

Приложение № 4

к приказу И.о. генерального директора
ГУП С «Пансионаты Севастополя» от
« 10 » 01 2024 года № 2/10/01-П

ПОРЯДОК
защиты работников, сообщивших
о коррупционных правонарушениях в деятельности
Государственного унитарного предприятия Севастополя
«Пансионаты Севастополя»

Севастополь
2024 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Государственного унитарного предприятия Севастополя «Пансионаты Севастополя» (далее – Предприятие), от формальных и неформальных санкций на Предприятии (далее – Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25 декабря 2008 года № 237-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом города Севастополя от 11 июня 2014 года № 30-ЗС «О противодействии коррупции в городе Севастополе», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденные Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 08 ноября 2013 года и Положением об антикоррупционной политике Предприятия.

1.2. Действие настоящего порядка распространяется на всех работников Предприятия вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Термины и определения.

1.3.1. Работники Предприятия – физические лица, состоящие с Предприятием 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 (пункт 1 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»).

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

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

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

2. Порядок защиты работников,

сообщивших о коррупционных правонарушениях на Предприятии

2.1. Защите подлежат работники, уведомившие работодателя о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционного правонарушения (о фактах совершения другими работниками Предприятия) в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.2. Уведомление работника о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах совершения другими работниками Предприятия) в связи с исполнением им должностных обязанностей, подается непосредственно генеральному директору Предприятия согласно Порядка информирования работниками работодателя о случаях склонения их к совершению коррупционных нарушений.

2.3. Защита работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Предприятия, 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.

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

обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщившем о коррупционных правонарушениях в деятельности Предприятия;

защиту 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 коррупционных правонарушениях в деятельности Предприятия, 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 соблюдению требований к служебному поведению работников Предприятия и урегулированию конфликта интересов.

Ходатайство работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Предприятия, 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 Предприятия, 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 Предприятия, он может быть привлечен к ответственности, установленной действующим законодательством.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящий Порядок может быть пересмотрен как по инициативе работников, так и по инициативе генерального директора Предприятия.

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