

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 «15» 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 передается 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, шурина, свояк (свояченица)).

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 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.

**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