



УТВЕРЖДЕН

Приказом директора
ОГКУ ДО СШОР «Россия»
Т.Г. Лёшиной
от 10 апреля 2024 года № 76

ПОРЯДОК ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ, СООБЩИВШИХ О КОРРУПЦИОННЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТ ФОРМАЛЬНЫХ И НЕФОРМАЛЬНЫХ САНКЦИЙ

областного государственного казенного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Россия»
(ОГКУ ДО СШОР «Россия»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет процедуры защиты работников, сообщивших работодателю о коррупционных правонарушениях в областном государственном казенном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Россия» (далее-Учреждение) от формальных и неформальных санкций.

1.2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Термины и определения:

Работники Учреждения - физические лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора.

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

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.

Формальные санкции-меры воздействия, применяемые в соответствии с определенными правилами (например, меры дисциплинарного взыскания) в отношении работника, сообщившего 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.

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

2.1. Защите подлежат работники, уведомившие работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах обращения к иным работникам) в связи с исполнением служебных обязанностей.

2.2. Уведомление работника о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах обращения к иным работникам)

в связи с исполнением служебных обязанностей подается непосредственно директору Учреждения.

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

- обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения;
- 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, 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 по противодействию коррупции Учреждения.

2.5. 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.

2.6. 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. 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, установленной действующим законодательством.

4. Заключительные положения

4.1. Данный порядок вступает в силу с момента его утверждения руководителем Учреждения.