



Утверждаю
Директор МБОУ "Степановская СОШ"
Т.П. Шатохина
приказ № 293 от 08.12.2022 г.

Порядок
защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности
Учреждения, от формальных и неформальных санкций
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Степановская средняя
общеобразовательная школа Оренбургского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящий порядок защиты работников (далее - Порядок), сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, от формальных и неформальных санкций в МКУ «ИМЦ РУО» (далее - Учреждение) разработан во исполнение требований статьи 13.3 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и с учетом Методическими рекомендациями по разработке и принятию мер по предупреждению и противодействию коррупции разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, в целях определения мер по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в рамках реализации установленных задач и Положением об антикоррупционной политике Учреждения.

1.2. Действия настоящего Порядка распространяются на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3.1. Работник учреждения – физические лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора.

1.3.2. Коррупция – злоупотреблением служебным положением, дача и получении взятки, злоупотреблением полномочиями, коммерческим подкупом, 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 (пункт 1 статьи 1 Федерального закона №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. Формальные санкции – меры воздействия, применяемые в соответствии с определенными 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 начальника или коллег на поведение работника Учреждения, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

2. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения

2.1. Защите подлежат лица, сообщившие о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения (других работников Учреждения) от формальных и неформальных санкций.

2.2. Комплекс мер по защите работников Учреждения представляет собой:

2.2.1. Обеспечение конфиденциальности сведений;

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

3. Меры, принимаемые директором Учреждения

3.1. Начальником Учреждения принимаются меры по защите работника Учреждения, уведомившего работодателя:

3.1.1. о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений

3.1.2. о фактах к иным работникам Учреждения в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, в части обеспечения работнику Учреждения гарантий, предотвращающих:

- его неправомерное увольнение;
- перевод на нижестоящую должность;
- лишение или снижение размера премии;
- перенос времени отпуска;
- привлечение к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения предоставленного работником Учреждения уведомления.

4. Ответственность

4.1. В случае сообщения работником Учреждения заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство другого работника Учреждения, он может быть привлечен к ответственности, установленной действующим законодательством.