**Памятка**

**по уведомлению о склонении к коррупции**

**Уведомление обо всех ситуациях склонения к коррупционным правонарушениям может привести к сокращению числа случаев предложения и дачи взятки, так как позволяет выявить недобросовестных представителей Учреждения и иных граждан, взаимодействующих с государственным органом или организацией.**

**Порядок действий работника при склонении его к коррупционным правонарушениям:**

**1. Уведомить работодателя о факте склонения работника к коррупционным правонарушениям. Уведомление оформляется в свободной форме и передается руководителю учреждения не позднее окончания рабочего дня.**

**2. При нахождении работника учреждения не при исполнении должностных обязанностей либо вне пределов места работы о факте обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения он уведомляет работодателя по любым доступным средствам связи, а по прибытии на место работы оформляет уведомление в течение рабочего дня.**

**3. К уведомлению могут прилагаться материалы, подтверждающие обстоятельства обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.**

**4. Регистрация уведомлений осуществляется делопроизводителем в журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Листы журнала должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены печатью.**

**5. Работодатель принимает меры по организации проверки сведений, содержащихся в уведомлении, в том числе направляет копии уведомления и соответствующих материалов в территориальные органы прокуратуры по месту работы сотрудника.**

**Действия и высказывания, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.**

**Слова, выражения и жесты, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намек) о даче взятки, и от употребления которых следует воздерживаться работникам учреждения:** **«Вопрос решить трудно, но можно», «спасибо на хлеб не намажешь», «договоримся», «нужны более веские аргументы», «нужно обсудить параметры», «ну что делать будем?» и т.д.**

**Необходимо понимать, что обсуждение определенных тем с представителями организаций и гражданами, особенно с теми из них, чья выгода зависит от решений и действий служащих и работников, может восприниматься как просьба о даче взятки.**

**К числу таких тем относятся, например:**

**- низкий уровень заработной платы работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд;**

**- желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку;**

**- отсутствие работы у родственников работника;**

**- необходимость поступления детей работника в образовательные учреждения и т.д.**

**Определенные исходящие от работников предложения, особенно если они адресованы представителям учреждений и гражданам, чья выгода зависит от их решений и действий, могут восприниматься как просьба о даче взятки. Это возможно даже в том случае, когда такие предложения продиктованы благими намерениями и никак не связаны с личной выгодой работника.**

**К числу таких предложений относятся, например, предложения:**

**- предоставить работнику и (или) его родственникам скидку;**

**- воспользоваться услугами конкретной компании и (или) экспертов для устранения выявленных нарушений, выполнения работ в рамках государственного контракта, подготовки необходимых документов;**

**- внести деньги в конкретный благотворительный фонд;**

**- поддержать конкретную спортивную команду и т.д.**

**А совершение работниками определенных действий может восприниматься, как согласие принять взятку или просьба о даче взятки. К числу таких действий, например, относятся:**

**- получение подарков, даже стоимостью менее 3000 рублей;**

**- посещения ресторанов совместно с представителями учреждения, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) работника.**

**Типовые ситуации конфликта интересов и порядок уведомления о возникновении личной заинтересованности**

**1. Конфликт интересов, связанный с использованием служебной информации.**

**Описание ситуации: работник использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и недоступную широкой общественности.**

**Меры предотвращения и урегулирования: работнику запрещается разглашать или использовать, сведения, отнесенные в соответствии с федеральным законом к сведениям конфиденциального характера, или служебную информацию, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей. Указанный запрет распространяется, в том числе и на использование не конфиденциальной информации, которая лишь временно недоступна широкой общественности. В связи с этим работнику следует воздерживаться от использования в личных целях сведений, ставших ему известными в ходе исполнения служебных обязанностей, до тех пор, пока эти сведения не станут достоянием широкой общественности.**

**2. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг.**

**Описание ситуации: работник, его родственники или иные лица, с которыми работник поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, получают подарки или иные блага (бесплатные услуги, скидки, ссуды, оплату развлечений, отдыха, транспортных расходов и т.д.) от физических лиц или учреждения, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления.**

**Меры предотвращения и урегулирования: работнику и его родственникам рекомендуется не принимать никаких подарков от учреждения, в отношении которых работник осуществляет или ранее осуществлял отдельные функции государственного управления, вне зависимости от стоимости этих подарков и поводов дарения. За исключением случаев дарения подарков в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, стоимость которых превышает три тысячи рублей. В данном случае указанные подарки, полученные работниками, признаются соответственно федеральной собственностью Российской Федерации и передаются работником по акту в орган, в котором указанное лицо замещает должность. Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей и служащий не передал его по акту в орган, то в отношении работника рекомендуется применить меры дисциплинарной ответственности.**

**3. Конфликт интересов, связанный с выполнением оплачиваемой работы.**

**Описание ситуации: работник, его родственники или иные лица, с которыми работник поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора в учреждении, в отношении которой работник осуществляет отдельные функции государственного управления.**

**Меры предотвращения и урегулирования: работнику рекомендуется отказаться от предложений о выполнении оплачиваемой работы в учреждении, в отношении которой работник осуществляет отдельные функции государственного управления. В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении учреждения работник уже выполнял или выполняет в ней оплачиваемую работу, следует уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме. При этом рекомендуется отказаться от выполнения такой оплачиваемой работы в данном учреждении. В случае если на момент начала выполнения отдельных функций государственного управления в отношении учреждения родственники служащего выполняют в ней оплачиваемую работу, следует также уведомить о наличии личной заинтересованности непосредственного руководителя в письменной форме. В случае, если служащий самостоятельно не предпринял мер по урегулированию конфликта интересов, представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от выполнения отдельных функций государственного управления в отношении учреждения, в которой служащий или его родственники выполняют оплачиваемую работу.**