

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЦЕНТР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ»

ПРИКАЗ

от 14 мая 2020 года

№13-ОД

Об утверждении Положения по
предотвращению и урегулированию
конфликта интересов в муниципальном
казенном учреждении «Центр обеспечения
деятельности учреждений культуры»

Руководствуясь Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», постановлением администрации муниципального образования муниципального района «Сыктывдинский» от 29 декабря 2017 года №12/2262 «Об изменении типа муниципального бюджетного учреждения культуры «Социально – культурный центр Сыктывдинского района»,

приказываю:

1. Утвердить Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном казенном учреждении «Центр обеспечения деятельности учреждений культуры» согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор

А.С.Патов

Положение
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном казенном
учреждении «Центр обеспечения деятельности учреждений культуры»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном казенном учреждении «Центр обеспечения деятельности учреждений культуры» (далее – Положение, учреждение) определяет порядок работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов среди работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Основные понятия

2.1. Участники - работники учреждения, получатели услуг учреждения (посетители, зрители, пользователи, учащиеся и их родители (законные представители)), учреждение.

2.2. Конфликт интересов работников учреждения - ситуация, при которой у работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников.

2.3. Под личной заинтересованностью работника учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Условия,

при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника

3.1. В учреждении выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов работника;
- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника.

3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов работника учреждения, относятся следующие:

- работник учреждения ведёт бесплатные занятия у одних и тех же участников;
- работник учреждения является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих участников;
- использование с личной заинтересованностью возможностей участников;
- получение работником подарков и иных услуг от участников;

-нарушение иных установленных запретов и ограничений для работников учреждения.

3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов работника, относятся следующие:

- участие работника в установлении, определении форм и способов поощрений для своих участников;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника учреждения.

4. Ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника в учреждении, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.2. На работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на ведение платных занятий у одних и тех же участников;
- запрет на занятия репетиторством с участниками, которых он обучает;
- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих участников за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом учреждения;
- запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей участников;
- запрет на получение работником подарков и иных услуг от за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным Уставом учреждения.

4.3. Работники обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами учреждения.

5. Порядок предотвращения конфликта интересов работников учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности

5.1. Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:

- при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права участников и работников учреждения, учитывается мнение участников, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);
- обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники;
- обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;
- осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами учреждения;
- обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством учреждения;

- осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях участников;
- осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

5.3. Работники обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6. Порядок и срок рассмотрения уведомления работников

6.1. В случае возникновения конфликта интересов, работником подается сообщение директору в срок не позднее одного рабочего дня с момента, как стало известно о возникновении конфликта, и оформляется в письменной форме в виде уведомления о возникновении конфликта интересов при исполнении должностных обязанностей (далее - уведомление).

6.2. Директор учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии по противодействию коррупции.

6.3. В случае направления запросов в рамках предварительного рассмотрения уведомления, а также заключение и другие материалы рассматриваются комиссией по противодействию комиссии в течение 45 дней со дня поступления уведомления.

6.4. Комиссия по противодействию коррупции рассматривает уведомление и принимает по ним решения в порядке, установленном Положением о комиссии по противодействию коррупции.

6.5. Решение комиссии по противодействию коррупции при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов работника, является обязательным для всех участников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением. Решение доводится до работника в течение трех рабочих дней со дня его вынесения.

6.6. Решение комиссии по противодействию коррупции может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

6.7. До принятия решения комиссией по противодействию коррупции директор учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта.

6.8. Директор учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

6. Ответственность

6.1. Ответственным лицом в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является директор учреждения.

6.2. Директор:

- утверждает Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов;
- утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции работников;

- организует информирование работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;
- при возникновении конфликта интересов работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии по противодействию коррупции;
- организует контроль за состоянием работы в учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.3. Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.