

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу МБОУ СОШ № 15
от 27.10.2015г. № __159__

УТВЕРЖДЕНО
приказом МБОУ СОШ № 15
от 27.10.2015г. № __159__

**Положение
о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликта интересов
в процессе организации деятельности МБОУ СОШ № 15**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о предотвращении, выявлении и урегулировании конфликтов интересов в МБОУ СОШ № 15 (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом МБОУ СОШ № 15, локальными нормативными правовыми актами учреждения.

1.1.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) должностного лица влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью должностного лица и правами и законными интересами учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам учреждения.

1.1.2. Под личной заинтересованностью должностного лица, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения должностным лицом 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.

1.2. Положением определяются виды конфликтов интересов, причины (условия) возникновения конфликтов интересов, мероприятия по их выявлению, предотвращению и урегулированию в целях исключения возможности вовлечения управления в противозаконные финансовые операции, порядок контроля над исполнением настоящего Положения.

2. Виды конфликтов интересов

2.1. При осуществлении своей деятельности возможно возникновение конфликтов интересов в силу противоречия между имущественными или иными интересами учреждения (его органов управления, должностных лиц и сотрудников) и имущественными или иными интересами контрагентов, а также противоречие между личной заинтересованностью сотрудников учреждения, его должностных лиц, и законными интересами самого учреждения, его контрагентов, когда в результате действия (бездействия) органов учреждения

и/или его сотрудников могут быть допущены случаи нарушения прав и законных интересов контрагентов, а также нанесения убытков учреждения.

2.2. Любое разногласие или спор при осуществлении деятельности учреждения между учреждением и/или его сотрудником, которые возникли в связи с участием контрагента, либо разногласие или спор между контрагентами, если это затрагивает интересы управления, по своей сути представляет собой также разновидность конфликта интересов, так как затрагивает или может затронуть отношения внутри учреждения.

2.3. В настоящем Положении рассматриваются следующие случаи возникновения конфликтов интересов:

- между должностными лицами, сотрудниками учреждения и контрагентами учреждения;
- между должностными лицами учреждения, сотрудниками при осуществлении ими служебных обязанностей.

3. Причины (условия) возникновения конфликта интересов

3.1. Конфликт интересов может иметь неблагоприятные последствия, если работник учреждения позволяет частному либо иному интересу, действию извне, влиять на объективность его суждения и действия от имени учреждения, конкурировать против учреждения по любым сделкам, снижать эффективность, с которой он исполняет свои должностные обязанности, повышать риски по проводимым учреждением сделкам, наносить вред финансовому положению или профессиональной репутации учреждения.

3.2. Конфликты интересов могут возникать в процессе осуществления деятельности учреждения между должностными лицами, сотрудниками и контрагентами учреждения в результате:

3.2.1. несоблюдения должностными лицами и сотрудниками законодательства, Устава и локальных нормативных правовых актов учреждения, в том числе по разграничению полномочий;

3.2.2. совмещения одним и тем же работником функций по совершению сделок, оформлению (подписанию) первичных учетных документов, на основании которых осуществляются записи по счетам бухгалтерского учета (расчетные, мемориальные, кассовые, внебалансовые документы), отражению сделок в бухгалтерском учете, контролю за ними, по оценке достоверности и полноты документов, предоставляемых при заключении договора, и последующему мониторингу финансового состояния контрагента;

3.2.3. совмещения одним и тем же работником функций по санкционированию перечисления (выдачи) денежных средств и осуществлению их фактического перечисления (выдачи);

3.2.4. совмещения одним и тем же работником функций администрирования автоматизированных систем с возможностью отражения сделок в бухгалтерском учете с использованием данных автоматизированных систем;

3.2.5. совмещения одним и тем же работником функций по ведению счетов, на которых отражаются операции контрагентов и счетов, отражающих собственную финансовую и хозяйственную деятельность учреждения;

3.2.6. осуществления одним работником сделок за счет и по поручению контрагента и за счет средств учреждения;

- 3.2.7. несоблюдения принципа приоритета интересов учреждения и его контрагентов перед личными интересами, злоупотребление служебным положением в личных целях;
- 3.2.8. несоблюдения норм делового общения и принципов профессиональной этики;
- 3.2.9. несоблюдения внутренних лимитов учреждения при проведении сделок;
- 3.2.10. ведения собственной коммерческой деятельности;
- 3.2.11. предоставления деловых возможностей другим компаниям в ущерб интересам учреждения в силу личных интересов.
- 3.3. Угроза конфликта интересов может отсутствовать, если:
 - 3.3.1. занимаемая работником должность, характер выполняемой им в рамках его должностных обязанностей деятельности не позволяет ему единолично определять и (или) влиять на параметры сделки, в отношении которой у него имеется, или может возникнуть потенциальная область конфликта интересов, непосредственно конфликт интересов;
 - 3.3.2. личные, профессиональные качества работника, его репутация позволяют не рассматривать ситуацию с его участием, как конфликт интересов.

4. Предотвращение конфликта интересов

- 4.1. В целях исполнения требований учреждения по организации внутреннего контроля, поддержания высокой деловой репутации локальными нормативными правовыми актами учреждения, настоящим Положением устанавливаются требования по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, к которым относятся установленные меры, действия и порядок, обязательные для исполнения учреждением, его должностными лицами и сотрудниками.
- 4.2. Эффективность работы по предупреждению и урегулированию конфликта интересов предполагает полное и своевременное выявление таких конфликтов и координацию действий учреждения, информирование ответственного по урегулированию конфликта интересов по существу.
- 4.3. Меры по недопущению возникновения конфликта интересов должностных лиц, сотрудников при осуществлении ими служебных обязанностей направлены на исключение возможности получения ими лично или через своего представителя материальной и/или иной выгоды с использованием служебных полномочий при заключении сделок/совершении операций.
- 4.4. Основными мерами по предотвращению конфликтов интересов при осуществлении деятельности являются:
 - 4.4.1. строгое соблюдение должностными лицами и сотрудниками учреждения процедур совершения операций и сделок, установленных законодательством, положением и иными локальными нормативными правовыми актами, должностными инструкциями;
 - 4.4.2. утверждение и поддержание организационной структуры учреждения, которая четко разграничивает сферы ответственности, полномочий и отчетности;
 - 4.4.3. распределение полномочий по учреждению распределением обязанностей между директором и заместителями;
 - 4.4.4. предоставление доверенностей на совершение отдельных видов операций (сделок) определенному кругу работников;

- 4.4.5. распределение должностных обязанностей работников таким образом, чтобы исключить конфликт интересов и условия его возникновения, возможность совершения преступлений и осуществления иных противоправных действий при совершении операций и других сделок;
- 4.4.6. запрет на использование, а также передачу информации, которая составляет служебную или коммерческую тайну учреждения, для заключения сделок третьими лицами;
- 4.4.7. внедрение многоуровневой системы внутреннего контроля.
- 4.5. В целях предотвращения конфликта интересов должностные лица и сотрудники учреждения обязаны:
- 4.5.1. исполнять обязанности с учетом разграничения полномочий, установленных локальными нормативными правовыми актами;
- 4.5.2. соблюдать требования законодательства РФ, Устава, локальных нормативных правовых актов, настоящего Положения;
- 4.5.3. воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов.
- 4.5.4. обеспечивать эффективность управления активами и пассивами, включая обеспечение сохранности активов, управление рисками;
- 4.5.5. исключить возможность вовлечения учреждения, его должностных лиц и сотрудников в осуществление противоправной деятельности, в том числе в легализацию (отмывание) доходов, полученных преступным путем и финансированию терроризма;
- 4.5.6. обеспечивать максимально возможную результативность при совершении операций и других сделок;
- 4.5.7. обеспечивать качественный учет информации о контрагентах учреждения;
- 4.5.8. обеспечить порядок совершения сделок с контрагентами установленным локальным нормативным правовым актам;
- 4.5.9. не совершать крупные сделки и сделки с заинтересованностью без предварительного одобрения их уполномоченными органами управления;
- 4.5.10. осуществлять раскрытие информации о деятельности учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ;
- 4.5.11. обеспечивать достоверность бухгалтерской отчетности и иной публикуемой информации, предоставляемой контрагентам учреждения, органам регулирования и надзора, другим заинтересованным лицам, в том числе в рекламных целях;
- 4.5.12. своевременно рассматривать достоверность и объективность негативной информации о учреждении в средствах массовой информации и иных источниках, осуществлять своевременное реагирование по каждому факту появления негативной или недостоверной информации;
- 4.5.13. участвовать в выявлении рисков и недостатков системы внутреннего контроля;
- 4.5.14. соблюдать нормы делового общения и принципы профессиональной этики;
- 4.5.15. предоставлять ответственного по урегулированию конфликта интересов Предприятия исчерпывающую информацию по вопросам, которые могут стать предметом конфликта интересов;
- 4.5.16. обеспечивать своевременность расчетов по договорам контрагентов, расчетов по иным сделкам;

- 4.5.17. исключить сознательное использование в личных целях сотрудниками управления ситуации при очевидной ошибке контрагента, в том числе при ошибке в договоре, подписанном контрагентом. В случае наличия такой ошибки сотрудник должен информировать об этом контрагента;
- 4.5.18. поставить в известность вышестоящее должностное лицо или органы управления о намерении приобрести долю (акции) контрагентов учреждения;
- 4.5.19. доводить до сведения вышестоящего должностного лица, ответственного по урегулированию конфликта интересов информацию о любом конфликте интересов, как только о нем стало известно;
- 4.5.20. обеспечить своевременное выявление конфликтов интересов на самых ранних стадиях их развития и внимательное отношение к ним со стороны Предприятия, его должностных лиц и сотрудников.
- 4.5.21. Примеры указанных мер предотвращения и разрешения конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликтов интересов могут использоваться и иные меры предотвращения и разрешения конфликта интересов, не противоречащие законодательству РФ на усмотрение ответственного по урегулированию конфликта интересов.

5. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов

- 5.1. Урегулирование (устранение) конфликтов интересов осуществляется на управления ответственным по урегулированию конфликта интересов, в компетенцию которого входит контроль за недопущением возникновения конфликтов интересов, учет письменных заявлений и требований контрагентов и сотрудников о возникновении конфликтов интересов, а также поиск такого решения, которое, являясь законным и обоснованным, устраняло бы возникший или возникающий конфликт интересов.
- 5.2. Выбор приемлемых процедур устранения конфликта интересов осуществляется ответственным по урегулированию конфликта интересов и в каждом конкретном случае зависит от характера самого конфликта.
- 5.3. В случае возможности урегулирования конфликта на уровне структурного подразделения, руководитель подразделения обязан в течение одного рабочего дня представить ответственным по урегулированию конфликта интересов информацию о конфликте, возможных причинах его возникновения, мерах, которые были предприняты.

6. Основные принципы управления конфликтом интересов.

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 и урегулирован (предотвращен) учреждением.

7. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при закупке материально-технических и иных ценностей;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель комиссии по противодействию проявлениям коррупции.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для управления рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы управления 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. Учреждение 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 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, не связанных с конфликтом интересов (на основании образования сотрудника);
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами учреждения;
- увольнение работника из организации по инициативе самого работника;

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности

организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано обоснованной 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 учреждения.

8. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

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 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.