

Рассмотрено на педагогическом  
совете СЮН  
протокол № 4  
от 09.12.2024г.

УТВЕРЖДЕНО  
директором СЮН  
\_\_\_\_\_  
Н.А. Булгакова  
приказ №146 от 09.12.2024г.

**Порядок защиты работников  
муниципального бюджетного учреждения Станция юных натуралистов,  
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.

1.2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Станция юных натуралистов (далее - СЮН) вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Термины и определения:

1.3.1. Работники СЮН – штатные работники с полной или частичной занятостью, вступившие в трудовые отношения с СЮН независимо от их должности.

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 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**

2.1. Защите подлежат лица, сообщившие о коррупционных правонарушениях в деятельности СЮН (других работников СЮН) от формальных и неформальных санкций.

2.2. 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.

### **3. Меры, принимаемые работодателем**

3.1.Руководителем СЮН 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 СЮН может быть объявлено нематериальное поощрение в форме:

- вынесение устной благодарности;
- вручение благодарственного письма;
- вынесение благодарности с занесением в личное дело работника.

В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника обоснованность такого решения рассматривается на заседании Комиссии по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

### **4.Заключительные положения**

4.1.Настоящий Порядок может быть пересмотрен как по инициативе работников, так и по инициативе руководства СЮН.

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.