

Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций

1. Настоящий порядок защиты работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нижневартовский многопрофильный реабилитационный центр для инвалидов» (далее по тексту – Учреждение) сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, от формальных и неформальных санкций (далее – Порядок) устанавливает способ информирования работниками учреждения работодателя о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами или иными лицами в учреждении

2. Настоящий Порядок разработан в соответствии с:

- Федеральным законом от 25 декабря 2008 №273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Постановлением Правительства ХМАО - Югры от 27.06.2014г. № 229-п «Об утверждении основных направлений антикоррупционной деятельности в государственных учреждениях и государственных унитарных предприятиях ХМАО-Югры, а также хозяйственных обществах, товариществах, фондах, автономных некоммерческих организациях, единственным учредителем которых является Ханты-Мансийский автономный округ - Югра»;
- указаниями Департамента социального развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 16.02.2023 № 15-исх-2729.

3. Порядок распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

4. Требования настоящего Порядка могут быть применены в отношении работников учреждения, сообщивших об иных правонарушениях, способных причинить материальный ущерб, нанести вред репутации и иные убытки или утраты Учреждению.

5. Термины и определения:

Предупреждение коррупции - деятельность организации, направленная на введение элементов корпоративной культуры, организационной структуры, правил и процедур, регламентированных внутренними нормативными документами, обеспечивающих недопущение коррупционных правонарушений.

Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которые предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

Формальные санкции – это меры дисциплинарного взыскания (необоснованные объявления замечания, выговора, увольнение по инициативе работодателя) и административного воздействия (необоснованная невыплата премии, привлечение к материальной ответственности и т.п.) на работника, применяемые к нему, в связи с сообщением им о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения.

Неформальные санкции – спонтанные, эмоционально окрашенные реакции непосредственного руководителя или коллег на поведение работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения (порицание, замечание,

насмешка, злая шутка, нелестная кличка, пренебрежение, отказ подать руку или поддерживать отношения и т.п.).

6. 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 сообщения о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания.

7. Защите подлежат работники учреждения, уведомившие работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения и совершения коррупционного правонарушения другими работниками в связи с исполнением должностных, трудовых обязанностей.

8. Защита работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях, от формальных и неформальных санкций обеспечивается работодателем на время проведения проверки поступившей информации, а в случае необходимости и после её окончания.

9. Руководством Учреждения принимаются меры защиты работника, сообщившего о коррупционном правонарушении, в части обеспечения ему гарантий, предотвращающих:

- неправомерное увольнение;
- неправомерное привлечение к дисциплинарной ответственности;
- неправомерное снижение размера или не начисление премий;
- неправомерное снижение размера или отмена персональных окладов, персональных надбавок к должностному окладу, иных надбавок и (или) доплат к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) стимулирующего характера;
- изменение (ухудшение) условий работы, не предусмотренных трудовым договором.

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

10.1. обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения;

10.2. защиту от неправомерного увольнения и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий;

10.3. предоставление бесплатной юридической помощи.

11. Меры защиты, предусмотренные настоящим Порядком, также распространяются на работников Учреждения, которые дают пояснения, участвуют или оказывают иное содействие в проведении проверки, проводимой на основании сообщения о коррупционном правонарушении, по их письменному заявлению.

12. Лицу, способствующему раскрытию правонарушения коррупционной направленности с его согласия директором Учреждения может быть объявлено нематериальное поощрение в форме:

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