РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

**УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**
**АДМИНИСТРАЦИИ СЕРЫШЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

# ПРИКАЗ

09.10.2025 № 328

пгт Серышево

Об утверждении положения
о конфликте интересов руководителей
муниципальных образовательных
учреждений, подведомственных
УСО АСМО

Руководствуясь положениями Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273–ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ 8 ноября 2013 г.

**п р и к а з ы в а ю :**

1.Утвердить Положение о конфликте интересов руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению системы образования администрации Серышевского муниципального округа (далее – УСО АСМО).

2.Должностному лицу, ответственному за ведение кадровой политики УСО АСМО при заключении трудовых договоров с руководителями образовательных учреждений, подведомственных УСО АСМО обеспечить ознакомление с Положением о конфликте интересов под роспись.

3.Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Т.В. Краснобаева

**Приложение №1**
УТВЕРЖДЕНО
Приказом Управления системы образования администрации Серышевского муниципального округа
от 09.10.2025 № 328

# ПОЛОЖЕНИЕ
о конфликте интересов руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению системы образования администрации Серышевского муниципального округа

## 1.Общие положения

1.1.Настоящее Положение о конфликте интересов (далее -«Положение») разработано в соответствии с положениями Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации 2024г., Указом Президента РФ от 02.04.2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции» и Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273–ФЗ «О противодействии коррупции», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2.Настоящее Положение является документом Управления системы образования администрации Серышевского муниципального округа (далее – УСО АСМО), основной целью которого является установление порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, которые могут возникнуть у директора/заведующего муниципального образовательного учреждения (далее – Руководитель) в ходе выполнения им трудовых обязанностей.

1.3.Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) руководителя влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью руководителя и правами и законными интересами муниципального образовательного учреждения (далее – Учреждение), способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения, УСО АСМО.

1.4.Под личной заинтересованностью руководителя 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), 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 руководитель, 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 руководителей Учреждений, подведомственных Управлению системы образования администрации Серышевского муниципального округа и находящихся с ним в трудовых отношениях.

1.6.Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех руководителей, подведомственных УСО АСМО.

## 2.Основные принципы управления конфликтом интересов

2.1.В основу работы по управлению конфликтом интересов положены следующие принципы:

–обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;

–индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения, УСО АСМО и системы образования Серышевского муниципального округа при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;

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

–соблюдение баланса интересов Учреждения, УСО АСМО и руководителя при урегулировании конфликта интересов;

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

2.2.Конкретными ситуациями конфликта интересов, в которых руководитель может оказаться в процессе выполнения своих должностных обязанностей, наиболее вероятными являются нижеследующие:

–за оказание какой–либо услуги получает финансовую выгоду от участников образовательных отношений, минуя установленный порядок приема денег;

–небескорыстное использование возможности работников учреждения;

–получение небезвыгодных предложений от участников образовательных отношений;

–участие (в ходе выполнения своих трудовых обязанностей) в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность;

–участие в принятии кадровых решений в отношении лиц, являющихся его родственниками, друзьями или иными лицами, с которым связана его личная заинтересованность;

–принятие решений об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с Контрагентами, которые имеют перед руководителем или иным лицом, с которым связана личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства;

–использование информации, ставшей ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении любых сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

## 3.Порядок раскрытия конфликта интересов и порядок его урегулирования, в том числе возможные способы разрешения возникшего конфликта интересов

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

–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;

–раскрытие сведений о конфликте интересов в ходе проведения аттестаций.

3.2.Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3.Руководителем УСО АСМО из числа работников назначается лицо, ответственное за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов.

3.4.Рассмотрение представленных сведений осуществляется комиссией, состав которой утверждается начальником УСО АСМО.

3.5.УСО АСМО берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.6.Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения, УСО АСМО рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.7.По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.8.В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

–ограничение доступа руководителя к конкретной информации, которая

может затрагивать личные интересы руководителя;

–добровольный отказ руководителя 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 руководителя;

–временное отстранение руководителя от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;

–передача руководителем принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;

–отказ руководителя от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения, УСО АСМО;

–увольнение работника из Учреждения по инициативе работника;

–увольнение руководителя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

В каждом конкретном случае по договоренности Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.9.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 руководителя и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

## 4.Обязанности руководителя ОО в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

4.1.Руководитель обязан уведомить в письменной форме согласно приложению к настоящему Положению комиссию по урегулированию конфликта интересов о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно, а также руководитель обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

4.2.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 Учреждения – 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.

## 5. Соблюдение Положения и ответственность

5.1.Соблюдение настоящего Положения является непременной обязанностью руководителя Учреждения.

5.2.Невыполнение норм настоящего Положения может рассматриваться как дисциплинарный проступок и служить основанием для привлечения руководителя к ответственности в случаях, установленных применимым правом. В определенных обстоятельствах невыполнение требований настоящего Положения может повлечь за собой меры гражданско–правового и административного, или уголовного преследования.

Приложение к Положению

Начальнику
Управления системы образования
администрации Серышевского
муниципального округа
Краснобаевой Т.В.
От _____
ФИО, должность

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

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных 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:

_____
_____
_____

Намереваюсь/не намереваюсь (нужное подчеркнуть) лично присутствовать на заседании Комиссии по урегулированию конфликта интересов при рассмотрении настоящего уведомления

«___»_____20___г.

/_____/_____