

**Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 43 Фрунзенского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО

Решением

Общего собрания работников ГБДОУ

детского сада № 43

Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Протокол №5 от 04.03.2026 года

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий ГБДОУ детским садом № 43

Фрунзенского

района Санкт-Петербурга

Приказ № 15/1

от 04. 03.2026 года

_____ Л.М. Коршунова

Положение о конфликте интересов

в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детском саду № 43 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Общие положения

1.1 Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 43 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», статьей 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ГБДОУ.

1.2 Основной задачей деятельности ГБДОУ по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников ГБДОУ в реализуемых ими трудовых функциях, принимаемых деловых решениях.

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

1.4 Личная заинтересованность - получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) лицом, указанным в пункте 1.3, 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.

Под личной заинтересованностью работника ГБДОУ понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей.

1.5 Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБДОУ, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.6 Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников ГБДОУ под подпись, в том числе при приеме на работу (одновременно с подписанием трудового договора).

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ГБДОУ

2.1 Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в ГБДОУ осуществляется на основании следующих основных принципов:

приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ГБДОУ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

соблюдение баланса интересов ГБДОУ и работника ГБДОУ при урегулировании конфликта интересов;

защита работника ГБДОУ от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником ГБДОУ и урегулирован (предотвращен) ГБДОУ.

3. Обязанности работника ГБДОУ в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3.1. Работник ГБДОУ при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

соблюдать интересы ГБДОУ, прежде всего в отношении целей его деятельности;

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

3.2. Работник ГБДОУ при выполнении своих должностных обязанностей не должен использовать возможности ГБДОУ или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами ГБДОУ.

4. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения

4.1. Ответственным за прием и рассмотрение сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является ответственный в ГБДОУ за противодействие коррупции. В ГБДОУ возможно установление различных видов 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;

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя руководителя ГБДОУ сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении

обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.3. Указанное в пункте 4.2 настоящего Положения сообщение работника ГБДОУ передается ответственному за противодействие коррупции в ГБДОУ, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в журнале регистрации сообщений работников ГБДОУ о наличии личной заинтересованности (Приложение № 2 к настоящему Положению).

4.4. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов в учреждении

5.1. Работники ГБДОУ обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов, и порядком их разрешения в ГБДОУ (Приложение № 3 к настоящему Положению).

5.2. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным за противодействие коррупции в ГБДОУ с целью оценки серьезности возникающих для ГБДОУ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. Ситуация, сведения о которой были представлены работником, может не являться конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. При наличии конфликта интересов необходимо использовать различные способы его разрешения, например,

- ограничение доступа работника ГБДОУ к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

- добровольный отказ работника ГБДОУ 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 ГБДОУ;

- перевод работника ГБДОУ на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, исключающих конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

- отказ работника ГБДОУ от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ГБДОУ;

- увольнение работника ГБДОУ по основаниям, установленным ТК РФ;

- иные способы в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

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

6. Ответственность работников учреждения за несоблюдение настоящего Положения

6.1. Согласно части 1 статьи 13 Федерального закона «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.

6.2. В соответствии со статьей 192 ТК РФ к работнику ГБДОУ могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение, в том числе:

в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, выразившегося в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашении персональных данных другого работника (подпункт «в» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ);

в случае совершения виновных действий работником, 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 ТК РФ);

по основанию, предусмотренному пунктом 7.1 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

6.3. Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, которая совершена с нарушением требований статьи 27 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», может быть признана судом недействительной в соответствии с указанными положениями Федерального закона и нормами гражданского законодательства.

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

Приложение № 1
к Положению о конфликте интересов в Государственном бюджетном дошкольном
образовательном учреждении детском саду № 43 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

(наименование должности представителя работодателя)

(ФИО)

от _____
ФИО, должность работника ГБДОУ, контактный
телефон)

Сообщение

о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может
привести к конфликту интересов

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении обязанностей,
которая приводит или может привести к конфликту интересов

(нужное подчеркнуть)

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной
заинтересованности: _____

Обязанности в соответствии с трудовым договором, на исполнение которых влияет или может
повлиять личная заинтересованность: _____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов: _____

Лицо, направившее сообщение _____ «____» ____ 20____ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Лицо, принявшее
Сообщение _____ «____» ____ 20____ г.
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале регистрации сообщений о наличии личной
заинтересованности _____

Приложение № 2
к Положению о конфликте интересов в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении
детском саду № 43 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Журнал
регистрации сообщений о наличии личной заинтересованности

№ п/п	Дата регистрации сообщения	Ф.И.О., должность лица, представившег о сообщение	Содержание заинтересованности лица	Сделка (иное действие), в совершении которой (которого) имеется заинтересованность лица	Ф.И.О., должность лица, принявшего сообщение	Подпись лица, принявшего сообщение	Отметка о передаче материалов по сделке для одобрения представителю нанимателя (работодателю)	Результат рассмотрения
1.								
2.								
3.								

Приложение № 3

к Положению о конфликте интересов в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 43 Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Перечень

типовых ситуаций конфликта интересов и порядок их разрешения в учреждении

1. Работник ГБДОУ в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия того решения, которое является предметом конфликта интересов.

2. Работник ГБДОУ участвует в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность.

Пример: руководитель принимает решение об увеличении заработной платы (выплаты премии) в отношении своего подчиненного, который одновременно связан с ним родственными отношениями.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных обязанностей.

3. Работник ГБДОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, имеющей деловые отношения с ГБДОУ, намеревающейся установить такие отношения или являющейся ее конкурентом.

Пример: работник ГБДОУ, ответственный за закупку материальных средств производства, осуществляет выбор из ограниченного числа поставщиков. Руководителем отдела продаж одного из потенциальных поставщиков является родственник работника ГБДОУ.

Пример: работнику ГБДОУ, обладающему конфиденциальной информацией о деятельности ГБДОУ, поступает предложение о работе от организации, являющейся конкурентом его непосредственного работодателя.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

4. Работник ГБДОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, выполняет или намерен выполнять оплачиваемую работу в другой организации, являющейся материнской, дочерней или иным образом аффилированной с ГБДОУ.

Пример: работник ГБДОУ выполняет по совместительству иную работу в другой организации, являющейся дочерним предприятием ГБДОУ. При этом трудовые обязанности работника в ГБДОУ связаны с осуществлением контрольных полномочий в отношении другой организации.

Возможные способы урегулирования: изменение должностных обязанностей работника; отстранение работника от осуществления рабочих обязанностей в отношении материнской, дочерней или иным образом аффилированной организации; рекомендация работнику отказаться от выполнения иной оплачиваемой работы.

5. Работник ГБДОУ принимает решение о закупке ГБДОУ товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами.

Пример: работник ГБДОУ, оказывающей транспортные услуги населению в сфере общественного транспорта, принимает решение о закупке автоматических средств контроля пассажиров, основанных на технологических разработках, патенты на которые принадлежат работнику.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.

6. Работник организации А или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией Б, которая имеет деловые отношения с организацией А, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник организации А имеет кредитные обязательства перед организацией Б, при этом в трудовые обязанности работника А входит принятие решений о привлечении заемных средств.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника; помощь работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств, например, путем предоставления ссуды организацией-работодателем.

7. Работник организации А принимает решения об установлении (сохранении) деловых отношений организации А с организацией Б, которая имеет перед работником или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность работника, финансовые или имущественные обязательства.

Пример: организация Б имеет перед работником организации А долговое обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника организации А входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений организации А с организацией Б, в которых организация Б очень заинтересована.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

8. Работник ГБДОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от другой организации, которая имеет деловые отношения с ГБДОУ, намеревается установить такие отношения или является ее конкурентом.

Пример: работник ГБДОУ, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых ГБДОУ контрагентами, получает значительную скидку на товары другой организации, которая является поставщиком ГБДОУ.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику отказаться от предоставляемых благ или услуг; отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов; изменение трудовых обязанностей работника.

9. Работник ГБДОУ или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника ГБДОУ, в отношении которого работник выполняет контрольные функции.

Пример: работник ГБДОУ получает в связи с днем рождения дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие решений о повышении заработной платы подчиненным сотрудникам и назначении на более высокие должности в ГБДОУ.

Возможные способы урегулирования: рекомендация работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю; установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения/принятия дорогостоящих подарков; перевод работника (его подчиненного) на иную должность или изменение круга его должностных

обязанностей.

10. Работник ГБДОУ уполномочен принимать решения об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений ГБДОУ с другой организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

Пример: другая организация заинтересована в заключении долгосрочного договора аренды производственных и торговых площадей с ГБДОУ. Другая организация делает предложение трудоустройства работнику ГБДОУ, уполномоченному принять решение о заключении договора аренды, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника ГБДОУ.

Возможные способы урегулирования: отстранение работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов.