

Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 45 компенсирующего вида Красносельского района  
Санкт-Петербурга

**ПРИНЯТО**

Общим собранием работников  
Образовательного учреждения

(протокол от 02.03.2026 № 7)

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом  
ГБДОУ детского сада № 45  
Красносельского района СПб  
от 02.03.2026 № 69-ОД

с учетом мотивированного мнения  
первичной профсоюзной организации  
ГБДОУ детского сада № 45  
Красносельского района СПб  
(протокол от 02.03.2026 № 6)

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ**

Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада № 45 компенсирующего вида Красносельского района  
Санкт-Петербурга

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов работников (далее — Положение) в Государственном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 45 компенсирующего вида Красносельского района Санкт-Петербурга (далее — образовательное учреждение) разработано:

- в соответствии с Федеральным законом [от 29.12.2012 № 273-ФЗ](#) «Об образовании в Российской Федерации»;
- в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации [от 25.12.2008 № 273-ФЗ](#) «О противодействии коррупции»;
- в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- в соответствии с Уставом образовательного учреждения.

1.2. Цель Положения — создание механизмов выявления, предотвращения и урегулирования ситуаций конфликта интересов для обеспечения объективности и беспристрастности в деятельности образовательного учреждения.

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников образовательного учреждения, включая руководящий состав, педагогических и иных работников, а также на физических лиц, сотрудничающих с образовательным учреждением на основе гражданско-правовых договоров.

1.4. Данное Положение действует до принятия нового.

## **2. Основные понятия**

2.1. **Конфликт интересов** — ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами воспитанников, их родителей (законных представителей), ДОУ, способное привести к причинению вреда их интересам.

2.2. **Личная заинтересованность** — возможность 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.

2.3. **Заинтересованное лицо** — работник ДОУ, имеющий личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

## **3. Основные принципы управления конфликтом интересов**

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

3.2. Индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для образовательного учреждения.

3.3. Конфиденциальность процесса раскрытия и урегулирования конфликта.

3.4. Соблюдение баланса интересов образовательного учреждения и работника.

3.5. Защита работника от преследования за своевременное раскрытие и урегулирование конфликта.

3.6. Соразмерность принимаемых мер обстоятельствам случая.

## **4. Круг лиц, попадающий под действие положения**

4.1. Действие Положения распространяется на:

- заведующего образовательным учреждением и его заместителей;
- педагогических работников (воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре и т. д.);
- учебно-вспомогательный персонал (помощников воспитателей и т. д.);
- административно-хозяйственный персонал;
- физических лиц, привлекаемых к работе в образовательном учреждении на основании гражданско-правовых договоров (консультантов, подрядчиков и т. д.).

## **5. Условия возникновения конфликта интересов**

5.1. Типичные ситуации, приводящие к конфликту интересов:

- получение подарков, услуг, денежных вознаграждений от родителей воспитанников;
- участие работника в жюри конкурсных мероприятий с участием воспитанников своей группы;

- сбор финансовых средств на нужды группы или образовательного учреждения от родителей воспитанников;
- использование ресурсов образовательного учреждения в личных целях;
- разглашение конфиденциальной информации о воспитанниках или работниках образовательного учреждения;
- наличие родственных или близких отношений с родителями воспитанников, влияющих на принятие решений;
- выполнение оплачиваемой работы в организациях, имеющих деловые отношения с образовательным учреждением;
- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов работника образовательного учреждения.

## **6. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов в образовательном учреждении**

### 6.1. Работник обязан:

- избегать ситуаций, приводящих к конфликту интересов;
- незамедлительно уведомить заведующего образовательным учреждением о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения в письменной форме;
- до принятия решения об урегулировании конфликта действовать с максимальной осторожностью, воздерживаясь от действий, которые могут усугубить ситуацию.

### 6.2. Форма уведомления:

- письменное заявление на имя заведующего образовательным учреждением с описанием ситуации, указанием сторон конфликта и предлагаемых мер урегулирования;
- регистрация уведомления в Журнале учёта уведомлений о конфликте интересов.

### 6.3. Сроки рассмотрения:

- заведующий образовательным учреждением обязан в течение 3 рабочих дней передать уведомление в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- Комиссия обязана рассмотреть уведомление и принять решение в течение 10 рабочих дней с момента его поступления.

### 6.4. Комиссия по урегулированию споров:

- создаётся приказом заведующего образовательным учреждением;
- в состав входят представители администрации, профсоюзной организации, педагогические работники;
- принимает решение большинством голосов;
- оформляет решение протоколом.

### 6.5. Возможные меры урегулирования:

- ограничение доступа работника к информации, затрагивающей его личную заинтересованность;

- добровольный отказ работника от выгоды, породившей конфликт интересов;
- отвод или самоотвод работника от участия в обсуждении и принятии решений по вопросам, связанным с конфликтом интересов;
- изменение должностных обязанностей работника;
- временный перевод на другую должность;
- увольнение работника по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

## **7. Ограничения, налагаемые на работников при осуществлении ими профессиональной деятельности**

7.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов работника образовательного учреждения, устанавливаются ограничения, налагаемые на работников образовательного учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

7.2. На педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

— запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом образовательного учреждения;

— запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) воспитанников и иных участников образовательных отношений;

— запрет на занятия репетиторством с воспитанниками, которых он обучает.

— запрет на получение работниками подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) воспитанников за исключением случаев и порядка, предусмотренных Уставом образовательного учреждения.

7.3. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны соблюдать данные ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами образовательного учреждения.

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

8.1. Все работники обязаны:

— при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых (служебных) обязанностей руководствоваться интересами детского сада - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

— избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

— своевременно раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

— сообщать о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения;

— эффективно содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

## **9. Ответственность**

9.1. За несоблюдение требований настоящего Положения работники образовательного учреждения несут дисциплинарную ответственность в соответствии со ст. 192 ТК РФ (замечание, выговор, увольнение).

9.2. В случае выявления признаков коррупционных правонарушений материалы передаются в правоохранительные органы.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом заведующего образовательным учреждением.

10.2. Внесение изменений и дополнений в Положение осуществляется в том же порядке, что и его принятие.

10.3. Ознакомление работников с Положением проводится под подпись.