

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа №7 города Новошахтинска  
(МБОУ СОШ №7)

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

Об утверждении процедуры защиты работников, сообщивших о коррупционных  
правонарушениях в деятельности МБОУ СОШ №7 от формальных и  
неформальных санкций

### **1 Общие положения.**

1.1. Настоящий порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности МБОУ СОШ №7 (далее – Учреждение) от формальных и неформальных санкций (далее – Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Действия настоящего Порядка распространяется на всех работников Учреждения 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.

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.

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 руководителя или коллег на поведение работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения.

## **2. 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. 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 сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после окончания.

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

2.3.1. Обеспечения конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

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

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 (привлечение к дисциплинарной ответственности), материалы служебной проверки по ходатайству работника могут быть предварительно рассмотрены на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников Учреждения и урегулированию конфликта интересов.

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.

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 на общих основаниях.

## **3. Меры защиты заявителей**

3.1. Основания для применения мер защиты:

- а) поступлении угроз жизни и здоровью заявителя;
- б) наличии угрозы несанкционированного раскрытия персональных данных и информации конфиденциального характера заявителя;

в) наличии у лица, в отношении которого поступила информация о совершении коррупционного правонарушения, возможностей для осуществления неправомерных действий в отношении заявителя.

3.2. Меры защиты могут применяться:

- а) инициативно;
- б) на основании содержащейся в сообщении информации, в т.ч. просьбы о применении мер защиты;
- в) на основании обращения о применении мер защиты (если сообщение изначально не содержало подобную информацию).
- г) применяются с момента поступления сообщения: обеспечивается достаточный уровень защиты персональных данных, ограничивается доступ к ним широкого круга лиц.
- д) в отношении лица, которое дает пояснение, участвует или оказывает иное содействие в рассмотрении сообщения.

3.3. В отношении заявителя может применяться одновременно одна или несколько мер защиты:

- а) от неправомерного увольнения заявителя;
- б) от неправомерного перевода заявителя на нижестоящую должность;
- в) от необоснованного лишения или снижения размера премии и иных выплат заявителю;
- г) от необоснованного переноса времени отпуска и проч.;
- д) особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности в период и после (например, до года) рассмотрения сообщения;
- е) проактивный мониторинг антикоррупционной структурой отдельных изменений в отношении заявителя (например, изменение должностного (служебного) положения, должностных (служебных) обязанностей (полномочий). и сообщившему в правоохранительные или иные государственные органы о ставших ему известными фактах коррупции, меры дисциплинарной ответственности применяются (в случае совершения этим лицом в течение года после указанного сообщения дисциплинарного проступка) только по итогам рассмотрения соответствующего вопроса на заседании комиссии при участии прокурора.

3.4. По инициативе представителя нанимателя (работодателя) вопросы увольнения, перевода на нижестоящую должность, лишения или снижения размера премии, переноса времени отпуска и иные подобные вопросы в отношении заявителя могут быть рассмотрены на заседании комиссии

3.5. В число мер защиты в ЛНА включается установление особого порядка рассмотрения жалоб заявителя на неправомерные действия, последовавшие после раскрытия им информации.

## **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 привлечен к ответственности, установленной действующим законодательством.

