МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ «СЫСКТЫВДИНСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА»

ПРИКАЗ

От 13 ноября 2015 года №52-ОД

П.2. Об утверждении Положения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Сыктывдинская централизованная клубная система»

2.1. Утвердить Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Сыктывдинская централизованная клубная система».

*Основание: Федеральный закон от  25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».*

Директор О.Ф. Абдуллина

Приложение к приказу

от 13 ноября 2015 года №52-ОД

Положение

по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Сыктывдинская централизованная клубная система»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Сыктывдинская централизованная клубная система» (далее – Положение) 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.

1. 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.

1. Условия,

при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов работника

3.1. В муниципальном бюджетном учреждении культуры «Сыктывдинская централизованная клубная система» (далее – Учреждение) 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.

1. 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.

1. Порядок

предотвращения и урегулирования 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.

5.5. В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме директора Учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

5.6. 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.

5.7. 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.

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

5.9. 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.

5.10. 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.