

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Государственного бюджетного  
профессионального образовательного  
учреждения (колледжа) города Москвы  
"Московское хореографическое училище  
при Московском государственном  
академическом театре танца "Гжель"  
от 02.09.2021 № 112

**ПОЛОЖЕНИЕ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**  
**в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении**  
**(колледже) города Москвы "Московское хореографическое училище при**  
**Московском государственном академическом театре танца "Гжель"**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о конфликте интересов в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении (колледже) города Москвы "Московское хореографическое училище при Московском государственном академическом театре танца "Гжель" (далее – Положение, Учреждение) разработано в целях определения системы мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач Учреждения.

1.2. Настоящее Положение 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";

– Законом города Москвы от 17.12.2014 № 64 "О мерах по противодействию коррупции в городе Москве";

– Методическими рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции от 08.11.2013;

– Методическими рекомендациями "Комплекс мер по предупреждению коррупции в организациях, подведомственных органам исполнительной власти города Москвы", утверждёнными Советом при Мэре Москвы по противодействию коррупции (протокол заседания Совета при Мэре Москвы по противодействию коррупции от 30.06.2023 № 39);

– Приказом Департамента культуры города Москвы от 24.11.2023 № 871/ОД "Об утверждении Положения о противодействии коррупции

в учреждениях (предприятиях, организациях), подведомственных Департаменту культуры города Москвы";

– Приказом Департамента культуры города Москвы от 12.10.2021 № 750/ОД "Об имуществе государственных учреждений и унитарных предприятий, подведомственных Департаменту культуры города Москвы".

1.3. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния частных интересов, личной заинтересованности работников Учреждения на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

1.4. Под конфликтом интересов в настоящем Положении понимается:

1.4.1. 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).

1.4.2. Под конфликтом интересов педагогических работников понимается ситуация, при которой у педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между их личной заинтересованностью и интересами обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

1.4.3. Под личной заинтересованностью работников 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) работниками Учреждения и (или) лицами, состоящими с ними в близком родстве или свойстве (родителями, супругами, детьми, братьями, сёстрами, а также братьями, сёстрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работники Учреждения и (или) лица, состоящие с ними в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

1.4.4. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе выполняющих работу по совместительству.

1.4.5. Содержание настоящего Положения доводится до сведения всех работников Учреждения под подпись, в том числе, при приёме на работу (до подписания трудового договора).

## **2. Основные принципы управления предотвращением и урегулированием конфликта интересов**

2.1. В основу работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении положены следующие принципы:

- приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Учреждения при выявлении каждого случая конфликта интересов и его урегулировании;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и работников при урегулировании конфликта интересов;
- защита работников Учреждения от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работниками и урегулирован (предотвращён) Учреждением.

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

3.1. Работники Учреждения при выполнении своих должностных обязанностей обязаны:

- соблюдать интересы Учреждения, прежде всего в отношении целей его деятельности;
- руководствоваться интересами Учреждения 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. Работники учреждения при выполнении своих должностных обязанностей не должны использовать возможности Учреждения или допускать их использование в иных целях, помимо предусмотренных учредительными документами Учреждения.

#### **4. Порядок раскрытия конфликта интересов работниками**

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

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приёме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

4.2. Раскрытие конфликта интересов осуществляется в письменной форме путем направления на имя директора Учреждения сообщения о наличии личной заинтересованности при исполнении обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов (далее – Сообщение) в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

4.3. Сообщение передаётся должностному лицу, ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений в Учреждении, который назначается приказом директора Учреждения, и подлежит регистрации в течение двух рабочих дней со дня его поступления в Журнале регистрации.

4.4. Допускается первоначальное раскрытие информации о конфликте интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

#### **5. Механизм предотвращения и урегулирования конфликта интересов**

5.1. Работники Учреждения обязаны принимать меры по предотвращению ситуации конфликта интересов, руководствуясь требованиями законодательства и Перечнем типовых ситуаций конфликта интересов, и порядком их разрешения в Учреждении (Приложение 2 к настоящему Положению).

5.2. Способами урегулирования конфликта интересов в Учреждении могут являться:

- ограничение доступа работников Учреждения к конкретной информации, которая может затрагивать их личные интересы;
- добровольный отказ работников Учреждения или их 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 работников Учреждения;

– перевод работников Учреждения на должности, предусматривающие выполнение функциональных обязанностей, исключая конфликт интересов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

– отказ работников Учреждения от своих личных интересов, порождающих конфликт с интересами Учреждения;

– увольнение работников Учреждения по основаниям, установленным ТК РФ;

5.3. При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов учитывается степень личного интереса работников Учреждения, вероятность того, что их личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

5.4. При проведении закупок в документации о закупке установлено требование: - участниками закупки не могут быть юридические или физические лица, которые признаны иностранными агентами в соответствии с Федеральным законом от 14.07.2022 № 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием". Заявки участников, которые не отвечают указанному требованию, подлежат отклонению. Статус иностранного агента проверяется в Едином реестре иноагентов, размещённом на официальном сайте Министерства юстиции Российской Федерации.

## **6. Ответственность работников за несоблюдение настоящего Положения**

6.1. Граждане Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства за совершение коррупционных правонарушений несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В соответствии со статьями 81 и 192 ТК РФ к работникам Учреждения могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение, в том числе:

– в случае однократного грубого нарушения работниками трудовых обязанностей, выразившихся в разглашении охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой и иной), ставшей известной работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в том числе, разглашении персональных данных других работников;

– в случае совершения виновных действий работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя;

– в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работниками по месту работы и в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Учреждения и утверждается приказом по Учреждению.

7.2. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме.

7.3. После принятия настоящего Положения в новой редакции, предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение 1  
к Положению о конфликте интересов  
в Государственном бюджетном профессиональном  
образовательном учреждении (колледже) города Москвы  
"Московское хореографическое училище при Московском  
государственном академическом театре танца "Гжель"

Директору  
ГБПОУ колледжа г. Москвы  
"МХУ при МГАТТ "Гжель"

от \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О., должность работника)

### Сообщение

#### **о наличии личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая ведёт или может привести к конфликту интересов**

Сообщаю о возникновении у меня личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая ведёт/может привести (нужное подчеркнуть) к возникновению конфликта интересов между мной и Учреждением.

Обстоятельства, являющиеся основанием возникновения личной заинтересованности:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Мои должностные обязанности (в соответствии с трудовым договором), на исполнение которых влияет или может повлиять личная заинтересованность:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Меры, предлагаемые для предотвращения или урегулирования конфликта интересов:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Работник, направивший Сообщение:

\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)  
" \_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Работник, принявший Сообщение:

\_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)  
" \_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Регистрационный номер в Журнале регистрации Сообщений \_\_\_\_\_.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ТИПОВЫХ СИТУАЦИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИИ**

**1 ситуация.** Заинтересованность в совершении Учреждением сделки.

**1 пример.** Члены Совета Учреждения, либо директор или заместители директора Учреждения, являются лицами, заинтересованными в совершении Учреждением сделок с другими юридическими лицами и гражданами, поскольку такие лица и граждане являются: их супругами (в том числе бывшими), родителями, бабушками, дедушками, детьми, внуками, полнородными и не полнородными братьями и сестрами, а также двоюродными братьями и сестрами, дядями, тетями (в том числе, братьями и сестрами усыновителей этих лиц), племянниками, усыновителями, усыновленными:

– являются в сделке стороной, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

– владеют (каждый в отдельности или в совокупности) двадцатью и более процентами голосующих акций акционерного общества или превышающей двадцать процентов уставного капитала общества с ограниченной или дополнительной ответственностью долей, либо являются единственным или одним из не более чем трех учредителей иного юридического лица, которое в сделке является контрагентом Учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем;

– занимают должности в органах управления юридического лица, которое в сделке является контрагентом Учреждения, выгодоприобретателем, посредником или представителем.

При совершении сделки, в отношении которой имеется заинтересованность отдельных лиц, должны быть приняты следующие меры:

1) само заинтересованное лицо до совершения сделки должно уведомить директора Учреждения об известной ему совершаемой сделке или известной ему предполагаемой сделке, в совершении которых оно может быть признано заинтересованным;

Сделка, в совершении которой имеется заинтересованность, совершенная с нарушением указанных требований, может быть признана недействительной, при этом заинтересованное лицо, нарушившее обязанность уведомления о заинтересованности, несет перед Учреждением ответственность в размере убытков, причиненных ему в результате совершения сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, с нарушением требований закона,



независимо от того, была ли эта сделка признана недействительной, если не докажет, что оно не знало и не могло знать о предполагаемой сделке или о своей заинтересованности в ее совершении.

Такую же ответственность несет директор Учреждения, не являющийся лицом, заинтересованным в совершении сделки, в совершении которой имеется заинтересованность, если не докажет, что он не знал и не мог знать о наличии конфликта интересов в отношении этой сделки.

**2 ситуация.** Директор или работник Учреждения в ходе выполнения своих трудовых обязанностей участвует в принятии решений, которые могут принести материальную или нематериальную выгоду лицам, являющимся его родственниками, друзьями или иным лицам, с которыми связана его личная заинтересованность.

**1 пример.** Одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является лицо, с которым связана личная заинтересованность указанного работника Учреждения. Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

2) сообщить в письменной форме директора Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) директор Учреждения может принять решение об отстранении работника от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов либо о его переводе на иную должность, либо изменить круг его должностных обязанностей.

**2 пример.** Одной из кандидатур на вакантную должность в Учреждении является лицо, с которым связана личная заинтересованность директора Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) добровольно отказаться от принятия решения в пользу лица, с которым связана личная заинтересованность директора Учреждения;

2) сообщить в письменной форме руководителю Департамента культуры города Москвы, осуществляющего функции и права учредителя Учреждения, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

3) решение вопроса об отстранении директора Учреждения от принятия решения, которое является предметом конфликта интересов, принимается руководителем Департамента культуры города Москвы.

**3 ситуация.** Работник Учреждения, ответственный за осуществление закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных (муниципальных) нужд (контрактный управляющий), участвует в осуществлении выбора из ограниченного числа поставщиков в пользу

организации, в которой руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж является его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая ведет или может привести к конфликту интересов (директор Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Департамента культуры города Москвы);

2) директор Учреждения может принять одно из решений:

– об отстранении работника Учреждения от исполнения обязанностей по осуществлению закупок, в которых одним из потенциальных поставщиков Учреждения является организация, руководителем, его заместителем, руководителем отдела продаж в которой, является родственник работника Учреждения или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника Учреждения;

– о переводе такого работника на иную должность;

– об изменении круга должностных обязанностей работника Учреждения;

3) директор Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**4 ситуация.** Работник учреждения принимает решение о закупке Учреждением товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая ведет или может привести к конфликту интересов (директор Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Департамента культуры города Москвы);

2) директор Учреждения может принять одно из решений:

– об отстранении работника от исполнения обязанностей по осуществлению закупок товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую он, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, обладает исключительными правами;

– о переводе работника на иную должность;

– об изменении круга должностных обязанностей работника;

3) директор Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**5 ситуация.** Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, владеет ценными бумагами организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением, намеревается установить такие отношения.

**Пример:** работник Учреждения имеет отношение к принятию решений об инвестировании средств Учреждения. Потенциальным объектом инвестиций является организация, ценные бумаги которой принадлежат такому работнику.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения рекомендуется передать имеющиеся ценные бумаги в доверительное управление в соответствии с положениями главы 53 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации или продать их;

2) сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая ведет или может привести к конфликту интересов (директор Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Департамента культуры города Москвы);

3) директор Учреждения может принять одно из решений:

– о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по инвестированию средств Учреждения в организацию, ценные бумаги которой принадлежат работнику, его родственнику или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность такого работника;

– о переводе такого работника на иную должность;

– об изменении круга должностных обязанностей работника;

4) директор Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**6 ситуация.** Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность такого работника, имеет финансовые или имущественные обязательства перед организацией, с которой у Учреждения сложились (складываются) деловые отношения.

**Пример:** работник Учреждения имеет кредитные обязательства перед организацией, при этом в трудовые обязанности такого работника входит участие в принятии решений о привлечении Учреждением заемных средств, а организация является одним из возможных кредиторов Учреждения.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая ведет или может привести к конфликту интересов (директор Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Департамента культуры города Москвы);

2) директор Учреждения может принять одно из решений:

– об оказании помощи работнику в выполнении финансовых или имущественных обязательств;

– о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений о привлечении заемных денежных средств Учреждением из организации, перед которой имеются финансовые или имущественные обязательства самого работника, его родственника или иного лица, с которым связана его личная заинтересованность;

– о переводе такого работника на иную должность;

– об изменении круга должностных обязанностей работника;

3) директор Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**7 ситуация.** Работник Учреждения участвует в принятии решения об установлении (сохранении) деловых отношений Учреждения с организацией, которая имеет перед работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, финансовые или имущественные обязательства.

**Пример:** перед работником Учреждения другая организация имеет обязательство за использование товаров, являющихся результатами интеллектуальной деятельности, на которую работник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, обладает исключительными правами. При этом в полномочия работника входит принятие решений о сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с указанной организацией.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Департамента культуры города Москвы);

2) директор Учреждения может принять одно из решений:

– о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении организации, которая перед таким работником, его родственником или иным лицом, с которым связана его личная заинтересованность, имеет обязательство;

– об изменении круга должностных обязанностей работника;

3) директор Учреждения может быть временно отстранен от принятия подобного решения.

**8 ситуация.** Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает материальные блага или услуги от организации, которая имеет деловые отношения с Учреждением.

**Пример:** работник Учреждения, в чьи трудовые обязанности входит контроль за качеством товаров и услуг, предоставляемых учреждению контрагентами, получает значительную скидку на товары (услуги) организации, которая является поставщиком Учреждения. Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов;

2) директор Учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику отказаться от получаемых благ или услуг;
- о временном отстранении работника учреждения от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

- об изменении круга должностных обязанностей.

**9 ситуация.** Работник Учреждения, его родственник или иное лицо, с которым связана личная заинтересованность работника, получает дорогостоящие подарки от своего подчиненного или иного работника Учреждения, в отношении которого указанный работник выполняет контрольные функции.

**Пример:** работник Учреждения получает в связи с личным праздником дорогостоящий подарок от своего подчиненного, при этом в полномочия работника входит принятие (участие в принятии) решений о повышении заработной платы подчиненным работникам и назначении (участии в назначении) на более высокие должности в Учреждении.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, рекомендующих воздерживаться от дарения (принятия) дорогостоящих подарков;

2) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Департамента культуры города Москвы);

3) директор Учреждения может принять одно из решений:

- рекомендовать работнику вернуть дорогостоящий подарок дарителю;
- об изменении круга должностных обязанностей работника;

4) директору Учреждения может быть рекомендовано вернуть дарителю дорогостоящий подарок;

5) директору Учреждения и подчиненному ему работнику следует разъяснить положения законодательства об ответственности за совершение коррупционных правонарушений.

**10 ситуация.** Работник Учреждения участвует в принятии решений об установлении, сохранении или прекращении деловых отношений Учреждения с организацией, от которой ему поступает предложение трудоустройства.

**Пример:** организация, заинтересованная в заключении договора с Учреждением, предлагает трудоустройство работнику Учреждения, участвующему в принятии решений о заключении таких договоров, или иному лицу, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) работнику Учреждения следует сообщить в письменной форме директору Учреждения о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (директор Учреждения сообщает о личной заинтересованности руководителю Департамента культуры города Москвы);

2) директор Учреждения может принять решение о временном отстранении работника от исполнения обязанностей по участию в принятии решений в отношении указанной организации;

3) директор Учреждения может быть временно отстранен от принятия решения в отношении указанной организации.

Законодательством установлены ограничения на распоряжение имуществом Учреждения, а также необходимость согласования совершения крупных сделок с Департаментом культуры города Москвы.

**11 ситуация.** Работник Учреждения использует информацию, ставшую ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или иного лица, с которым связана личная заинтересованность работника.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) установление правил корпоративного поведения, запрещающих работникам разглашение или использование в личных целях информации, ставшей им известной в связи с выполнением трудовых обязанностей.

**12 ситуация.** Педагогический работник Учреждения оказывает или получил предложение об оказании платных образовательных услуг (как физическое лицо или индивидуальный предприниматель) в здании Учреждения или оказывает эту платную услугу обучающемуся, у которого он ведёт занятия в рамках своей основной деятельности (за исключением случаев, когда педагогический работник является лишь представителем Учреждения в процессе оказания Учреждением платных образовательных услуг по договорам об образовании на обучение).

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) директор Учреждения предлагает педагогическому работнику отказаться от полученного предложения или прекратить уже проводимые занятия.

**13 ситуация.** Педагогический работник входит в состав конкурсного жюри какого-либо мероприятия (конкурса, фестиваля, соревнования, олимпиады и т.д.), участие в котором принимает его обучающийся. Являясь членом жюри, ему приходится оценивать участие обучающегося в данном мероприятии, в том числе, с возможностью в дальнейшем получения материальной выгоды за результативность участия (стимулирующие выплаты).

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) директор Учреждения предлагает педагогическому работнику отказаться от вхождения в состав жюри.

**14 ситуация.** Педагогический работник имеет личную заинтересованность в процессе формирования списков учебных классов/курсов.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) директор Учреждения исключает возможность участия такого педагогического работника в процессе формирования списков учебных классов/курсов.

**15 ситуация.** Педагогический работник получает предложения от обучающихся или родителей (законных представителей) обучающихся о предоставлении личных услуг, вручении подарков.

Возможные способы предотвращения и (или) урегулирования конфликта интересов:

1) в случае, когда директору Учреждения становится известно о состоявшемся факте принятия педагогическим работником подобных предложений, или о получении педагогическим работником подобного предложения, он осуществляет действия, предусмотренные законодательством и локальными нормативными актами Учреждения в отношении такого работника.