

Порядок защиты сотрудников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности МАУ ДО ГДТДиМ «Одаренность и технологии», от формальных и неформальных санкций.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок защиты сотрудников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности муниципального автономного учреждения дополнительного образования Городского Дворца творчества детей и молодежи «Одаренность и технологии» (далее - Дворец) от формальных и неформальных санкций (далее - Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ от 08 ноября 2013 года и Положением об антикоррупционной политике МАУ ДО ГДТДиМ «Одаренность и технологии».

1.2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех сотрудников Дворца вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3 Термины и определения.

1.3.1. Сотрудники Дворца - физические лица, состоящие с Дворцом 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 воздействия, применяемые в соответствии с определёнными правилами (например, меры дисциплинарного взыскания) в отношении сотрудника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Дворца.

1.3.5. Неформальные санкции - спонтанные, эмоционально окрашенные реакции непосредственного руководителя или коллег на поведение сотрудника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Дворца.

2. Порядок защиты сотрудников, сообщивших о коррупционных правонарушениях во Дворце

2.1. Защите подлежат сотрудники, уведомившие работодателя о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционного правонарушения (о фактах совершения другими сотрудниками Дворца) в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.2. Уведомление сотрудника о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах совершения другими сотрудниками Дворца) в связи с исполнением им должностных обязанностей, подается непосредственно директору Дворца, без регистрации у секретаря, в произвольной форме.

2.3. Защита сотрудников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Дворца, 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.

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

2.4.1. Обеспечение конфиденциальности сведений о сотруднике, сообщившем о коррупционных правонарушениях в деятельности Дворца.

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

2.5. В случае проведения в отношении сотрудника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Дворца, 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 сотрудника могут быть предварительно рассмотрены на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению сотрудников Дворца и урегулированию конфликта интересов.

2.5.1. Ходатайство сотрудника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Дворца, должно быть подано одновременно с предоставлением письменных объяснений о причинах и обстоятельствах допущенного нарушения, которые сотрудник 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.

2.6. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Дворца, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано сотрудником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров на общих основаниях.

3. Ответственность

3.1. В случае сообщения сотрудником заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство другого сотрудника Дворца, он может быть привлечён к ответственности, установленной действующим законодательством