Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 14 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербург

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
Образовательного учреждения
Протокол от 01.09.2026 г. № 1

УТВЕРЖДЕНО
заведующим И.Б.Новохацкая
приказ от 01.09.2026 № 50

Подписано цифровой подписью: Новохацкая И.Б.
Дата: 2026.10.12 16:53:14 +03'00'

Положение
по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 14 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербурга

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Федерального закона №273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции» (с изменениями от 8 августа 2024 года) и Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями от 29 декабря 2025 года) с учетом положения о комиссии по противодействию коррупции и положения о комиссии по урегулированию споров государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 14 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербурга, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 14 комбинированного вида Пушкинского района Санкт-Петербурга (далее – учреждение).
1.2. Данное Положение определяет основные понятия, принципы урегулирования конфликта интересов, круг лиц, попадающий под действие положения, условия, при которых может возникнуть конфликт интересов, регламентирует порядок его предотвращения и урегулирования, ограничения, обязанности и ответственность работников дошкольного образовательного учреждения.
1.3. Настоящее Положение разработано с целью предотвращения и урегулирования конфликта интересов в деятельности работников учреждения, и как следствие, возможных негативных последствий конфликта интересов в целом для дошкольного образовательного учреждения.
1.4. Положение о конфликте интересов служит для оптимизации взаимодействия работников учреждения с другими участниками образовательных отношений, профилактики конфликта интересов педагогического работника, при котором у него при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников и их родителей (законных представителей).
1.5. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников дошкольного образовательного учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.
1.6. Правовое обеспечение конфликта интересов работника детского сада определяется федеральной и региональной нормативной базой. Первичным органом по рассмотрению конфликтных ситуаций в дошкольном образовательном учреждении является Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
1.7. Настоящее Положение распространяется на всех на работников учреждения, должности которых включены в перечень должностей, исполнение обязанностей по которым связано с коррупционными рисками (далее – работники).

2. Основные понятия

2.1. Понятие «конфликт интересов» установлено статьей 10 Федерального закона от 25.12.2008№273-ФЗ «О противодействии коррупции» – это ситуация, при которой у работника 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 профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанников, родителей (законных представителей) воспитанников, т.е. под конфликтом интересов подразумевается заинтересованность работника в получении материальной выгоды при выполнении им своей работы.
2.2. Понятие «личная заинтересованность» установлено Федеральным законом от 25.12.2008№273-ФЗ «О противодействии коррупции». Под личной заинтересованностью работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей, понимается возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих

3. Принципы урегулирования конфликта интересов

3.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:
— обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
— 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 учреждения и работника при урегулировании конфликта;
— защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником организации и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов.

4.1. Раскрытие сведении о конфликте интересов желательно осуществлять в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
4.2. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:
4.2.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.
4.2.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность.
4.2.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
4.2.4. Раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестации педагогических работников.
4.3. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее – Комиссия).
4.4. Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
4.5. Поступившая информация тщательно проверяется уполномоченным на это должностным

лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.
4.6. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.
4.7. Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.
4.8. В случае если конфликт интересов имеет место быть, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:
4.9.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.
4.9.2. Добровольный отказ работника 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.
4.9.3. Пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника.
4.9.4. Временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями.
4.9.5. Перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов.
4.9.6. Передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление.
4.9.7. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.
4.9.8. Увольнение работника по инициативе работника.
4.9.9. 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.
4.9.10. 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 учреждения.
4.9.11. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.
4.10. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.
4.11. При разрешении имеющегося конфликта интересов выбирается наиболее «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.
4.12. Принятие и рассмотрение поступившего уведомления о конфликте интересов (возможном конфликте интересов) осуществляется лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений.
4.12.1. По результатам рассмотрения поступивших материалов, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, подготавливается мотивированное заключение. В последнем представлены выводы по результатам рассмотрения уведомления.
4.12.2. Мотивированное заключение и другие материалы в течение 7 (семи) рабочих дней со дня поступления уведомления предоставляются заведующему.
4.12.3. Выводы по результатам рассмотрения уведомления носят рекомендательный характер.
4.12.4. В случае возникновения конфликта интересов (в том числе при поступлении уведомления о возникновении конфликта интересов) учреждение не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня его выявления уведомляет об этом Администрацию Пушкинского района Санкт-Петербурга.

5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

5.1. При принятии решении по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.
5.2. Избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.
5.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.
5.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

6. Определение лиц, ответственных за прием сведений о возникшем конфликте интересов и рассмотрение этих сведений

6.1. Ответственным за прием сведений о возникающих(имеющихся)конфликтах интересов является председатель Конфликтной комиссии.
6.2. Рассмотрение полученной информации проводится коллегиально в соответствии с Порядком создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов

7.1. Виды ответственности работника за несоблюдение положения о конфликте интересов:
7.1.1. Дисциплинарная ответственность — основная. Работодатель вправе применить взыскания по правилам Трудового кодекса РФ: замечание; выговор; увольнение.
Важный нюанс: если работник сам является стороной конфликта интересов и при этом не принял мер (не уведомил руководство, не устранился от принятия решения и т.п.), с ним могут расторгнуть трудовой договор в связи с утратой доверия. Основание — п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
7.1.2. Иные виды — в общем случае для большинства работников основной остаётся дисциплинарная ответственность. Но в отдельных ситуациях возможны и другие правовые последствия.

8. Дополнительные положения

8.1. Чтобы привлечь к ответственности, нужно **доказать факт нарушения**: что была личная заинтересованность, что она влияла (или могла повлиять) на исполнение обязанностей, и что работник **не сообщил** об этом работодателю. При этом работодатель должен соблюсти процедуру: провести проверку, при необходимости запросить мнение комиссии по урегулированию конфликта интересов, и только потом принимать решение.
8.2. **Важное исключение:** работник **освобождается от ответственности**, если несоблюдение требований произошло вследствие обстоятельств, которые от него не зависели.
8.3. Решение работодателя о привлечении к ответственности (в том числе об увольнении) можно оспорить в суде.
8.4. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение антикоррупционных требований **нельзя применить позднее трёх лет** со дня совершения проступка (время уголовного производства в этот срок не включается).

Приложение
к Положению по предотвращению и
урегулированию конфликта интересов

Заведующему ГБДОУ детским садом №14
комбинированного вида Пушкинского района
Санкт-Петербурга

_____
(Ф.И.О.)

от

_____
(Ф.И.О. работника, должность, телефон)

УВЕДОМЛЕНИЕ

о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых функций, которая приводит или может привести к конфликту интересов *(нужное подчеркнуть)*.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

_____.

Трудовые функции, на надлежащее исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

_____
_____.

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов (заполняется при наличии у работника предложений по предотвращению или урегулированию конфликта интересов):

_____
_____
_____.
_____
(подпись, инициалы и фамилия)

_____
(дата)