

П О Р Я Д О К
защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности
областного государственного автономного учреждения «Центр спортивной подготовки
сборных команд Томской области», от формальных и неформальных санкций

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности областного государственного автономного учреждения «Центр спортивной подготовки сборных команд Томской области» (далее – учреждение), от формальных и неформальных санкций (далее – Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.11.2013г. и Антикоррупционной политикой учреждения.

1.2. Действия настоящего Порядка распространяются на всех работников учреждения 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 и 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 предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

1.3.3. Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которое нормативно правовыми актами предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

1.3.4. Формальные санкции – меры воздействия, применяемые в соответствии с определенными правилами в отношении работника в связи с сообщением им о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения: меры дисциплинарного взыскания (необоснованное объявление замечания, выговора, увольнение по инициативе работодателя) и административного воздействия (необоснованная невыплата премии, привлечение к материальной ответственности и т.п.).

1.3.5. Неформальные санкции – эмоциональное психологическое давление и воздействие непосредственного руководителя или коллег на 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.).

2. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в
деятельности учреждения

2.1. 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.

2.2. Защите подлежат работники, уведомившие работодателя о фактах обращения к ним в целях склонения их к совершению коррупционного правонарушения в связи с исполнением им должностных обязанностей, о фактах совершения другими работниками учреждения коррупционных правонарушений.

2.3. Уведомление работника о фактах обращения к нему в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения в связи с исполнением им должностных обязанностей либо о фактах совершения другими работниками учреждения коррупционных правонарушений, подается непосредственно руководителю учреждения, без регистрации у секретаря, через должностное лицо, ответственное за профилактику коррупционных и иных правонарушений в учреждении в письменной форме произвольно или по рекомендуемому образцу Приложения № 1 к Порядку уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений.

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

2.4.3. Предоставление бесплатной юридической помощи.

2.5. В случае проведения в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения, служебной проверки, следствием которой по мнению работника может стать применение в отношении него мер дисциплинарного характера, материалы служебной проверки по ходатайству работника могут быть предварительно рассмотрены на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников учреждения и урегулированию конфликта интересов.

2.5.1. 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 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации в ответ на предъявление соответствующего требования 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, обоснованность такого решения рассматривается на заседании Комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников учреждения и урегулированию конфликта интересов.

2.7. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, 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. Ответственность

3.1. В случае сообщения работником заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство другого работника учреждения, он может быть привлечен к ответственности в рамках действующего законодательства.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящий Порядок, а также изменения и дополнения к нему утверждаются внутренним распорядительным актом руководителя учреждения.

4.2. Порядок вступает в силу с момента его утверждения, является открытым и общедоступным документом. Учреждение размещает его на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.