

Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности государственного автономного учреждения Новосибирской области «Научно-производственный центр по сохранению историко-культурного наследия Новосибирской области»

1. Общие положения.

1.1. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях (далее – Порядок) в деятельности государственного автономного учреждения Новосибирской области «Научно-производственный центр по сохранению историко-культурного наследия Новосибирской области» (далее – Учреждение) разработан в рамках реализации Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации в 2019 году.

1.2. Порядок определяет совокупность принимаемых мер по обеспечению начальником Учреждения защиты работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, на время проведения процедур проверки сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания.

1.3. Положение обязательно для применения всеми работниками Учреждения.

1.4. Основные понятия:

- работники учреждения – физические лица, состоящие с Учреждением в трудовых отношениях на основании трудового договора;
- 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 Учреждения.

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

- формальные санкции – меры воздействия, применяемые в соответствии с определёнными правилами (например, меры дисциплинарного взыскания) в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения;

- неформальные санкции – спонтанные, эмоционально окрашенные реакции непосредственного начальника или коллег на поведение работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

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

2.1. Защите подлежат лица, сообщившие о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения (других работников Учреждения) от формальных и неформальных санкций.

2.2. Комплекс мер по защите работников представляет собой:

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

2.2.2. Защита от неправомерного увольнения, неправомерного вмешательства в профессиональную служебную (трудовую) деятельность работника, сообщившего о коррупционном правонарушении, и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий.

2.2.3. Обращение работодателя в органы прокуратуры для принятия мер прокурорского реагирования.

3. Права и обязанности работников, сообщивших о коррупционном правонарушении.

3.1. Работник, сообщивший о коррупционном правонарушении, имеет право:

3.1.1. Обжаловать решения работодателя (представителя работодателя), рассматривающих сообщение о коррупционном правонарушении, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.1.2. Обращаться с письменным заявлением о применении мер защиты или их отмене к работодателю, в правоохранительные органы, в органы прокуратуры или другие уполномоченные государственные органы.

3.2. Работник, сообщивший о коррупционном правонарушении, обязан:

3.2.1. Соблюдать порядок и форму предоставления уведомления о коррупционном правонарушении в соответствии с утвержденным Учреждением Положением о порядке уведомления работодателя о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений или о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами, иными лицами.

3.2.2. В случае необходимости давать дополнительные пояснения, как в устной, так и в письменной форме о сообщенном им факте (фактах) коррупционного правонарушения в установленном порядке;

3.2.3. Выполнять законные требования работодателя (представителя работодателя), осуществляющего меры защиты.

4. Права и обязанности работодателя (представителя работодателя), осуществляющих защиту работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях

4.1. Работодатель (представитель работодателя), осуществляющий защиту работников, имеет право требовать от работников, сообщивших о коррупционном правонарушении, соблюдения обязанностей, установленных настоящим Порядком, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Работодатель (представитель работодателя), осуществляющий защиту работников, обязан:

- принять уведомление от работника Учреждения о коррупционном правонарушении. При приеме уведомления разъяснять работнику его права и обязанности;
- обеспечивать в соответствии с полномочиями предоставление необходимых мер защиты;
- своевременно информировать работников, сообщивших о коррупционном правонарушении, о принятых решениях по итогам рассмотрения сообщения;

- работодатель принимает на себя обязанность сообщать в правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, предполагающих применение мер уголовной ответственности.

5. Меры, принимаемые работодателем.

5.1. Начальником Учреждения принимаются меры по защите работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, в части обеспечения работнику гарантий, предотвращающих:

- его неправомерное увольнение;
- перевод на нижестоящую должность;
- лишение или снижение размера премии;
- перенос времени отпуска;
- привлечение к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения представленного работником уведомления.

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

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

5.3. 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.

5.4. В случае сообщения работником Учреждения заведомо ложной, несоответствующей действительности, порочащей честь и достоинство другого работника Учреждения информации, первый может быть привлечен к установленной законодательством ответственности в порядке, предусмотренном Положением о комиссии по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов работников в государственном автономном учреждении Новосибирской области «Научно-производственный центр по сохранению историко-культурного наследия Новосибирской области».

6. Заключительные положения

6.1. Изменения и дополнения в Порядок вносятся при изменении законодательства Российской Федерации, регулирующего содержание настоящего Порядка.

6.2. Срок действия данного Порядка не ограничен.

6.3. Порядок может быть отменен только приказом начальника Учреждения.

6.4. Настоящий Порядок вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.
