

**муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 238»**



Утверждаю
Заведующий МБДОУ №238
Л.А. Лапочкина
От 12.01.2026 № 16/1

**ПОРЯДОК
защиты работников, сообщивших о коррупционных
правонарушениях в МБДОУ №238**

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 организационных мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 года, Методикой оценки эффективности деятельности по предупреждению коррупции в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют исполнительные органы Ростовской области и органы местного самоуправления муниципальных образований в Ростовской области, утверждена пунктом 3.6 протокола заседания комиссии по координации работы по противодействию коррупции в Ростовской области от 27.03.2024 № 1.

1.2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Детский сад № 238» (далее Учреждение).

1.3. Термины и определения:

Работники Учреждения — физические лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях.

Коррупционное правонарушение — деяние, обладающее признаками коррупции, за которые федеральными законами и иными нормативными правовыми актами предусмотрена гражданско-правовая, административная, дисциплинарная или уголовная ответственность.

Защита работников — это совокупность мер по обеспечению защиты работодателем на время проведения процедур проверки сообщений о коррупционных правонарушениях, а также после их окончания.

Формальные санкции — меры воздействия, применяемые в соответствии с определенными правилами в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения либо его работников.

Неформальные санкции — спонтанные, эмоционально окрашенные реакции непосредственного руководителя либо коллег на поведение работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения либо его работников.

1.4. Защите подлежат работники, сообщившие о:

- коррупционных правонарушениях как в деятельности Учреждения, так и совершенных работниками учреждения, иными лицами, от формальных и неформальных санкций;
- фактах склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах обращения к иным работникам) в связи с исполнением служебных обязанностей.

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

1.5.1. Обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционном правонарушении в деятельности Учреждения.

1.5.2. Обеспечение работнику гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение, а также иное ущемление прав и законные интересы в рамках исполнения служебных обязанностей.

1.6. В случае проведения в отношении работника, ранее сообщившего о коррупционном правонарушении, служебной проверки, следствием которой, по мнению работника, может стать применение в отношении него мер дисциплинарного воздействия, материалы служебной проверки по ходатайству работника, могут быть предварительно рассмотрены на заседании Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МБДОУ № 238.

1.7. Ходатайство работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях, должно быть подано одновременно с предоставлением письменных объяснений о причинах и обстоятельствах допущенного нарушения, которые работник представляет Работодателю в порядке статьи 193 Трудового кодекса РФ в ответ на предъявление соответствующего требования руководителя, либо иного лица, уполномоченного на проведение служебной проверки.

1.8. 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.

1.9. Настоящий Порядок является локальным нормативным актом Учреждения, согласуется с профсоюзным комитетом Учреждения, утверждается (вводится в действие) приказом руководителя Учреждения.

1.10. В настоящий Порядок могут быть внесены изменения и дополнения, как по инициативе работников, так и по инициативе руководителя Учреждения в соответствии с процедурой принятия локальных актов.

1.11. Порядок принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Порядку принимаются в порядке предусмотренным пунктом 1.9. настоящего Порядка.

1.12. После принятия Порядка (или изменений и дополнений отдельных пунктов, разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

1.13. Текст данного Порядка подлежит доведению до сведения всех работников Учреждения и размещается на официальном сайте Учреждения в сети «Интернет».