

ПОЛОЖЕНИЕ
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
в Автономной некоммерческой организации «Московская дирекция
транспортного обслуживания»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кодексом этики и служебного поведения работника Автономной некоммерческой организации «Московская дирекция транспортного обслуживания» (далее - Дирекция), Антикоррупционной политикой Дирекции и иными нормативными документами Дирекции, определяет порядок выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающего у работников Дирекции в ходе исполнения ими трудовых обязанностей.

1.2. Положение о конфликте интересов Дирекции (далее - Положение) устанавливает круг лиц, заинтересованных в совершении тех или иных действий, в том числе сделок, с другими организациями или гражданами.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников Дирекции вне зависимости от уровня занимаемой должности. Под заинтересованными лицами понимаются:

руководитель (генеральный директор);
работники, действующие на основании трудового договора или гражданско-правового договора.

1.4. **Под конфликтом интересов** понимается ситуация, при которой личная заинтересованность указанных в п. 1.3 настоящего Положения лиц, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение ими должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий), а также причинить вред правам, законным интересам и/или репутации Дирекции.

1.5. **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) лицами, указанными в пункте 1.3 настоящего Положения, и (или) состоящими с ними в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лица, указанные в пункте 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ними в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.6. Требования о недопустимости конфликта интересов распространяются как на заинтересованных лиц, так и на близких родственников заинтересованных лиц, если они вовлечены в ситуации,

связанные с конфликтом интересов. Под близкими родственниками следует понимать супругов, детей, родителей, братьев и сестер, родителей супруга/супруги и лиц, совместно проживающих с ними.

2. Принципы работы по урегулированию конфликта интересов

В основу работы по урегулированию конфликта интересов в Дирекции положены следующие принципы:

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Дирекции при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов Дирекции и работника при урегулировании конфликта интересов;

защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Дирекцией.

3. Обязанности работников

В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Дирекции - без учета 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.

4. Способы урегулирования конфликта интересов.

4.1. В Дирекции установлены такие виды раскрытия конфликта интересов как:

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при переводе на новую должность;

разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуации конфликта интересов.

4.2. Рассмотрение представленных в Дирекции сведений и урегулирование конфликта интересов происходит конфиденциально. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это

должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Дирекции рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.3. Дирекция может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

4.4. Дирекция также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

добровольный отказ работника Дирекции 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;

временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Приведенный перечень способов разрешения конфликтов интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае могут быть найдены иные формы урегулирования конфликта интересов.

4.5. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее оптимальный (соразмерный) способ урегулирования с учетом конкретных обстоятельств.

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 и/или репутации Дирекции.

4.6. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется письменно при заключении трудового договора путем заполнения декларации о конфликте интересов по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению, а также в рамках действующего трудового договора с целью предотвращения возникновения конфликта интересов путем подачи уведомления, а также в иных случаях и в сроки, определенные Дирекцией.

5. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

5.1. Дирекция считает, что заинтересованные лица будут вести дела, касающиеся Дирекции, с другими лицами, основываясь исключительно на

интересах Дирекции и его работников, без протекции или предпочтения третьих сторон, в основе которых лежат личные соображения.

5.2. Ответственным за прием декларации и иных сведений о возникающих конфликтах интересов является управление комплаенса Дирекции, которое совместно с отделом по безопасности Дирекции осуществляет дальнейшую проверку представленной информации и составление заключения.

5.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать в управление комплаенса Дирекции о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных, честных и справедливых решений.

5.4. При наличии оснований, свидетельствующих о возможности возникновения конфликта интересов, рассмотрение информации проводится Комиссией по предотвращению и урегулированию конфликта интересов Дирекции.

5.5. Настоящее Положение не пытается описать все возможные конфликты интересов, которые могут возникнуть. К Положению следует прибегать в любой ситуации, когда возникающий личный интерес работника противоречит интересам Дирекции.