

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад
комбинированного вида №34 «Сказка» г. Стародуба Брянской области

Приказ

от 22.01.25 № 19
г. Стародуб

Об утверждении Положения об утверждении
процедуры защиты работников, сообщивших
о коррупционных правонарушениях в деятельности
в МБДОУ детского сада комбинированного вида
№34 «Сказка» г. Стародуба от официальных
и неофициальных санкций

В соответствии со статьей 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 года
№ 273 –ФЗ « О противодействии коррупции»

Приказываю:

1. Утвердить прилагаемое положение об утверждении процедуры защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности в МБДОУ детского сада комбинированного вида №34 «Сказка» г. Стародуба от официальных и неофициальных санкций.
2. Пасынок И.С. довести содержание приказа до заинтересованных лиц.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

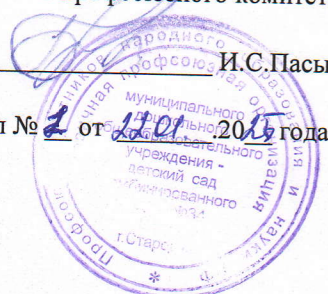
Заведующая МБДОУ №34 «Сказка»



И.В. Нешкова

Согласовано:

председатель профсоюзного комитета

МБДОУ  И.С.Пасынок

протокол № 1 от 17.01. 2015 года

Утверждаю;

Заведующая МБДОУ детского сада

комбинированного вида № 34 «Сказка»

 И.В.Нешкова

Приказ № 17 от 17.01. 2015 года

Положение

об утверждении процедуры защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 34 «Сказка» от формальных и неформальных санкций

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности МБДОУ детского сада комбинированного вида № 34 «Сказка» (далее – Учреждение) от формальных и неформальных 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 Учреждения 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.

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 другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

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. Формальные санкции – 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. 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 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. 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.

2.3. Для эффективной защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях, применяется комплекс мер, который включает в себя:

2.3.1. Обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

2.3.2. Защита от неправомерного увольнения и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий.

2.4. 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.

2.4.1. 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.

2.5. 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.

4. Заключительные положения

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

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.

3.3. Настоящий Порядок вступает в силу с момента утверждения приказом по Учреждению.