

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАУЗ СО «ОСЦМР
«Санаторий «Обуховский»

/И.А. Клементьев/
«11» июля 2023 года



ПОРЯДОК защиты работников ГАУЗ СО «ОСЦМР «Санаторий «Обуховский», сообщивших о коррупционных правонарушениях, от формальных и неформальных санкций

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок защиты работников ГАУЗ СО «ОСЦМР «Санаторий «Обуховский», сообщивших о коррупционных правонарушениях, от формальных и неформальных санкций (далее – Порядок) определяет процедуры защиты работников, сообщивших работодателю о коррупционных правонарушениях в ГАУЗ СО «ОСЦМР «Санаторий «Обуховский» (далее – Учреждение) от формальных и неформальных санкций.

1.2. Порядок разработан на основании Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», указы Президента Российской Федерации от 08.07.2013 года № 613 «Вопросы противодействия коррупции».

1.3. Цель Порядка – обеспечение защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности в Учреждении. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности.

2. Основные понятия

2.1. Коррупционные правонарушения – действия, направленные на получение неправомерной выгоды или преимуществ, такие как взятки, подделка документов, злоупотребление служебным положением и прочее.

2.2. Работники учреждения – физические лица, состоящие с учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора;

2.3. Коррупция – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение, 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.

2.4. 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.

2.5. Формальные санкции – меры воздействия, применяемые в соответствии с определенными правилами (например, меры дисциплинарного взыскания) в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

2.6. Неформальные санкции – спонтанные, эмоционально окрашенные реакции непосредственного руководителя или коллег на поведение работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

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

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

3.2. 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, без регистрации у секретаря.

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

3.3.1. Обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

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

3.4. 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 в Учреждении.

3.5. 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.

3.6. 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.

4. Ответственность

4.1. 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.

5. Заключительные положения

5.1. Изменения и дополнения в Порядок вносятся приказом директора Учреждения.

5.2. Порядок вступает в силу с момента подписания.