–  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 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.

**3.Круг лиц подпадающих под действие положения. Конфликтные ситуации.**

     3.1.Действие положения распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

Обязаны соблюдать положение также физические лица, сотрудничающие со Школой.

3.2. В наиболее вероятных ситуациях конфликта интересов может оказаться педагогический работник в процессе выполнения своих должностных обязанностей:

* репетиторство с учащимися, которых обучает;
* получение подарков или услуги;
* работник собирает деньги на нужды объединения, Школы;
* работник участвует в жюри конкурсных мероприятий, олимпиад с участием своих учащихся;
* получение небезвыгодных предложений от родителей (законных представителей) учащихся, которых он обучает;
* небескорыстное использование возможностей родителей (законных представителей) учащихся и другие;
* нарушение установленных в Школе запретов (передача третьим лицам персональных данных или информации, касающейся участников образовательных отношений, сбор денежных средств на нужды Школы и т.п.)

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

4.1. Обязанности и права работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

– при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Школы – 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.

4.2.Раскрывать возникший или потенциальный конфликт интересов.

4.3.Содействовать раскрытию возникшего конфликта интересов.

4.3. Работник Школы, в отношении которого возник спор о конфликте интересов, вправе обратиться к должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений, в функциональные обязанности которого входит прием вопросов работников об определении наличия или отсутствия данного конфликта.

4.4. Обратиться в Комиссию можно только в письменной форме.

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

5.1. В Школе возможно установление различных видов раскрытия конфликта интересов, в том числе:

–   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.

5.2 Раскрытие сведений о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5.3 Школа берёт на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.4. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Школы рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

Следует иметь в виду, что в итоге этой работы Комиссия по противодействию коррупции (Конфликтная комиссия) МБОУ «В(С)ОШ» 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.

5.5. Комиссия по противодействию коррупции (Конфликтная комиссия) МБОУ «В(С)ОШ» 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 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;

–  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;

–  передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

–  отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Школы;

–  увольнение работника из Школы по инициативе работника;

– 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.

5.6. 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.

5.7. 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 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 Школы.

**7. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений.**

7.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является председатель Комиссия по противодействию коррупции (Конфликтной комиссии) МБОУ «В(С)ОШ», Комиссии по противодействию коррупции в Школе (должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в Школе).

7.2. Порядок рассмотрения ситуации конфликта интересов определен Положением о Конфликтной комиссии Школы.

**8. Ответственность работников учреждения за несоблюдение положения о конфликте интересов.**

8.1. Для предотвращения конфликта интересов работникам Школы необходимо следовать Кодексу профессиональной этики и служебного поведения работников Школы.

8.2. В случае возникновения у работника личной заинтересованности, он обязан доложить об этом директору Школы.