**УТВЕРЖДЕНО:**

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 5»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Т.С. Будко/

 подпись расшифровка подписи

Приказ № 5 от 15.01.2021г

**ПОРЯДОК УВЕДОМЛЕНИЯ**

**о склонности к совершению**

**коррупционных нарушений**

**в МБДОУ «Детский сад № 5»**

**Г. Таганрог**

**1.Основные положения**

Уведомление обо всех ситуациях склонения к коррупционным правонарушениям может привести к сокращению числа случаев предложения и дачи взятки, так как позволяет выявить недобросовестных представителей.

Порядок действий работника ДОУ при склонении его к коррупционным правонарушениям:

1. Уведомить заведующую МБДОУ о факте склонения сотрудника ДОУ к коррупционным правонарушениям. Уведомление оформляется в свободной форме и передается заведующей ДОУ не позднее окончания рабочего дня.

2. При нахождении работника ДОУ не при исполнении должностных обязанностей либо вне пределов места работы о факте обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения он уведомляет заведующую ДОУ 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 секретарем рабочей группы МБДОУ в журнале регистрации уведомлений о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений. Листы журнала должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены печатью.

5. Заведующий 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.

**2.** **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 МБДОУ: «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 ДОУ предложения, особенно если они адресованы представителям организаций 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 и т.д.

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

- получение подарков,

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

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

3.1. Конфликт интересов, связанный с использованием служебной информации. Описание ситуации: работник ДОУ использует информацию, полученную в ходе исполнения служебных обязанностей и недоступную широкой общественности. Меры предотвращения и урегулирования: работнику ДОУ 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 ДОУ 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.

3.2. Конфликт интересов, связанный с получением подарков и услуг. Описание ситуации: работник ДОУ, его родственники или иные лица, с которыми работник ДОУ 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 организаций. Меры предотвращения и урегулирования: работнику ДОУ и его родственникам рекомендуется не принимать никаких подарков от организаций, 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 работником ДОУ, признаются соответственно федеральной собственностью Российской Федерации и передаются работником ДОУ по акту в орган, в котором указанное лицо замещает должность. Если подарок связан с исполнением должностных обязанностей и работник ДОУ не передал его по акту в орган, то в отношении работника ДОУ рекомендуется применить меры дисциплинарной ответственности.

3.3. Конфликт интересов, связанный с выполнением оплачиваемой работы. Описание ситуации: работник ДОУ, его родственники или иные лица, с которыми работник ДОУ поддерживает отношения, основанные на нравственных обязательствах, выполняют или собираются выполнять оплачиваемую работу на условиях трудового или гражданско-правового договора. Меры предотвращения и урегулирования: работнику ДОУ рекомендуется уведомить о наличии личной заинтересованности заведующего ДОУ в письменной форме.