**БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ТРОСНЯНСКОГО РАЙОНА ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**«СОМОВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

|  |  |
| --- | --- |
| Принято на заседании педагогического совета школыПротокол № 5 от 14.02.2024 г. | «УТВЕРЖДАЮ»Директор школы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Шигина Т.А.Приказ № 11-О от 14.02.2024 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**

 **(в новой редакции)**

1. **Общиеположения**
	1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) работников БОУ ТР ОО «Сомовская ООШ» (далее – школа) разработано на основе ФедеральногозаконаРоссийскойФедерацииот25декабря2008года№273-ФЗ «Опротиводействиикоррупции»,Федеральногозаконаот29декабря2012года №273-ФЗ«ОбобразованиивРоссийскойФедерации».
	2. Положение разработано с целью оптимизации взаимодействия работников школы с другими участниками образовательных отношений по предоставлению образовательных услуг и созданию условий для получения образования в Российской Федерации, другими организациями (как коммерческими, так и некоммерческими), а также профилактики конфликта интересов работников школы, при котором у работника школы при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником школы профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами участников образовательных отношений школы, а также контрагентов школы по договорам.
	3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия:
		1. Кодекс - свод законов, относящихся к какой-либо области права, а также совокупность правил поведения, убеждений, взглядов и т.п.;
		2. Конфликт интересов работника - ситуация, при которой у работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимуществаи которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение работником профессиональныхобязанностейвследствиепротиворечиямеждуеголичнойзаинтересованностью и интересами лиц, обращающих в школу по каким-либо вопросам;
		3. Личная заинтересованность - возможность сотрудником при исполнении должностных обязанностей получения доходов в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для себя или лиц близкого родства или свойства, а такжедля граждан или организаций,с которыми сотрудник связан финансовыми или иными обязательствами.
2. **Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие положения распространяется на всех работников школы вне зависимости от занимаемой должности. Обязанность соблюдать требования Положения также закрепляется для всех участников образовательных отношений, а также контрагентов, сотрудничающих со школой на основе гражданско- правовых договоров.

1. **Конкретные ситуации конфликта интересов в школе**

Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых работник школы может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются:

* 1. общиеситуацииконфликтаинтересовдлявсехкатегорийработниковшколы:
* работник школы за оказание услуги берет деньги у участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег у участников образовательных отношений через бухгалтерию школы;
* работник школы, оказывая услуги участникам образовательных отношений в рабочее время, оказывает этим же участникам образовательных отношений платные услуги после работы;
* работник школы небескорыстно использует возможности участников образовательных учреждений школы;
* работник школы получает небезвыгодные предложения от участников образовательных отношений, которым он оказывает услуги;
* работник школы рекламирует участникам образовательных отношений организации, оказывающие дополнительные платные услуги;
* работник школы рекомендует участникам образовательных отношений физических лиц, оказывающих дополнительные платные услуги;
* работник школы в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;
* работник школы участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которымсвязана его личная заинтересованность;
* работник школы принимает решение об установлении (сохранении) деловых отношений школы с организацией, которая имеет перед работником или иным лицом, с которымсвязана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства;
* работник школы использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.
1. **Основные принципы управления конфликтом интересов в школе**
	1. Основной задачей деятельности школы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.
	2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в школе положены следующие принципы:
* обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
* индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для школы при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
* конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
* соблюдение баланса интересов школы 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) школой.

**5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

5.1. Случаи возникновения у работника школы личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений в школе.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника реализуются следующие мероприятия:

* при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права учащихся и педагогических работников, учитывается мнение Педагогического совета;
* обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчетность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений школы;
* обеспечивается информационная открытость в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации;
* осуществляется четкая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами школы;
* обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования в школе;
* осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях учащихся;
* осуществляются иные мероприятия, направленные па предотвращение возможного конфликта интересов работников школы.

5.3.Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников школы. Установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

* раскрытиесведенийоконфликтеинтересовприприеменаработу;
* раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
* разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

5.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытиеконфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.5. Представленные сведения рассматриваются в конфиденциальном порядке, администрацией школы обеспечивается конфиденциальность процесса урегулирования конфликта интересов.

5.6. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для школырисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.7. По результатам рассмотрения поступившей информации, специально созданная комиссия может прийти к следующим выводам:

* ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования;
* 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 школы 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;
* пересмотриизменениефункциональныхобязанностейработника;
* 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;
* передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
* отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами школы;
* увольнениеработникаизшколыпоинициативеработника;
* увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнениеработникомпоеговиневозложенныхнанеготрудовыхобязанностей.

5.8. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности школы и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.9. Приразрешенииимеющегосяконфликтаинтересоввыбираетсянаиболее

«мягкая» мера урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры используются только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

5.10. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов учитывается значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам школы.

**6. Определениелиц,ответственныхзаприемсведенийовозникшем конфликте интересов, и рассмотрение этих сведений**

6.1. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является директор школы.

* 1. Рассмотрение полученной информации при необходимости может проводиться коллегиально.

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

Работники школы в целях раскрытия и урегулирования конфликта интересов обязаны:

* при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами школы - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
* нести личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами школы, своевременное выявление конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;
* гарантировать, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;
* избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам школы, которые могут привести к конфликту интересов;
* раскрыватьвозникший(реальный)илипотенциальныйконфликтинтересов;
* содействоватьурегулированиювозникшегоконфликтаинтересов.

**8. Соблюдение Положения и ответственность**

8.1.Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью любого работника школы, независимо от занимаемой должности.

8.2.Невыполнение настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения работника к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения можетповлечь за собой меры гражданско-правового и административного, или уголовного преследования.

8.3.Руководители школы всех уровней обязаны подавать работникам и участникам образовательных отношений пример законопослушного и этичного поведения и активно поддерживать исполнение настоящего Положения.

8.4.Школа доводит требования данного Положения до всех своих работников и контрагентов, ожидает, что настоящие и будущие участники образовательных отношений и контрагенты школы будут соблюдать требования данного Положения в их деловых взаимоотношениях со школой или при ведении хозяйственной деятельности от ее имени, или представляя интересы школы в отношениях с третьими сторонами.

**9.Заключительные положения**

9.1.Настоящее Положение является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора школы.

9.2.Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

9.3.Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в установленном порядке.

9.4.После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.