**ПРИНЯТО**
Решением Общего собрания работников ГБДОУ центра развития ребёнка – детского сада № 129 Выборгского района Санкт-Петербурга
Протокол № 5 от 31.08.2026

**УТВЕРЖДАЮ**
Заведующий ГБДОУ центром развития ребёнка – детским садом № 129 Выборгского района Санкт-Петербурга
_____Латка Т.В.
Приказ № 93-о.д. от 31.08.2026

Латка Татьяна Владимировна

Подписано цифровой подписью: Латка Татьяна Владимировна
Дата: 2026.09.22 10:40:41 +03'00'

# ПОЛОЖЕНИЕ

# О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТРА РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА – ДЕТСКОГО САДА № 129 ВЫБОРГСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА

**Санкт-Петербург**

**2026 год**

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка — детского сада №129 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» 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 определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.2. Настоящее Положение является внутренним документом Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка — детского сада №129 Выборгского района Санкт-Петербурга (далее - учреждение), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Под конфликтом интересов в настоящем Положении 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).

1.4. 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, указанным в п. 1.3 настоящего Положения, 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, указанное в п. 1.3 настоящего Положения, и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.5. Действие настоящего Положения распространяется на всех лиц, являющихся работниками учреждения и находящихся с ней в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций, а также на физических лиц, сотрудничающих с учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.6. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников учреждения под подпись, в том числе при приеме на работу.

## II. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении

2. Деятельность по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в учреждении осуществляется на основании следующих принципов:

2.1. Приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;

2.2. Обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов.

2.3. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование.

2.4. Конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования.

2.5. Соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов.

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

## III. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

3. В настоящем Положении закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

3.1. При принятии решений по рабочим вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей.

3.2. Избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов.

3.3. Раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов.

3.4. Содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## IV. Порядок раскрытия конфликта интересов работником учреждения и порядок его урегулирования, возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

4. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

4.1.1. Раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу.

4.1.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении (переводе) на новую должность, при совмещении работником иных должностей (функций) в учреждении, при внутреннем и внешнем совместительстве.

4.1.3. Разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде путем направления уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – уведомление) согласно Приложению к настоящему Положению.

4.3. Уведомление передается лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений. Уведомление в течение 1 рабочего дня с момента поступления подлежит регистрации в журнале уведомлений о возникновении личной заинтересованности при исполнении трудовых обязанностей, которая приводит или может

привести к конфликту интересов.

4.4. Рассмотрение уведомления предусматривает следующее:

4.4.1 Учреждение берет на себя обязательство соблюдения конфиденциальности при рассмотрении уведомления.

4.4.2. Поступившая информация должна быть проверена объективно и всесторонне лицом, ответственным за профилактику коррупционных и иных правонарушений, с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

4.4.3. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов. По результатам проверки подготавливается заключение в письменной форме, согласовывается у заведующего учреждения.

4.4.4. В случае наличия конфликта интересов, в том числе возможного, могут быть использованы следующие способы его разрешения:

4.4.4.1. Ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника.

4.4.4.2. Добровольный отказ работника учреждения 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.

4.4.4.3. Пересмотр и изменение трудовых обязанностей работника.

4.4.4.4. Перевод работника учреждения на должность, предусматривающую выполнение трудовых обязанностей, исключающих конфликт интересов, с согласия работника учреждения.

4.4.4.5. Отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

4.4.4.6. 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.

4.4.5. При принятии решения о выборе конкретного способа разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

4.5. В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Приложение
к Положению о конфликте интересов
в ГБДОУ центре развития ребенка —
детского сад № 129
Выборгского района Санкт-Петербурга

_____
(наименование должности руководителя
учреждения, Ф.И.О.)
от _____
(наименование должности
_____
работника учреждения)

_____
(Ф.И.О.)

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

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

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:
_____
_____

Должностные обязанности, на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:
_____
_____

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:
_____
_____
_____
_____

"__" _____ 20__ г. _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

Регистрационный номер в журнале
регистрации уведомлений _____

Дата регистрации уведомления "__" _____ 20__ г.

_____ _____ _____
(Должность, фамилия, инициалы работника учреждения, зарегистрировавшего уведомление) (подпись) (расшифровка подписи)

С Положением о конфликте интересов Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребёнка – детский сад № 129 Выборгского района Санкт-Петербурга ознакомлены и согласны выполнять:

| № п/п | Ф.И.О. | должность | подпись |
|---|---|---|---|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |
| 4. | | | |
| 5. | | | |
| 6. | | | |
| 7. | | | |
| 8. | | | |
| 9. | | | |
| 10. | | | |
| 11. | | | |
| 12. | | | |
| 13. | | | |
| 14. | | | |
| 15. | | | |
| 16. | | | |
| 17. | | | |
| 18. | | | |
| 19. | | | |
| 20. | | | |
| 21. | | | |
| 22. | | | |
| 23. | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 24. | | | |
| 25. | | | |
| 26. | | | |
| 27. | | | |
| 28. | | | |
| 29. | | | |
| 30. | | | |
| 31. | | | |
| 32. | | | |
| 33. | | | |
| 34. | | | |
| 35. | | | |
| 36. | | | |
| 37. | | | |
| 38. | | | |
| 39. | | | |
| 40. | | | |
| 41. | | | |
| 42. | | | |
| 43. | | | |
| 44. | | | |
| 45. | | | |
| 46. | | | |
| 47. | | | |
| 48. | | | |
| 49. | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 50. | | | |
| 51. | | | |
| 52. | | | |
| 53. | | | |
| 54. | | | |
| 55. | | | |
| 56. | | | |
| 57. | | | |
| 58. | | | |
| 59. | | | |
| 60. | | | |
| 61. | | | |
| 62. | | | |
| 63. | | | |
| 64. | | | |
| 65. | | | |
| 66. | | | |
| 67. | | | |
| 68. | | | |
| 69. | | | |
| 70. | | | |
| 71. | | | |
| 72. | | | |
| 73. | | | |
| 74. | | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 75. | | | |
| 76. | | | |
| 77. | | | |
| 78. | | | |
| 79. | | | |
| 80. | | | |
| 81. | | | |
| 82. | | | |
| 83. | | | |
| 84. | | | |
| 85. | | | |
| 86. | | | |
| 87. | | | |
| 88. | | | |
| 89. | | | |
| 90. | | | |
| 91. | | | |