

Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Акушерский колледж»

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома работников  
СПб ГБПОУ «АК»  
Протокол № 136 от 08.12.2025

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом Директора СПб ГБПОУ «АК»  
№53-а от «10» декабря 2025 года

ПРИНЯТО  
Педагогическим советом  
СПб ГБПОУ «АК»  
№2 от «10» декабря 2025 года

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о выявлении и урегулировании конфликта интересов**

Санкт-Петербург  
2025 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов работников СПб ГБПОУ «АК» (далее -Положение) разработан в соответствии с требованиями:

- Федерального закона от 25.12.2008 г. №273- ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Методические рекомендации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции (утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации) (по состоянию на 01.07.2024)
- Информационного письма Министерства труда и социальной защиты РФ по вопросам, связанным с возможностью распространения запретов, ограничений и требований, установленных в целях противодействия коррупции, на работников отдельных организаций субъектов Российской Федерации от 21.03.2025 г. № 28-7/10/В-5044;
- Устава Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Акушерский колледж» (далее – Колледж).

## **2. Цели и задачи положения**

2.1 Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов в СПб ГБПОУ «АК» (далее – колледж, учреждение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников колледжа, а также возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения.

2.2 Положение о выявлении и урегулировании конфликта интересов (далее – Положение) - это локальный нормативный акт СПб ГБПОУ «АК», устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

2.3 Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами, и законными интересами колледжа, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации учреждения, работником которого он является.

2.4 Личная заинтересованность работника (представителя колледжа) – заинтересованность работника (представителя колледжа), связанная с возможностью 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 лиц.

## **3 Круг лиц, попадающих под действие Положения**

3.1 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников колледжа вне зависимости от занимаемой ими должности.

## **4 Основные принципы управления конфликтом интересов**

4.1 В основу работы по управлению конфликтом интересов в СПб ГБПОУ «АК» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

- индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для колледжа при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов колледжа 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).

## **5 Порядок раскрытия конфликта интересов работником и порядок его урегулирования**

5.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников колледжа. Устанавливаются следующие виды 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.
- Порядок и механизм реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников СПб ГБПОУ «АК» в случае работы в одной организации родственников (свойственников) установлен в приложении №1.

5.2. Работник обязан уведомить о наличии как личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, так и о возникающих или имеющихся конфликтов интересов других работников колледжа.

5.3. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде по форме согласно приложению № 2 и № 3 к настоящему Положению.

5.4. Уведомление работника подлежит обязательной регистрации в журнале регистрации уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта интересов (далее - журнал регистрации).

5.5. Журнал ведется и хранится у секретаря директора по форме согласно Приложению № 3 к Положению.

5.6. Образовательная организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией по противодействию коррупции с целью оценки серьезности возникающих для колледжа рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

5.7. В итоге этой работы Комиссия по противодействию коррупции 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.

5.8. Комиссия 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 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами колледжа.

5.9. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности директора колледжа и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

5.10. 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 образовательной организации.

## **6 Лица, ответственные за прием сведений о возникшем (имеющемся) конфликте интересов и рассмотрение этих сведений**

6.1. Лицами, ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, являются:

- председатель Комиссии по противодействию коррупции либо должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в колледже;
- секретарь Комиссии по противодействию коррупции;
- секретарь директора;

6.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора колледжа и передаётся в Комиссию по противодействию коррупции. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов не может превышать трех рабочих дней, в течение которых председатель Комиссии выносит решение о проведении проверки данной информации. Проверка информации и материалов осуществляется в двухнедельный срок со дня принятия решения о ее проведении. Срок проверки может быть продлен до одного месяца по решению председателя Комиссии.

6.3. Заинтересованные лица должны без промедления сообщать о любых конфликтах интересов с указанием его сторон и сути лицам, указанным в п. 5.1. настоящего Положения, и до получения рекомендаций избегать любых отношений или действий, которые могут помешать принятию объективных и правильных решений.

6.4. При совпадении члена Комиссии и заинтересованного лица в одном лице, такой член (члены) комиссии в обсуждении конфликта интересов и голосовании участия не принимает. В случае, когда конфликт интересов касается директора колледжа, он также не участвует в принятии решений по этому вопросу.

6.5. Рассмотрение полученной информации проводится Комиссией по противодействию коррупции. Участие работника, подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, в заседании комиссии по его желанию. Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии оформляется протоколом.

## **7   Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

7.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами колледжа 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.

## **8   Ответственность работников за несоблюдение положения о конфликте интересов**

8.1. За несоблюдение положения о конфликте интересов работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

8.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, трудовой договор с ним может быть расторгнут по инициативе работодателя в связи с утратой доверия, пункт 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

## Приложение № 1

**Порядок**

**и механизм реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников СПб ГБПОУ «АК» в случае работы в одной организации родственников (свойственников)**

**1. Общие положения**

1.1. Порядок и механизм реагирования на факты возникновения личной заинтересованности у работников СПб ГБПОУ «АК» в случае работы в одной организации родственников (свойственников) (далее - Порядок)

**2. Термины, определения, обозначения и сокращения**

2.1. В настоящем документе использованы термины и определения:

- Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей ( осуществление полномочий).
- Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, работником организации, и (или) состоящими с ним в близком родстве или в качестве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми лицо, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или в качестве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.
- Свойственники — это люди, связанные отношениями, которые возникают из брачного союза одного из родственников; это отношения между супругом и родственниками другого супруга, а также между родственниками супругов, например: свекр (свекровь), тестя (теща), зять, сноха (невестка), мачеха, отчим, пасынок, падчерица, золовка, шурин, свояк (своячница)).

**3. Правовое регулирование приема на работу родственников (свойственников)**

3.1. Согласно ст.64 Трудового Кодекса РФ, п.2 Информационного письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 21.08.2025 г. № 28-7/10/В-5044, факт наличия родства (свойства) с уже работающим сотрудником не может являться основанием для отказа в приеме на работу.

3.2. При приеме на работу предусматривается устное обязательное указание работником сведений о составе своей семьи или письменное уведомление работодателя о наличии у него отношений родства (свойства) с другим работником образовательной организации, а также в случае осуществления им предпринимательской деятельности или участия в управлении организациями, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с образовательной организацией, в которое устраивается работник

3.3. В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» Образовательной организацией установлены требования по

*ПОЛОЖЕНИЕ о выявлении и урегулировании конфликта интересов*

предотвращению и урегулированию конфликта интересов между родственниками (свойственниками):

3.3.1. При приеме на работу необходимо рассмотреть структуру и штатное расписание. Провести анализ по должности, на которую принимается гражданин, а также на то, в чьем подчинении по структуре Колледжа она находится.

3.3.2. При приеме на должность родственников (свойственников) в разные подразделения, где какое-либо подчинение между ними отсутствует, контролирующие функции исключены, то принятие дополнительных мер не требуется.

3.3.3. При приеме на должность, связанную с подчинением или руководством в отношении работника, находящегося с ним в отношениях родства (свойства), то целесообразно рассмотреть возможность изменения подчиненности подразделений или замещения одним из них другой должности, что исключит наличие у таких лиц личной заинтересованности при исполнении своих должностных обязанностей. В целях предотвращения коррупционных правонарушений желательно исключить подконтрольность (подчиненность) одного родственника (свойственника) другому, либо соответствующие полномочия передать иному сотруднику.

3.3.4. В случае невозможности исключить подчиненность (подконтрольность) работников, являющихся родственниками (свойственниками), необходимо передать отдельные полномочия лица, осуществляющего контрольные функции или руководство в отношении своего родственника (свойственника) другому работнику, о чем директор колледжа издает приказ. Если данные меры невозможны или крайне нецелесообразны, то родственники (свойственники) письменно подтверждают отказ от какой - либо выгоды, личной заинтересованности, связанной с осуществлением полномочий в отношении друг друга. Директор колледжа устанавливает личный дополнительный контроль за действительностью исполнения отказа.

3.4. Личная заинтересованность возникает в случае прямого непосредственного подчинения лица работнику, с которым он находится в отношениях родства (свойства). Личная заинтересованность родственников (свойственников), лица, участвующего в управлении организации, осуществляющими свою деятельность в одной сфере с образовательной организацией может проявляться в:

- попустительство при ненадлежащем выполнении сотрудником своих обязанностей;
- отсутствии на рабочем месте в рабочее время;
- необоснованном поощрении, премировании, продвижении по карьерной лестнице;
- неправомерной отмене взыскания;
- отмене проверок и т.д.

Также личная заинтересованность может иметь место при опосредованном подчинении одного родственника (свойственника) другому, что неблагоприятно влияет на качество выполняемой работы.

3.5. О возникновении личной заинтересованности необходимо письменно уведомить директора колледжа.

3.6. По итогам рассмотрения уведомления директор Образовательной организации принимает меры по урегулированию конфликта интересов.

3.7. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в колледже осуществляется на основании следующих основных принципов:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулировании;

- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

#### **4. Обязанности работника колледжа в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

- 4.1. Работник колледжа при выполнении своих должностных обязанностей обязан:
  - руководствоваться интересами Образовательной организации без учета своих личных интересов, интересов своих родственников (свойственников);
  - избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
  - раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
  - при неустранимом конфликте интересов заявить самоотвод от должности с обоснованием причин.
- 4.2. Сотрудник не имеет права использовать возможности колледжа в ситуациях и обстоятельствах, не связанных с выполнением им своих должностных обязанностей.

#### **5. Порядок раскрытия конфликта интересов работников колледжа.**

- 5.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является заместитель директора по учебной работе.
- 5.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора колледжа сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (Приложение № 2).
- 5.3. Указанное в пункте 5.2 настоящего Порядка сообщение сотрудника колледжа передается должностному лицу, ответственному за противодействие коррупции, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в Журнале регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности сотрудников колледжа (Приложение № 3).
- 5.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.
- 5.5. Уведомить о конфликте интересов работник должен сразу, как только ему стало об этом известно.
- 5.6. По итогу рассмотрения уведомления может быть вынесено одно из решений:
  - конфликт интересов есть или есть риск его возникновения. В этом случае работодатель рекомендует меры по его недопущению;
  - конфликта интересов нет, работник продолжает исполнение своих должностных обязанностей;
  - работник не соблюдал требования об урегулировании конфликта интересов, в связи с чем к нему будут применены меры ответственности.

#### **6. Способы урегулирования конфликта интересов**

- 6.1. Работники колледжа обязаны принимать меры по предотвращению конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства РФ
- 6.2. Способами урегулирования конфликта интересов в колледже могут быть:
  - ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
  - 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;

- пересмотр и изменение должностных обязанностей сотрудника;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных обязанностей, исключающих конфликт интересов;
- увольнение работника по основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ;
- иные способы в соответствии с действующим законодательством.

6.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса, вероятность того, что его личный интерес не будет реализован в ущерб интересам колледжа.

## **7. Ответственность работников колледжа за несоблюдение Порядка**

7.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона от 25.12.2008 г. №273-ФЗ «О противодействии коррупции» граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. В соответствии со статьей 192 Трудового Кодекса РФ могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение, в том числе:
  - в случае однократного грубого нарушения
  - разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной в связи с исполнением сотрудником своих трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого сотрудника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса РФ);
  - в случае совершения виновных действий сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ);
  - в случае непринятия сотрудником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является (пункт 7.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ)
  - другие основания, предусмотренные действующим законодательством.

7.3. Заинтересованное лицо несет перед колледжем ответственность в размере убытков, причиненных им. Если убытки причинены колледжу несколькими заинтересованными лицами, их ответственность перед ней является солидарной.

7.4. В случаях, не предусмотренных настоящим Порядком, работники колледжа руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами в сфере противодействия коррупции.

## Приложение № 2

Директору СПБ ГБПОУ «АК»

(ФИО)

(ФИО работника, должность)

## УВЕДОМЛЕНИЕ

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и Положением о выявлении и урегулировании конфликта интересов в СПБ ГБПОУ «АК»

Я, \_\_\_\_\_,

(Ф.И.О., должность)

настоящим уведомляю о наличии личной заинтересованности и возможном возникновении конфликта интересов в решении следующего вопроса (принятия решения):

(описать в чем выражается личная заинтересованность)

(дата)

(подпись) (расшифровка)

Уведомление зарегистрировано  
в журнале регистрации

(подпись ответственного лица)

## Приложение № 3

**Журнал регистрации  
уведомлений о наличии личной заинтересованности или возникновения конфликта  
интересов**

№ п/п	Дата регистрации уведомления	Присвоенный регистрационный номер	Краткое содержание уведомления	ФИО и подпись подавшего уведомление	ФИО и подпись регистратора
1	2	3	4	5	6

*ПОЛОЖЕНИЕ о выявлении и урегулировании конфликта интересов*