

Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Санкт-Петербургский центр оценки качества образования  
и информационных технологий»

ПРИНЯТО  
Общим собранием работников  
ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ»  
Протокол от «21» ноября 2025 г.  
№ 5

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ»  
\_\_\_\_\_ О.В. Дуброва  
Приказ от «21» ноября 2025 г. № 107/2-09

## ПОЛОЖЕНИЕ

о предотвращении и урегулировании конфликта интересов  
в Государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального  
образования «Санкт-Петербургский центр оценки качества образования  
и информационных технологий»

Санкт-Петербург  
2025

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский центр оценки качества образования и информационных технологий» (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указа Президента Российской Федерации от 22.12.2015 № 650 «О порядке сообщения лицами, замещающими отдельные государственные должности Российской Федерации, должности федеральной государственной службы, и иными лицами о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов, и о внесении изменений в некоторые акты Президента Российской Федерации» и с учетом рекомендаций Минтруда России «Меры по предупреждению коррупции в организациях».

1.2. Положение является локальным нормативным актом Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский центр оценки качества образования и информационных технологий» (далее – ГБУ ДПО «СПбЦОКОИТ», Работодатель), принятым с целью своевременного выявления и урегулирования конфликта интересов, возникающих у работников ГБУ ДПО «СПбЦОКОИТ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, и выступает одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений в ГБУ ДПО «СПбЦОКОИТ».

1.3. Действие Положения распространяется на всех работников Работодателя вне зависимости от уровня занимаемой должности и выполняемых функций, оклада, стажа и других обстоятельств, а также на физических лиц, с которыми ГБУ ДПО «СПбЦОКОИТ» заключаются гражданско-правовые договоры на выполнение работ (оказание услуг).

1.4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника ГБУ ДПО «СПбЦОКОИТ» влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (трудовых) обязанностей либо обязательств по гражданско-правовым договорам или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Работодателя, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Работодателя.

1.5. Под личной заинтересованностью работника понимается материальная или иная заинтересованность, которая влияет или может повлиять на исполнение им должностных (трудовых) обязанностей либо обязательств по гражданско-правовым договорам, в том числе возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) как самим работником, так и (или) лицами, состоящими с ним в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей).

## **2. Принципы раскрытия и урегулирования конфликта интересов**

2.1. В основу работы по управлению конфликтом интересов в ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ» положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение, оценка репутационных и иных рисков для ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ» при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Работодателя 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) Работодателем.

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

3.1. Настоящее Положение закрепляет следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей либо обязательств по гражданско-правовым договорам руководствоваться интересами Работодателя без учета личных интересов, а также интересов лиц, поименованных в п. 1.5 настоящего Положения;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования Работодателя.

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

4.1. Ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является работник, назначенный ответственным за антикоррупционную работу в ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ», а в его отсутствие – непосредственный руководитель работника, сообщившего о конфликте интересов. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ» уведомления о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных

(трудовых) обязанностей либо обязательств по гражданско-правовым договорам, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Уведомление), по форме согласно Приложению к настоящему Положению.

Уведомление подлежит регистрации не позднее следующего рабочего дня со дня его поступления. Допустимо первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов работником в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

4.2. Работодатель гарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия работником сведений о конфликте интересов. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками ГБУ ДПО «СПбЦОКОИТ» и третьими лицами.

Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения виновного работника и взыскания причиненного работнику и Работодателю материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, а также для применения мер гражданско-правовой ответственности.

4.3. Уведомление в течение 3 (трех) рабочих дней со дня регистрации передается в Комиссию по противодействию коррупции в ГБУ ДПО «СПбЦОКОИТ» (далее – Комиссия), где на внеочередном заседании должно быть тщательно изучено и проверено входящими в ее состав работниками ГБУ ДПО «СПбЦОКОИТ», с целью оценки серьезности возникающих для Работодателя рисков и выбора подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

В ходе рассмотрения Уведомления Комиссия имеет право запрашивать и получать от работника, направившего Уведомление, пояснения по изложенным в нем обстоятельствам, а также копии документов, подтверждающих наличие или отсутствие определенных юридических фактов, имеющих в том числе значение для выбора оптимального способа урегулирования конфликта интересов.

4.4. Возможны следующие способы урегулирования конфликта интересов в ГБУ ДПО «СПбЦОКОИТ»:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (полное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием личной заинтересованности;
- пересмотр и изменение должностных (трудовых) обязанностей либо гражданско-правовых обязательств работника;
- временное отстранение работника от должности (выполнения работы, оказания услуг), если его личные интересы входят в противоречие с должностными (трудовыми) обязанностями либо гражданско-правовыми обязательствами;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение должностных (трудовых) обязанностей, не связанных с конфликтом интересов (личной заинтересованностью);

- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося причиной возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от личного интереса, порождающего конфликт с интересами Работодателя;
- увольнение работника по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, либо расторжение заключенного с ним гражданско-правового договора.

4.5. Комиссией могут быть рекомендованы к применению иные меры и способы урегулирования конфликта в зависимости от конкретной ситуации и обстоятельств. Принимаемые меры должны быть выбраны и назначены с учетом мнения и предложений самого работника, вовлеченного в конфликт. Выбор мер производится с учетом принципа соразмерности их потенциальным рискам для ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ».

## **5. Ответственность работников**

5.1. Неисполнение возложенных на работников обязанностей, установленных настоящим Положением, служит основанием для привлечения к дисциплинарной и иной предусмотренной законодательством Российской Федерации ответственности при наличии соответствующих оснований.

## **6. Заключительные положения**

6.1. На основании п. 2.4 Положения о Комиссии настоящее Положение предварительно рассмотрено на заседании Комиссии (протокол от 21.11.2025 № 2).

6.2. Ознакомление работников с настоящим положением осуществляется путем его размещения на официальном сайте ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ» <https://www.spbcokoit.ru> в разделе «Противодействие коррупции».

6.3. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения и действует до момента признания его утратившим силу и (или) утверждения нового локального нормативного акта ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ», регулирующего аналогичные вопросы.

6.4. Все изменения (дополнения) в настоящее Положение должны быть утверждены приказом ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ» с предварительным их рассмотрением на заседании Комиссии.

Приложение  
к Положению о предотвращении и  
урегулировании конфликта интересов  
в Государственном бюджетном  
учреждении дополнительного  
профессионального образования  
«Санкт-Петербургский центр оценки  
качества образования и  
информационных технологий», утв.  
приказом ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ»  
от 21.11.2025 № 107/2-09

---

отметка о поступлении

Директору ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ»  
Дуброва О.В.

от \_\_\_\_\_

Ф.И.О. работника, должность

## УВЕДОМЛЕНИЕ

**о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных  
(трудовых) обязанностей либо обязательств по гражданско-правовым договорам,  
которая приводит или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных (трудовых) обязанностей либо обязательств по гражданско-правовым договорам, которая приводит / может привести (нужное подчеркнуть) к конфликту интересов.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

---

---

Должностные (трудовые) обязанности в соответствии с трудовым договором или обязательства по гражданско-правовому договору, на выполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

---

---

Предлагаемые меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов:

---

---

Намереваюсь / не намереваюсь (нужное подчеркнуть) лично присутствовать на заседании Комиссии по противодействию коррупции в ГБУ ДПО «СПбЦОКОиИТ».

« \_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_ г.

подпись работника

расшифровка подписи