

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Копьевский районный Дом детского творчества»**

Рассмотрено на заседании  
Педагогического совета МБУ ДО «КРДДТ»  
Протокол №1 от 08.09.2025 г

Утверждено:  
Директор МБУ ДО «КРДДТ»  
Гончар О.Г.  
Приказ № 20/1 от 08.09.2025г



**Положение  
о конфликте интересов МБУ ДО «Копьевский районный  
Дом детского творчества»**

п. Копьево, 2025 г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Копьёвский районный Дом детского творчества» (далее – МБУ ДО «КРДДТ») разработано в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», 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 определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач МБУ ДО «КРДДТ».

1.2. 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).

1.3. Положение о конфликте интересов разработано и введено в действие с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов при исполнении своих должностных обязанностей работниками МБУ ДО «КРДДТ». Данный документ определяет порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников МБУ ДО «КРДДТ» в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.4. Основной задачей настоящего положения является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые отношения.

1.5. Действие настоящего положения распространяется на всех работников МБУ ДО

1.6. «КРДДТ» вне зависимости от занимаемой ими должности.

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

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

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 процедура 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.

## **3. Порядок раскрытия конфликта интересов работником МБУ ДО «КРДДТ»**

3.1. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников МБУ ДО «КРДДТ». Устанавливаются следующие виды раскрытия

конфликта интересов:

- 3.2. раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- 3.3. раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- 3.4. разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.
- 3.5. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Администрация МБУ ДО «КРДДТ» берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.
- 3.6. Поступившая информация должна быть тщательно проверена ответственным работником за антикоррупционную деятельность в МБУ ДО «КРДДТ» с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

#### **4. Обязанности работников МБУ ДО «КРДДТ» в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

3.1. Работник МБУ ДО «КРДДТ» при выполнении своих должностных обязанностей обязан:

- ~ руководствоваться интересами МБУ ДО «КРДДТ» без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- ~ избегать ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- ~ раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- ~ содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

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

#### **5. Определение лиц, ответственных за приём сведений о возникшем конфликте интересов, порядок рассмотрение этих сведений и порядок урегулирования возникшего конфликта, в том числе возможные способы его разрешения**

5.1. Должностными лицами МБУ ДО «КРДДТ», ответственными за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов являются:

- Ответственный работник за антикоррупционную деятельность в МБУ ДО «КРДДТ», назначаемый приказом директора;
- председатель комиссии по противодействию коррупции, назначаемый приказом директора;
- секретарь – машинист (при приёме на работу).

5.2. Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до директора МБУ ДО «КРДДТ», который своим приказом назначает срок ее рассмотрения. Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющихся) конфликтов интересов не может превышать пяти рабочих дней.

5.3. Рассмотрение полученной информации производиться комиссией по противодействию коррупции МБУ ДО «КРДДТ» (далее – комиссия) с

обязательным участием в работе комиссии ответственного работника за антикоррупционную деятельность в учреждении.

5.4. Полученная информация всесторонне изучается комиссией и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии.

5.5. В случае принятия комиссией решения о том, что конфликт интересов имеет место, рекомендуются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника МБУ ДО «КРДДТ» 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;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами МБУ ДО «КРДДТ»;
- увольнение работника из организации по инициативе работника.

5.6. Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности администрации МБУ ДО «КРДДТ» и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования. 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 работника и вероятность того, что этот личный интерес работника и вероятность того, что это личный интерес будет реализован в ущерб интересам МБУ ДО «КРДДТ».

5.7. Решение комиссии и предложения о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов оформляется протоколом и доводится до сведения директора МБУ ДО «КРДДТ».

5.8. Решения комиссии носят рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место быть, принимает директор МБУ ДО «КРДДТ» в течение пяти дней с момента получения протокола комиссии.

## **6. Ответственность работников МБУ ДО «КРДДТ» за несоблюдение настоящего положения.**

6.1. За несоблюдение настоящего положения работники МБУ ДО «КРДДТ» могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в соответствии с нормативными документами МБУ ДО «КРДДТ» и административной ответственности в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

6.2. За непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, с ним, по инициативе директора МБУ ДО «КРДДТ», в связи с утратой доверия, может быть, расторгнут трудовой договор.