

Приложение №2  
к приказу № 26 от 26.12.2022 г.

Директор ГАУК «Рязанский Дворец культуры и искусства»

26.12.2022 г. И.В.Панин



## **ПОЛОЖЕНИЕ о выявлении и урегулировании конфликта интересов в**

### **1. Цели и задачи положения о конфликте интересов**

1.1. Положение о конфликте интересов в ГАУК «Рязанский Дворец культуры и искусства» далее «ДК», разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников Дворца культуры (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Дворца культуры).

1.2. Положение о конфликте интересов - это локальный документ Дворца культуры, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников ДК в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным выше (пункт 1,3) настоящего Положения , и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, указанное в пункте 1.3. настоящего Положения , и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношения

### **2. Круг лиц, попадающих под действие Положения**

2.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ДК вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с ДК на основе гражданско-правовых договоров.

### **3. Основные принципы управления конфликтом интересов в Дворце культуры.**

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ДК положены следующие принципы: обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов; индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ДК при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование; конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования; соблюдение баланса интересов ДК, работника при урегулировании конфликта интересов; защита



работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращён) Дворцом культуры.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником ДК и порядок его урегулирования, в том числе, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.**

4.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников ДК.

4.2. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов: раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу; раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность; разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.4. Приём сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в ДК ведёт рабочая группа по противодействию коррупции.

4.5. ДК берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена членами рабочей группы по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для ДК рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.6. Итогом урегулирования конфликта интересов могут стать следующие решения:

4.6.1. решение, что сведения, которые были представлены работником, не являются конфликтом интересов и, как следствие, не нуждаются в специальных способах урегулирования;

4.6.2. решение, что конфликт интересов имеет место, при этом могут использоваться различные целесообразные способы его разрешения, в том числе: ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника; добровольный отказ работника ДК 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, несвязанных с конфликтом интересов; отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ДК; увольнение работника из ДК по инициативе работника.

4.7. Приведённый перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы его урегулирования.

4.8. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее "мягкая" мера урегулирования из возможных с учётом существующих обстоятельств. Более жёсткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать

значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Дворца культуры.

#### **5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов: при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей - руководствоваться интересами ДК без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей; избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов; раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов; содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

Ответственный за антикоррупционную деятельность - ведущий специалист по закупкам  
Акимов С.В.

26.12.2022 г.

