Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №8

ПРИНЯТО: Педагогическим советом МАОУ СОШ №8 Протокол от 24.03.2022г. №10

УТВЕРЖДАЮ: Директор МАОУ СОШ №8 Е.М. Константинова «31» марта 2022 г.

Приказ МАОУ СОШ №8 от 31.03.2022г. №251/1

«Об утверждении Порядка защиты работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8, сообщивших о коррупционных правонарушениях, от формальных и неформальных санкций»

ПОРЯДОК

защиты работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №8, сообщивших о коррупционных правонарушениях, от формальных и неформальных санкций

1. Общие положения

- 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 организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утверждёнными Министерством труда и социальной защиты РФ от 08 ноября 2013 года, Антикоррупционной политикой МАОУ СОШ №8, утверждённой приказом МАОУ СОШ №8 от 16.04.2015г. № 148 «О мерах по предупреждению и противодействию коррупции в МАОУ СОШ №8»
- 1.2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников МАОУ СОШ №8 (далее Учреждение) 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, 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 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 воздействий, применяемые в соответствии с определёнными правилами (например, меры дисциплинарного взыскания) в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения.
- 1.3.4. 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 деятельности Учреждения

- 2.1. 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.
- 2.2. Защите подлежат лица, сообщившие о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения (других работников учреждения) от формальных и неформальных санкций.
- 2.3. Комплекс мер по защите работников представляет собой: а) обеспечение конфиденциальности сведений,
- б) защита от неправомерного увольнения и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий,
- в) меры прокурорского реагирования.
- 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 него дисциплинарного (привлечение отношении мер характера дисциплинарной ответственности), служебной материалы проверки ходатайству работника могут быть предварительно рассмотрены на заседании Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 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.

3. Меры, принимаемые работодателем

- 3.1. Руководителем Учреждения принимаются меры по защите работника, уведомившего работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения, о фактах обращения к иным работникам в связи с исполнением должностных обязанностей каких-либо лиц в целях склонения их к совершению коррупционных правонарушений, в части обеспечения работнику гарантий, предотвращающих:
- его неправомерное увольнение;
- перевод на нижестоящую должность;
- лишение или снижение размера премии;
- перенос времени отпуска;
- привлечение к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения представленного работником уведомления.
- 3.2. Лицу, способствующему раскрытию правонарушения коррупционной направленности с его согласия руководителем Учреждения может быть объявлено нематериальное поощрение в форме:
- вынесение устной благодарности;
- вручение благодарственного письма;
- вынесение благодарности с занесением в личное дело работника.
- 3.3. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров на общих основаниях.

4. Ответственность

4.1. 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.

5. Заключительные положения

- 5.1. Настоящий Порядок может быть пересмотрен как по инициативе работников, так и по инициативе руководства Учреждения.
- 5.2. В настоящий Порядок могут быть внесены изменения и дополнения, в соответствии с соблюдением процедуры принятия локальных актов, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
- 5.3. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения.