

ПРИНЯТО
Советом Образовательного учреждения
ГБДОУ детский сад №12
комбинированного вида
Кировского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 09.11.2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом по Государственному
бюджетному дошкольному
образовательному учреждению детскому
саду № 12 комбинированного вида
Кировского района Санкт-Петербурга
от 09.11.2018 года № 99

СОГЛАСОВАНО
Профессиональным союзом работников
Образовательного учреждения
Протокол № 2 от 09.11.2018г.

**Порядок защиты работников,
сообщивших о коррупционных правонарушениях
в деятельности ГБДОУ детского сада № 12
комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности ГБДОУ детского сада № 12 комбинированного вида Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ГБДОУ) от формальных и неформальных санкций, разработан в соответствии с Федеральным Законом от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Уставом и другими локальными актами.

1.2. Действия Настоящего Порядка распространяются на всех работников ГБДОУ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. 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.

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 определенными правилами (например, меры дисциплинарного взыскания) в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения.

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

Сообщение о коррупционном правонарушении – информация о злоупотреблении служебным положением, даче взятки, получении взятки, злоупотреблении полномочиями, коммерческом подкупе либо ином незаконном использовании работником учреждения своего должностного положения вопреки законным интересам учреждения, 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 незаконного предоставления такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами и организациями, несоблюдении ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнении обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Федеральным законом от 25 декабря 2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», а также иных коррупционных правонарушениях, за совершение которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена уголовная, административная, гражданско-правовая или дисциплинарная ответственности.

Защита лица, сообщившего о коррупционном правонарушении – меры защиты, направленные на недопущение преследования и ущемления прав и законных интересов работников учреждения, сообщивших о коррупционном правонарушении.

1.4. Принципы защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях:

- ❖ законность, уважение прав и свобод человека и гражданина, взаимная ответственность работодателя, органов прокуратуры, правоохранительных органов или других уполномоченных государственных органов, осуществляющих меры защиты лиц, сообщивших о коррупционных правонарушениях, и иных защищаемых лиц;
- ❖ защищенность от неправомерного вмешательства в трудовую деятельность работников учреждения, сообщивших о коррупционных правонарушениях, применения к ним мер дисциплинарного воздействия в связи с сообщением о коррупционном правонарушении;
- ❖ недопустимость препятствования получению работником учреждения, сообщившим о коррупционном правонарушении, бесплатной юридической помощи и доступа к правосудию;
- ❖ применение мер защиты без ущемления прав и законных интересов работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях;
- ❖ предоставление мер защиты в соответствии с полномочиями работодателя.

II. 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 другими работниками учреждения) в связи с исполнением им должностных обязанностей, подается непосредственно ответственному за профилактику коррупционных и иных правонарушений учреждения в соответствии с Порядком уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников ГБДОУ к совершению коррупционных правонарушений.

2.3. Защита работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций включает в себя 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 (перевод на нижестоящую должность; лишение или снижение размера заработной платы, премий; необоснованный перенос времени отпуска).

2.4.3. Обращение работодателя в органы прокуратуры для принятия мер прокурорского реагирования.

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, материалы служебной проверки по ходатайству работника могут быть рассмотрены на заседании Комиссии по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов в учреждении.

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, предусмотренном статьей 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 установленном российским законодательством порядке.

2.7. Работнику, способствующему раскрытию правонарушения коррупционной направленности с его согласия руководителем учреждения, может быть объявлено нематериальное поощрение в форме: вынесение устной благодарности либо вручение благодарственного письма.

III. 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 российским законодательством.

IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Настоящий Порядок утверждается приказом руководителя учреждения.

4.2. В настоящий Порядок могут быть внесены изменения и дополнения, в порядке, предусмотренном для его принятия.