



УТВЕРЖДАЮ

Индивидуальный предприниматель

Седова Е.А.

«08» октября 2025 г.

## 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 в образовательном центре ИП Седовой Е.А. (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.