

**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ,
ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ «ЧЕРЕПОВЕЦКИЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ДЕТЯМ,
ОСТАВШИМСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ, «НАШИ ДЕТИ»**

ПОРЯДОК

**защиты работников, сообщивших
о коррупционных правонарушениях в деятельности
бюджетного учреждения социального обслуживания
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
Вологодской области «Череповецкий центр помощи детям,
оставшимся без попечения родителей, «Наши дети»,
от формальных и неформальных санкций**

г. Череповец
2023 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом от 07.03.2023 № 156

БУ СО ВО «Череповецкий центр помощи
детям, оставшимся без попечения
родителей, «Наши дети»

Директор



Р.В. Огурцов

ПОРЯДОК

**защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях
в деятельности бюджетного учреждения социального обслуживания
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей,
Вологодской области «Череповецкий центр помощи детям, оставшимся
без попечения родителей, «Наши дети»,
от формальных и неформальных санкций**

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с положениями Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ, Устава бюджетного учреждения социального обслуживания для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Вологодской области «Череповецкий центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей, «Наши дети» (далее – Порядок, Учреждение) и внутренних локальных актов Учреждения.

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.

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 (пункт 1 статьи 1 Федерального закона № 273-ФЗ).

Коррупционное правонарушение – деяние, обладающее признаками коррупции, за которое 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 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 руководителя о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционного правонарушения (о фактах обращения в целях склонения или совершения коррупционного правонарушения другими работниками Учреждения) в связи с исполнением ими должностных обязанностей.

2.2. Уведомление работника о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах обращения в целях склонения или совершения коррупционного правонарушения другими работниками Учреждения) в связи с исполнением им должностных обязанностей, подаётся в соответствии с Положением о порядке уведомления руководителя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений в Учреждении, утвержденном приказом от 15.02.2018 № 80 (форма уведомления размещена на официальном сайте Учреждения).

2.3. Защита работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, от формальных и неформальных санкций – это совокупность мер по обеспечению их защиты руководителем на время проведения процедур проверки сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания.

2.4. Для эффективной защиты работников, сообщивших о коррупционном правонарушении, применяется комплекс мер, который включает в себя:

а) обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционном правонарушении в деятельности Учреждения;

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

2.5. В случае проведения в отношении работника, ранее сообщившего о коррупционном правонарушении 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 предупреждению и противодействию коррупции в Учреждении.

2.5.1. Ходатайство работника, ранее сообщившего о коррупционном правонарушении в деятельности Учреждения, подается одновременно с предоставлением письменных объяснений о причинах и обстоятельствах допущенного нарушения, которые работник представляет работодателю в порядке статьи 193 Трудового кодекса РФ в ответ на предъявление соответствующего требования работодателя, либо иного лица, уполномоченного на проведение служебной проверки.

2.5.2. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, ранее сообщившего о коррупционном правонарушении 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. Меры, принимаемые работодателем

3.1. Руководителем Учреждения принимаются меры по защите работника, уведомившего руководителя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах обращения в целях склонения или совершения коррупционного правонарушения другими работниками Учреждения), в части обеспечения работнику гарантий, предотвращающих:

- а) его неправомерное увольнение;
- б) перевод на нижестоящую должность;
- в) лишение или снижение размера премии;
- г) перенос времени отпуска;

д) привлечение к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения представленного работником уведомления.

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

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

3.3. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника обоснованность такого решения рассматривается на заседании комиссии по предупреждению и противодействию коррупции в Учреждении.

4. Ответственность

4.1. Сообщение работником заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство другого работника Учреждения, влечёт привлечение к ответственности, установленной действующим законодательством Российской Федерации.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящий порядок может быть пересмотрен как по инициативе работников, так и по инициативе руководства Учреждения.

5.2. В настоящий порядок могут быть внесены изменения и дополнения, в соответствии с соблюдением процедуры принятия локальных актов.