ООО "ГУЧЕ"

Подписан: ООО "ГУЧЕ"
DN: ИНН ЮЛ=7840126594, СНИЛС=12982595203, ОГРН=1267800036338, ИНН=270320594297, C=RU, S=78 Санкт-Петербург, L=" Санкт-Петербург, МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ СМОЛЬНИНСКОЕ ВН.ТЕР.Г.", STREET=" ГРОДНЕНСКИЙ ПЕР., Д. 11, ЛИТЕРА А, ПОМЕЩ. 7-Н", O="ООО ""ГУЧЕ""", CN="ООО ""ГУЧЕ""", T=ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР, G=ВЛАДИСЛАВ ГЕННАДЬЕВИЧ, SN=ЧЕ
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2026-09-24 16:15:56
Foxit Reader Версия: 9.7.2

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор

_____Че В.Г.
«___» _____ 2026г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом № 273-ФЗ от 25.12.2008г. «О противодействии коррупции».

1.2. Настоящее Положение определяет систему мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ООО "ГУЧЕ"(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) повлечет 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.

1.8. Работники Организации обязаны проходить обучение и информирование о мерах, предусмотренных Положением, а также об антикоррупционной политике в Организации, целях предотвращения конфликта интересов.

2. Процедура информирования сотрудниками Организации работодателя о возникновении конфликта интересов

2.1. Сотрудники обязаны уведомить работодателя о конфликте интересов посредством письменного заявления, которое направляется в установленном порядке и учитывается в процессе работы. Работодатель должен своевременно реагировать на уведомления.

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.

2.6. Решения, принятые в связи с конфликтом интересов, могут быть обжалованы сотрудниками или обучающимися в установленном законодательством порядке. Образуется апелляционная комиссия для рассмотрения жалоб.

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. Все решения по урегулированию конфликта интересов принимаются с обязательным участием сотрудника, чьи действия подлежат рассмотрению. Сотрудник имеет право предоставить свои объяснения и участвовать в процессе принятия решения.

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.

5.5. Процесс раскрытия и урегулирования конфликта интересов должен соответствовать требованиям законодательства о защите персональных данных. Все сведения, касающиеся личных интересов сотрудников, должны быть конфиденциальными и обрабатываться в соответствии с ФЗ № 152-ФЗ.

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. Положение принимается на неопределенный срок.

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

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