

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;

ПОЛОЖЕНИЕ о выявлении и урегулировании конфликта 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 конфликтах 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.

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 свойстве 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 свойстве, 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), тесть (теща), зять, сноха (невестка), мачеха, отчим, пасынок, падчерица, золовка, шурин, свояк (сваяченица)).

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

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 чем 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:

- попустительстве 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. Способы 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 неприятия 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.

(ФНО)

(ФИО работника, должность)

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 (принятии решения):

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

(описать в чем выражается личная заинтересованность)

(дата)

(подпись) (расшифровка)

Уведомление зарегистрировано
в журнале регистрации

" " 20 №

(подпись ответственного лица)

**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