

**Сургутский муниципальный район Ханты-Мансийского автономного
округа - Югры**
Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Сургутская районная централизованная
библиотечная система»
(МБУК «СРЦБС»)

ПРИКАЗ

04.05.2026 2

№ 153

Об утверждении Положения о конфликте интересов
работников муниципального бюджетного учреждения культуры
«Сургутская районная централизованная библиотечная система»

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 25.12.2008 №273 «О
противодействии коррупции», положением о противодействии коррупции в МБУК «СРЦБС»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о конфликте интересов работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Сургутская районная централизованная библиотечная система» согласно
приложению к приказу.

2. Документоведу II категории отдела общего обеспечения деятельности ознакомить
работников с о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения
культуры «Сургутская районная централизованная библиотечная система» под роспись.

3. Заведующему отделом автоматизации библиотечных процессов разместить настоящий
Порядок на официальном сайте МБУК «СРЦБС».

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Исполняющий обязанности директора



Т.А. Видова

ПОЛОЖЕНИЕ

о конфликте интересов работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная библиотечная система» (далее Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная библиотечная система» (далее Учреждение), в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии и на основании следующих нормативных актов:

- Федеральный закон от 19 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

1.3. В настоящем документе используются следующие термины и их определения:

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения (организации), способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения (организации), работником которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1.4. Ознакомление гражданина, поступающего на работу в Учреждение, с Положением производится в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2. Основные принципы предотвращения и урегулирования конфликта интересов

2.1. 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 Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника Учреждения при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращён) Учреждением.

2.2. Формы урегулирования конфликта интересов работников Учреждения должны применяться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и его урегулирования

3.1. Ответственность за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов возлагается на Комиссию по противодействию коррупции Учреждения.

3.2. Процедура раскрытия конфликта интересов утверждается локальным нормативным актом Учреждения и доводится до сведения всех его работников.

3.3. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме.

3.4. Информация о возможности возникновения или возникновении конфликта интересов представляется в виде декларации о конфликте интересов (приложение) в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при назначении на новую должность;
- при возникновении конфликта интересов.

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

4. Возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4.1. Декларация о конфликте интересов изучается на заседании Комиссии по противодействию коррупции Учреждения, и направляется директору Учреждения.

4.2. Директор Учреждения рассматривает декларацию о конфликте интересов, оценивает серьезность возникающих для Учреждения рисков и в случае необходимости, определяет форму урегулирования конфликта интересов.

4.3. Рассмотрение декларации о конфликте интересов осуществляется директором Учреждения, совместно с Комиссией по противодействию коррупции Учреждения, конфиденциально.

4.4. Формы урегулирования конфликта интересов:

- ограничение доступа работника Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- 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 Учреждения;
- перевод работника Учреждения па должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- отказ работника Учреждения от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника Учреждения в соответствии со статьей 80 Трудового кодекса Российской Федерации: увольнение работника Учреждения в соответствии с пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- иные формы разрешения конфликта интересов.

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

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

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

5.1. При принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных обязанностей работник Учреждения обязан:

- руководствоваться интересами Учреждения 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.