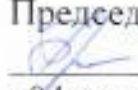


муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Ростов-на-Дону «Детский сад № 55»

Приложение к приказу
от 04.04.2024 № 83-ОД

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профкома
 /М.Л. Багдасарян/
«04» апреля 2024 г.



Заведующий МБДОУ № 55
/Седова Е.В./
«04» апреля 2024 г.

ПОРЯДОК

защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 года, Методикой оценки эффективности деятельности по предупреждению коррупции в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют исполнительные органы Ростовской области и органы местного самоуправления муниципальных образований в Ростовской области, утверждена пунктом 3.6 протокола заседания комиссии по координации работы по противодействию коррупции в Ростовской области от 27.03.2024 № 1.

1.2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников Учреждения (Предприятия).

1.3. Термины и определения:

Работники Учреждения (Предприятия) – физические лица, состоящие с Учреждением (Предприятием) в трудовых отношениях.

Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами предусмотрена гражданско-правовая, административная, дисциплинарная или уголовная ответственность.

Защита работников – это совокупность мер по обеспечению защиты работодателем на время проведения процедур проверки сообщений о коррупционных правонарушениях, а также после их окончания.

Формальные санкции – меры воздействия, применяемые в соответствии с определенными правилами в отношении работника, сообщившего о

коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения (Предприятия) либо его работников.

Неформальные санкции – спонтанные, эмоционально окрашенные реакции непосредственного руководителя либо коллег на поведение работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения (Предприятия) либо его работников.

1.4. Защите подлежат работники, сообщившие о:

- коррупционных правонарушениях как в деятельности Учреждения (Предприятия), так и совершенных работниками учреждения, иными лицами, от формальных и неформальных санкций;

- фактах склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах обращения к иным работникам) в связи с исполнением служебных обязанностей.

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

1.5.1. Обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционном правонарушении в деятельности Учреждения (Предприятия).

1.5.2. Обеспечение работнику гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение, а также иное ущемление прав и законных интересов в рамках исполнения

1.6. В случае проведения в отношении работника, ранее сообщившего о коррупционном правонарушении, служебной проверки, следствием которой, по мнению работника, может стать применение в отношении него мер дисциплинарного воздействия, материалы служебной проверки по ходатайству работника, могут быть предварительно рассмотрены на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в Учреждении (Предприятии).

1.7. Ходатайство работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях, должно быть подано одновременно с предоставлением письменных объяснений о причинах и обстоятельствах допущенного нарушения, которые работник представляет работодателю в порядке статьи 193 Трудового кодекса РФ.

1.8. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения (Предприятия), дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров на общих основаниях.