

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Государственного автономного  
учреждения культуры города Москвы  
"Московская дирекция  
массовых мероприятий"  
от "01" сентября 2016 г. № 236

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о конфликте интересов в Государственном автономном учреждении**  
**культуры города Москвы "Московская дирекция массовых мероприятий"**

**1. Общие положения**

- 1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном автономном учреждении культуры города Москвы "Московская дирекция массовых мероприятий" (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 8 ноября 2013 года.
- 1.2 Настоящее Положение является внутренним документом Государственного автономного учреждения культуры города Москвы "Московская дирекция массовых мероприятий" (далее – Учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.
- 1.3 Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда имуществу и/или деловой репутации Учреждения.
- 1.4 Под личной заинтересованностью работника Учреждения понимается заинтересованность работника, связанная с возможностью получения им при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.
- 1.5 Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками Учреждения и находящиеся с ним в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на иных физических лиц, сотрудничающих с Учреждением.

1.6 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения.

## **2. Основные принципы управления конфликтом интересов в Учреждении**

2.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником Учреждения и урегулирован (предотвращен).

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

3.1 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 Учреждения 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. Порядок раскрытия конфликта интересов работником Учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов**

4.1 В соответствии с условиями настоящего положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 4.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 4.3 Руководителем Учреждения из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.
- 4.4 Рассмотрение представленных сведений осуществляется специально созданной для этого комиссией – Комиссия по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в Государственном автономном учреждении культуры города Москвы "Московская дирекция массовых мероприятий" (далее – Комиссия), в состав которой включаются:
  - Председатель Комиссии
  - Члены Комиссии
  - Секретарь КомиссииИ два любых сотрудника Учреждения, не заинтересованные в рассмотрении конфликта интересов.
- 4.5 Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 4.6 Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
- 4.7 По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
- 4.8 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
- 4.9 В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
  - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
  - добровольный отказ работника Учреждения 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;
  - 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;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения.

4.10 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 Учреждения.

## **5. Заключительные положения**

5.1 Инициировать внесение изменений или дополнений в настоящее Положение вправе Комиссия по урегулированию конфликта интересов Учреждения.

5.2 Изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются руководителем Учреждения.

5.3 Каждая новая редакция настоящего Положения отменяет предыдущую.