



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях

1. Общие положения

1.1. Положение о защите работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности в Учреждении, (далее - Порядок) разработан на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»; Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты от 01.01.2001 г.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

1.3. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников MAOU СОШ № 8 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 (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

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 определёнными 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

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

2.1. Защите подлежат работники, уведомившие руководителя Учреждения 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 руководителем Учреждения на время проведения процедур проверки

сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания.

2.3. Комплекс мер по защите служащих и работников представляет собой:

а) обеспечение конфиденциальности сведений, о работнике, сообщившем о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

б) защита от неправомерного увольнения и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий (перевод на ниже стоящую должность, лишение или снижение премии, перенос отпуска и т.д.)

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 отношении него мер дисциплинарного характера, материалы служебной проверки по ходатайству работника могут быть предварительно рассмотрены на заседании Комиссии по противодействию коррупции в целях урегулирования конфликта интересов.

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.

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 привлечен к ответственности, установленной действующим законодательством.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение может быть пересмотрено как по инициативе работников, так и по инициативе руководства Учреждения.

4.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения, в соответствии с соблюдением процедуры принятия локальных актов.