ценных бумагах;
- о его близких родственниках (ФИО, ИНН, степень родства, место работы).

В отдельный раздел включается перечень организаций, по которым у работника выявлена личная заинтересованность.

3.3. Источниками информации для формирования «профиля работника» являются:

- декларация, указанная в пункте 5.2 настоящего Положения;
- трудовая книжка;
- уведомления о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;
- социальные сети;
- официальные письма;
- акты проверок;
- реестр контрактов;
- материалы личного приема, звонков на «горячие линии», обращений на специальные электронные почтовые ящики, разделы официального сайта.

3.4. Формирование «профиля работника» и сбор иных сведений о работнике проводится с учетом требований законодательства о защите персональных данных.

#### 4. Самостоятельное выявление ситуаций конфликта интересов

4.1. Ответственный за профилактику коррупции проводит анализ сведений о всех работниках ОКСиТ на наличие фактов возникновения личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов:

- в случае наличия близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с другими работниками Учреждения;

- при осуществлении работником предпринимательской деятельности;

- при работе по совместительству (внешнему или внутреннему).

4.2. Анализ сведений может проводиться ответственным посредством сопоставления информации, хранящейся в личных делах всех работников, «профиле работника», декларациях, со сведениями, содержащимися в различных государственных и коммерческих базах данных, в том числе:

- интернет-сервисе ФНС России <https://egrul.nalog.ru/>, позволяющем бесплатно получить содержащиеся в ЕГРЮЛ/ЕГРИП сведения о конкретном юридическом лице (индивидуальном предпринимателе) в форме электронного документа ЕГРЮЛ и ЕГРИП;

- интернет-сервисе ФНС России <https://pb.nalog.ru/> «Прозрачный бизнес», в том числе предоставляющим сведения о физических лицах, являющихся руководителями нескольких юридических лиц и/или являющихся учредителями (участниками) нескольких юридических лиц.

#### 5. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ОКСиТ

5.1. Работником ОКСиТ раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

5.2. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов работником ОКСиТ представляется ответственному по профилактике коррупции в виде Декларации о наличии/отсутствии конфликта интересов (приложение № 2 к настоящему Положению) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- по инициативе работника;
- ежегодно до 10 февраля.

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

5.4. В случае возникновения у работника личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, данный работник сообщает об указанном факте начальнику ОКСиТ в письменной форме путем подачи соответствующего уведомления.

## 6. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов (или возможности его возникновения)

6.1. Ответственный по результатам анализа сведений о работниках в случае выявления конфликта интересов или возможности его возникновения незамедлительно информирует руководителя ОКСиТ.

6.2. Руководитель учреждения рассматривает информацию ответственного о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для ОКСиТ рисков и, в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

6.3. Рассмотрение и анализ информации о конфликте интересов осуществляется начальником ОКСиТ и ответственным конфиденциально.

6.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

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

- 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, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

- увольнение работника, не принявшего меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (применимо к определенным категориям работников);

- иные формы разрешения конфликта интересов (по письменной договоренности ОКСиТ и работника ОКСиТ).

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

## 7. Обязанности работника ОКСиТ

7.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник ОКСиТ обязан:

- руководствоваться интересами ОКСиТ 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.