

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА САМАРА
ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
Муниципальное бюджетное учреждение культуры городского округа Самара
«Дом культуры «Победа»
(МБУК г.о. Самара «ДК «Победа»)

РОССИЯ, 443009, г. САМАРА, пр. КИРОВА, 72А
тел./факс: (846) 995-42-44 тел.: (846) 995-42-60, 995-42-40 e-mail: dkpobeda.sam@yandex.ru

Протокол № 9
от 02.06.2017 г.

**Заседание комиссии по противодействию коррупции в сфере
деятельности МБУК г.о. Самара «ДК «Победа»**

Председатель – Рева С.В. директор МБУК г.о. Самара «ДК «Победа»
Секретарь – Жуйкова А.В. секретарь руководителя

Присутствовали 5 членов Комиссии:

Ефименко Н.А. – заместитель директора, заместитель председателя Комиссии

Шаламберидзе Е.Н. – главный бухгалтер

Анюхина Н.А. – художественный руководитель

Зубкова М.И. – ведущий методист

Тихова П.Г. – начальник отдела по развитию

Безгина Н.Г. – юрисконсульт.

Повестка дня:

1. Выступление контрактного управляющего с докладом о проведенных закупках товаров, работ, услуг за 1 и 2 квартал текущего года.
2. Выступление заместителя директора с докладом о кадровой политике учреждения.

По первому вопросу слушали: Кочневу Н.М.

В учреждении было проведено в соответствии с п.4 и п.5 ч.1, ст. 93 Федерального закона от 05.04.2013 г. №44-ФЗ «О Контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» за 1 и 2 квартал 2017 года в количестве 49 договоров на сумму 1 116 776 рублей 56 коп.

Решили: Принять информацию докладчика к сведению.

По второму вопросу слушали: Ефименко Н.А.

Одним из направлений кадровой политики учреждения является урегулирование конфликта интересов. Трудовым законодательством не запрещено принимать на работу своих родственников. Но когда личный интерес противоречит профессиональной обязанности, возникает конфликт интересов. Личный интерес (заинтересованность) – это возможность должностного лица или его родственников получить доходы в виде денег, иного имущества (имущественных прав), услуг имущественного характера или выгод (преимуществ). Такое определение содержит ч. 2 ст. 10 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Под определение конфликта интересов подпадает много конкретных ситуаций, в которых может оказаться работник. Учитывая разнообразие частных интересов работников, составить исчерпывающий перечень таких ситуаций не представляется возможным. На основании Информации Минтруда от 19 октября 2012 г. "Обзор типовых ситуаций конфликта интересов на государственной службе Российской Федерации и порядка их урегулирования" возникновение конфликта интересов вероятно в случае:

- выполнения функций государственного управления в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность государственного служащего;
- выполнения иной оплачиваемой работы;
- владения ценными бумагами, банковскими вкладами;
- получения подарков и услуг;
- имущественных обязательств и судебных разбирательств;
- взаимодействия с бывшим работодателем и трудоустройства после увольнения с государственной службы;
- явного нарушения установленных запретов (использование служебной информации, получение наград, почетных и специальных званий (за исключением научных) от иностранных государств и др.).

Предотвратить и урегулировать риски возникновения конфликта интересов можно одним из способов:


- изменить должностное или служебное положение работника, являющегося стороной конфликта интересов, устранив непосредственную подчиненность или подконтрольность одного из них другому;
- добровольно отказаться от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов. Если работник не принимает решения добровольно, его отстраняют (постоянно или временно);
- пересмотреть и изменить функциональные обязанности работника;
- перевести работника на должность, функциональные обязанности которой не связаны с конфликтом интересов;

- отказаться от личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;
- уволить работника по его инициативе;
- уволить работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей - принятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).


Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим.

Решили: Принять информацию докладчика к сведению.

Председатель Комиссии

 Рева С.В.

Секретарь Комиссии

 Жуйкова А.В.