

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СЕВАСТОПОЛЬСКИЙ РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР
ДЛЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ С ОГРАНИЧЕННЫМИ
ВОЗМОЖНОСТЯМИ»

УТВЕРЖДЕНО
приказом ГКУ «СРЦДПОВ»
№ 82 от 10.07.2019 г.

**Порядок
защиты работников, сообщивших о
коррупционных правонарушениях в деятельности
учреждения, от формальных и неформальных
санкций в Государственном казенном учреждении
«Севастопольский реабилитационный центр для
детей и подростков с ограниченными
возможностями»**

Порядок
защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в
деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций в
Государственном казенном учреждении «Севастопольский
реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными
возможностями»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от неформальных и формальных санкций в ГКУ «СРЦДПОВ» (далее Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

1.2. Действия настоящего Порядка распространяются на всех работников ГКУ «СРЦДПОВ» (далее Учреждение) вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Термины и определения.

1.3.1. Работники учреждения – физические лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора.

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 или 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 представление 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 «О противодействии коррупции»).

1.3.3. Коррупционное правонарушение-деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

1.3.4. Формальные санкции –меры воздействия, применяемые в соответствии с определенными правилами (например, меры дисциплинированного 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. При исполнении своих обязательств по Договору, Стороны, их аффилированные лица, работники или посредники не осуществляют действия, нарушающие требования существующего законодательства и международных актов о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем.

2. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в Учреждении.

2.1. Защите подлежат работники, уведомившие установленным порядком работодателя о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционного

правонарушения (о фактах совершения другими работниками Учреждения коррупционных правонарушений) в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.2. Защита работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, 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.

2.3. Руководителем Учреждения 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.

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

2.4.1. Обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения.

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

В случае проведения в отношении работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, 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 работника могут быть предварительно рассмотрены на заседании комиссии, которая может быть создана для урегулирования конфликта интересов.

Ходатайство работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, должно быть подано одновременно с предоставлением письменных объяснений о причинах и обстоятельствах допущенного нарушения, которые работник 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.

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.

3. Заключительные положения.

3.1. Лицо, способствующему раскрытию правонарушения коррупционной направленности руководителем Учреждения, могут быть применены меры поощрения, в установленном законном порядке, при согласии данного работника.

3.2. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника обоснованность такого решения рассматривается на заседании комиссии по противодействию коррупции в ГКУ «СРЦДПОВ».

4.3. В случае сообщения работником заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство

другого работника Учреждения, он может быть привлечен к ответственности, установленной действующим законодательством.