Утверждено

Приказом №17/ОД от 06.03.2020 г.

**ПОРЯДОК**

**защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности образовательного учреждения от формальных и неформальных санкций**

**1.Общие положения**

1.1.Настоящий Порядок разработан в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008No 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.

1.2.Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников ГБОУ СО «Краснотурьинская школа-интернат» (далее -Учреждение) вне зависимости от уровня занимаемой должности.

**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 защитеработников 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.

**3.Меры, принимаемые работодателем**

3.1.РуководителемУчреждения 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 обоснованность такого решения рассматривается на заседании Комиссии по противодействию коррупции и согласовывается с Учредителем.

**4.Заключительные положения**

4.1.Настоящий Порядок может быть пересмотрен как по инициативе работников, так ипо инициативе руководства Учреждения.

4.2.В настоящий Порядок могут быть внесены изменения и дополнения, в соответствии с соблюдением процедуры принятия локальных актов, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.