

**Областное государственное автономное учреждение культуры  
«Томский областной ордена Трудового Красного Знамени театр драмы»  
(ОГАУК «Театр драмы»)**

**ПРИКАЗ**

«10» августа 2021 г.

г. Томск

№ 01-03/306

**Об утверждении Порядка  
защиты работников,  
сообщивших о коррупционных  
правонарушениях, в ОГАУК  
«Театр драмы»**

Во исполнение статьи 13.3 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», в целях обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения работниками ОГАУК «Театр драмы» должностных обязанностей, а также предупреждения коррупции в ОГАУК «Театр драмы»,

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях, в ОГАУК «Театр драмы» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Начальнику отдела кадров Алексеевой Е.В. организовать ознакомление вновь принимаемых, а также действующих работников под подпись с текстом Порядка защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях, в ОГАУК «Театр драмы».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



В.В. Волочинков

Ознакомлена:

\_\_\_\_\_ Е.В. Алексеева

**Порядок  
защиты работников, сообщивших  
о коррупционных правонарушениях, в ОГАУК «Театр драмы»**

1. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников ОГАУК «Театр драмы» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Под коррупционными нарушениями в целях настоящего Порядка понимается:

склонение работника ОГАУК «Театр драмы» (далее – Учреждение) к совершению коррупционных правонарушений;

совершение работником Учреждения нарушений, имеющих признаки коррупции.

2. Защита работника Учреждения, уведомившего работодателя либо правоохранительные органы о фактах обращения в целях склонения его либо иного работника Учреждения к совершению коррупционного правонарушения, а также о фактах совершения работником Учреждения нарушений, имеющих признаки коррупции, от формальных и неформальных санкций – совокупность мер по обеспечению его защиты работодателем на время проведения процедур проверки сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания.

4. Под формальными санкциями понимаются меры дисциплинарного взыскания (необоснованное привлечение к дисциплинарной ответственности, неправомерное увольнение по инициативе работодателя, перевод на нижестоящую должность) и административного воздействия (лишение или снижение размера премии, перенос времени отпуска и т.п.) на работника, применяемые к нему в связи с сообщением им о коррупционных правонарушениях в Учреждении.

5. Под неформальными санкциями понимаются спонтанные, эмоционально окрашенные реакции непосредственного руководителя или коллег на поведение работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в Учреждении (оскорбительный тон, демонстративное игнорирование работника и пр.).

6. Непосредственный руководитель, вышестоящие руководители, директор Учреждения либо лицо, его замещающее, обязаны принять меры для максимального ограждения работника, уведомившего о фактах совершения деяний (действий либо бездействий), имеющих признаки коррупционных нарушений, от формальных и неформальных санкций, а также обязаны принять меры для недопущения разглашения сведений об информаторе и обстоятельствах проведения проверки.

7. Директором Учреждения либо лицом, его замещающим, может быть рассмотрен вопрос о поощрении работника Учреждения, уведомившего

работодателя либо правоохранительные органы о фактах обращения в целях склонения его либо иного работника Учреждения к совершению коррупционного правонарушения, а также о фактах совершения работником Учреждения нарушений, имеющих признаки коррупции.

8. Сведения, содержащиеся в уведомлении о факте совершения коррупционного нарушения, личность работника, подавшего уведомление, а также все сведения, полученные в ходе проведения проверки, являются конфиденциальной информацией. Уведомления, все материалы проверок являются конфиденциальными документами.

9. В случае сообщения работником заведомо ложной информации, не соответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство другого работника Учреждения, он может быть привлечен в ответственности в рамках действующего законодательства Российской Федерации.