ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ КУЛАКОВА СВЕТЛАНА АНДРЕЕВНА

Кулакова Светлана Андреевна

Подписано цифровой подписью: Кулакова Светлана Андреевна
Дата: 2023.09.21 14:08:33 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ
ИП Кулакова С.А.
_____ – Кулакова С.А.
«01» сентября 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и «Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции».

1.2. Настоящее Положение определяет систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов ИП Кулакова Светлана Андреевна (далее – Организация).

1.3. Основной задачей деятельности Организации по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности сотрудников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые решения.

1.4. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

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

1.5. Действие Положения распространяется на всех сотрудников Организации вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.6. Под личной заинтересованностью указанных лиц понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на обеспечение прав и законных интересов Организации и участников образовательных отношений.

1.7. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность вышеуказанных лиц влияет или может повлиять на исполнение ими своих профессиональных обязанностей и (или) влечет за собой возникновение противоречия между такой личной заинтересованностью и законными интересами Организации или угрозу возникновения противоречия, которое способно привести к причинению вреда законным интересам Организации.

2. Процедура информирования сотрудниками Организации работодателя о возникновении конфликта интересов

2.1. В целях недопущения любой возможности возникновения конфликта интересов сотрудник Организации обязан сообщить работодателю (уполномоченному лицу) и своему непосредственному руководителю о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения посредством уведомления в письменной форме.

2.2. Указанное уведомление, доводится до сведения работодателя (уполномоченного лица) незамедлительно.

2.3. По результатам рассмотрения уведомления работодатель (уполномоченное им лицо) принимает одно из следующих решений:

- об отсутствии конфликта интересов;
- о наличии конфликта интересов и необходимости принятия мер по его урегулированию;
- об организации проверки содержащихся в уведомлении сведений.

2.4. Для проверки содержащихся в уведомлении сведений приказом руководителя Организации создается комиссия по урегулированию конфликта между участниками образовательных отношений и конфликта интересов, с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Материалы проверки оформляются в письменной форме.

2.5. Материалы проверки докладываются работодателю (уполномоченному им лицу) и непосредственному руководителю для принятия соответствующих решений.

3. Основные обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Основные обязанности сотрудников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов включают в себя:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации, 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;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников Организации, настоящим Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

4. Порядок и виды раскрытия конфликта интересов сотрудником и способы его разрешения

4.1. В Организации установлены 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. С целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в Организации используются следующие способы его разрешения: ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника; добровольный отказ сотрудника 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; отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с

интересами Организации; увольнение работника из Организации по его инициативе; 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.

4.3. Перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Организации и сотрудника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5. Меры по разрешению конфликта интересов

5.1. В Организации предусматривается конфиденциальное рассмотрение представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

5.2. Поступившая информация проверяется директором Организации с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.3. В результате рассмотрения конфликта интересов используются способы их разрешения, указанные в п.4.2 настоящего Положения.

5.4. Ситуация, сведения о которой не были предоставлены сотрудником, не является конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

6. Ответственность сотрудников за несоблюдение настоящего Положения

6.1.В случае несоблюдения настоящего положения сотрудники Организации несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу с даты принятия, согласования и утверждения руководителем образовательной организации.