

Протокол Общего собрания  
работников МБДОУ №5  
«23» ноября 2023г.№ 2

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МБДОУ№5  
«23»ноября 2023 №38

**ПОРЯДОК**  
**защиты работников, сообщивших о коррупционных**  
**правонарушениях в деятельности учреждения,**  
**от формальных и неформальных санкций**  
**в муниципальном бюджетном дошкольном**  
**образовательном учреждение**  
**«Детский сад комбинированного вида №5»**  
**города Сорочинска Оренбургской области**

г.Сорочинск,2023

## 1.Общеположения

1.1.Настоящий Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и не формальных санкций в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 5» (далее -Учреждение) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции» с изменениями от 31июля 2020 года).

1.2.Действия настоящего Порядка распространяются на всех работников Учреждения в независимости от уровня занимаемойдолжности.

1.3.Терминыиопределения:

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 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 другим и физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт1статьи1Федеральногозакона№273-ФЗ).

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

1.3.4.**Формальныесанкции**–меры воздействия, применяемые в соответствии с определёнными правилами (например, меры дисциплинарного взыскания) в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения.

1.3.5.**Неформальныесанкции**–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 работники, уведомившие работодателя о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционного правонарушения (о фактах совершения другими работниками Учреждения в связи с исполнением им должностных обязанностей).

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, подаётся непосредственно руководителю Учреждения.

2.3. Защита работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, от формальных и не формальных санкций—это совокупность мер по обеспечению их защиты работодателем на время проведения процедур проверки сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости 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. 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 Учреждения и урегулированию конфликта интересов.

2.5.1. Ходатайство работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, должно быть подано одновременно с предоставлением письменных объяснений о причинах и обстоятельствах допущенного нарушения, которые работник представляет работодателю в порядке статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в ответ на предъявление соответствующего требования работодателя, либо иного лица, уполномоченного на проведение служебной проверки.

2.6. 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.

### **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 привлечён к ответственности, установленной действующим законодательством.