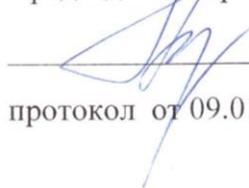


Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
детский сад № 63 г. Михайловска
(МКДОУ детский сад № 63)

623080, Свердловская область, Нижнесергинский район, г. Михайловск,
ул. Орджоникидзе, 182-а тел.(343-98) 2-71-63 эл.адрес:mbdou-ds63@mail.ru

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета



И.А. Абрамова

протокол от 09.01.2024 № 1



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МКДОУ детский сад №63



Г.Б. Симонова

Приказ от 09.01.2024 № 1/13-од

**Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных
правонарушениях в деятельности МКДОУ детский сад № 63,
от неформальных и формальных санкций**

1. Общее положение

- 1.1. Настоящий Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности МКДОУ детский сад № 63, от неформальных и формальных санкций (далее Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».
- 1.2. Действия настоящего Порядка распространяются на всех работников МКДОУ детский сад № 63 (далее - Учреждение) вне зависимости от уровня занимаемой должности.
- 1.3. Термины и определения.
 - 1.3.1. Работники Учреждения - физические лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора (эффективного контракта).
 - 1.3.2. 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 или 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 представление 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 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).
 - 1.3.3. Коррупционное правонарушение - деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.
 - 1.3.4. Формальные санкции - меры воздействия, применяемые в соответствии с определенными правилами (например, меры дисциплинированного

взыскания) в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения.

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

2. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в Учреждении

- 2.1. Защите подлежат все работники, уведомившие работодателя о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционного правонарушения в связи с исполнением ими должностных обязанностей, либо о фактах совершения другими работниками Учреждения коррупционных правонарушений
- 2.2. Уведомление работника о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах совершения другими работниками Учреждения) в связи с исполнением им должностных обязанностей, подается непосредственно заведующему, без регистрации у делопроизводителя, по форме, утвержденной приказом заведующего «Об утверждении Порядка уведомления руководителя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений, о фактах совершения другими работниками коррупционных правонарушений».
- 2.3. Защита работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, от формальных и неформальных санкций - это совокупность мер по обеспечению их защиты работодателем на время проведения процедур проверки сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания.
- 2.4. Для эффективной защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях, применяется комплекс мер, который включает в себя:
 - 2.4.1. Обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения.
 - 2.4.2. Защита от неправомерного увольнения и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий.
- 2.5. Руководителем ДООУ принимаются меры по защите 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 части обеспечения работнику гарантий, предотвращающих:
 - его неправомерное увольнение;
 - перевод на нижестоящую должность;
 - лишение или снижение размера премии;
 - перенос времени отпуска;
 - привлечение к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения представленного работником уведомления.
- 2.6. В случае проведения в отношении работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, служебной

проверки, следствием которой, по мнению работника, может стать применение в отношении него мер дисциплинарного характера (привлечение к дисциплинарной ответственности), материалы служебной проверки по ходатайству работника могут быть предварительно рассмотрены на заседании комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов.

- 2.7. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров на общих основаниях.
- 2.8. Лицу, способствующему раскрытию правонарушения коррупционной направленности с его согласия заведующим может быть объявлено нематериальное поощрение в форме:
 - вынесение устной благодарности;
 - вручение благодарственного письма;
 - вынесение благодарности с занесением в личное дело работника.

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.