

Принято собранием трудового коллектива
28.09.2019г.

Утверждаю»
Заведующий МБДОУ
МО г.Краснодар
«Детский сад № 129»

Протокол собрания № 1 от 28.09.2019г.

И.Н.Юрова
Приказ № 87/1 от 29.09.2019г.

ПОРЯДОК

**защиты работников МБДОУ МО г. Краснодар
«Детский сад № 129», сообщивших о
коррупционных правонарушениях
в деятельности учреждения
от формальных и неформальных санкций**

1. Общие положения

1.1. Порядок защиты работников МБДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 129», сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности, (далее – Порядок, ДОУ - соответственно) разработан на основании:

1.1.1.Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;

1.1.2.Указа Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;

1.2. Настоящий Порядок определяет порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

1.3. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников МБДОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.4. Термины и определения:

Работники учреждения - физические лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора;

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

Коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

Формальные санкции - меры воздействия, применяемые в соответствии с определёнными правилами (например, меры дисциплинарного взыскания) в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности ДОУ.

Неформальные санкции - спонтанные, эмоционально окрашенные реакции непосредственного руководителя или коллег на поведение работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности ДОУ.

2. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения

2.1. Защите подлежат работники, уведомившие руководителя ДОУ о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционного правонарушения (о фактах совершения другими работниками ДОУ) в связи с исполнением им должностных обязанностей. Защите подлежат лица, сообщившие о коррупционных правонарушениях в деятельности ДОУ от формальных и неформальных санкций - это совокупность мер по обеспечению их защиты руководителем ДОУ на время проведения процедур проверки сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания

2.2. Государственная защита работника, уведомившего работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения, о фактах обращения к иным работникам в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, в связи с его участием в уголовном судопроизводстве в качестве потерпевшего или свидетеля обеспечивается в порядке и на условиях, установленных Федеральным законом от 20 августа 2004 года № 119-ФЗ «О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства».

2.3. Заведующим принимаются меры по защите работника, уведомившего о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения, о фактах обращения к иным работникам в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений.

2. 4. Комплекс мер по защите служащих и работников представляет собой:

- а) обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционных правонарушениях в деятельности ДОУ;
- б) защита от неправомерного увольнения и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий (перевод на ниже стоящую должность, лишение или снижение премии, перенос отпуска , привлечение к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения представленного работником уведомления и т.д.);
- в) меры прокурорского реагирования.

2.5. Лицу, способствующему раскрытию правонарушения коррупционной направленности с его согласия руководителем ДОУ может быть объявлено нематериальное поощрение в форме:

- вынесение устной благодарности;
- вручение благодарственного письма;
- вынесение благодарности с занесением в личное дело работника.

2.6. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника обоснованность такого решения рассматривается на заседании Комиссии по противодействию коррупции, ответственном уза профилактику коррупционных и иных правонарушений, созданной в ДОУ.

2.7. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника обоснованность такого решения рассматривается на заседании комиссии по урегулированию трудовых споров.

2.8. Заведующий гарантирует обеспечение режима конфиденциальности.

3. Ответственность

3.1. В случае сообщения работником заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство другого работника Учреждения, он может быть привлечен к ответственности, установленной действующим законодательством.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящий Порядок может быть пересмотрен как по инициативе работников, так и по инициативе руководства ДОУ.

4.2. В настоящий Порядок могут быть внесены изменения и дополнения, в соответствии с соблюдением процедуры принятия локальных актов, с учетом мнения первичной профсоюзной организации

.4.3. Настоящий Порядок вступает в силу с момента утверждения.