Утверждаю:
Директор ОГКУ УДД «Гнёздышко»
_____ И.Ю.Явкина

Порядок защиты работников ОГКУ Ульяновский детский дом «Гнёздышко», сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, от формальных и неформальных санкций

1. Общее положение

1.1. Порядок защиты работников ОГКУ Ульяновский детский дом «Гнёздышко», сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, от формальных и неформальных санкций, (далее-Порядок) разработан на основании Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»
1.2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от 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. Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная и ли уголовная ответственность.
1.3.3. 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.
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 в Учреждения

2.1. Защите подлежат работники, уведомившие работодателя о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционного правонарушения (о фактах совершения другими работниками Учреждения) в связи с исполнения ими должностных обязанностей.

2.2. Уведомление работника о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах совершения другими работниками Учреждения) в связи с исполнением им должностных обязанностей подаётся непосредственно директору Учреждения.

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

2.3.1.Обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

2.3.3. Обеспечение работнику гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий.

2.4. В случае проведения в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, служебной проверкой, 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 по противодействию коррупции и урегулированию конфликта интересов.

2.5. Ходатайство работника, 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 требование работодателя, либо иного лица, уполномоченного на проведение служебной проверки.

2.6. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров на общих основаниях.

3. Ответственность

3.1. В случае сообщения работником заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство другого работника Учреждения, он может быть привлечён к ответственности, установленной действующим законодательством.