

Областное государственное автономное учреждение социального обслуживания «Психоневрологический интернат «Новый горизонт»
433301, Ульяновская область, г. Новоульяновск, ул. Кременская, 12
тел.: 8(84255) 7-27-35 / 7-22-68

ПРИКАЗ

г. Новоульяновск

«07» июня 2023 года

№ 160 о/д

Об утверждении положения о Порядке защиты работников, сообщивших о коррупционных нарушениях, от формальных и неформальных санкций в ОГАУСО ПНИ «Новый горизонт»

В целях обеспечения реализации положений Федерального Закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», во исполнение иных нормативных актов в сфере антикоррупционного законодательства, а также в целях обеспечения мер, направленных на пропаганду антикоррупционного поведения в учреждении,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о Порядке защиты работников, сообщивших о коррупционных нарушениях, от формальных и неформальных санкций в ОГАУСО ПНИ «Новый горизонт» (приложение к настоящему приказу).
2. Специалистам по кадрам (корпус № 1, № 2) обеспечить ознакомление с настоящим приказом всех работников учреждения.
3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



С.А. Фефелова

Юрисконсульт



О.В. Тютикова

С приказом ознакомлен (ы):

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора от 07.06.2023 г. № 160 о/д
Фефелова С.А.



**Положение о порядке защиты работников,
сообщивших о коррупционных нарушениях, от
формальных и неформальных санкций в Областном
государственном автономном учреждении
социального обслуживания «Психоневрологический
интернат «Новый горизонт»**

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013.

1.2. Действия настоящего Порядка распространяются на всех работников ОГАУСО ПНИ «Новый горизонт» вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Термины и определения:

1.3.1. **Коррупционное правонарушение** – деяние, обладающее признаками коррупции, за которые предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

1.3.2. **Формальные санкции** – это меры дисциплинарного взыскания (необоснованные объявления замечания, выговора, увольнение по инициативе работодателя) и административного воздействия (необоснованная невыплата премии, привлечение к материальной ответственности и т.п.) на работника, применяемые к нему, в связи с сообщением им о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

1.3.3. **Неформальные санкции** – спонтанные, эмоционально окрашенные реакции непосредственного руководителя или коллег на поведение работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения (порицание, замечание, насмешка, злая шутка, нелестная кличка, пренебрежение, отказ подать руку или поддерживать отношения и т.п.).

1.4. 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 сообщения о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания.

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

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

1.5.2. Защиту от неправомерного увольнения и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий.

1.5.3. Предоставление бесплатной юридической помощи.

1.6. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, обоснованность такого решения рассматривается на заседании Комиссии по противодействию коррупции.

2. В случае сообщения работником заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство другого работника Учреждения, он может быть привлечён к ответственности в рамках действующего законодательства.