

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГБУДО НО ЦПМСП

Т.Н.Шуголиной

от 30.10.2025 № 01-09/204-0

ПОРЯДОК
защиты работников, сообщивших о коррупционных
правонарушениях в деятельности работников
(ГБУДО НО ЦПМСП)

г. Нижний Новгород

2025

1. Общие положения

1. Настоящий Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Нижегородской области «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее - Центр), разработан во исполнение положений Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников Центра вне зависимости от уровня занимаемой должности.

3. Термины и определения:

Работники Центра - физические лица, состоящие с Центром 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 государства и Центра 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 которые нормативным правовым актом предусмотрена гражданско-правовая, дисциплинарная, административная или уголовная ответственность.

Защита работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Центра, 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.

Формальные санкции - меры воздействия, применяемые в соответствии с определёнными правилами (например, меры дисциплинарного взыскания) в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Центра.

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

2. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях

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

2. Уведомление работника о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах совершения другими работниками Центра) в связи с исполнением им должностных обязанностей подаётся непосредственно руководителю Центра в письменной форме путем передачи его ответственному за организацию работы по противодействию коррупции в организации, или путем направления такого уведомления по почте.

Шаблон уведомления представлен в приложении к Порядку информирования работодателя о ставшей известной работнику Центра информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами организации или иными лицами, размещенному на официальном сайте Центра.

3. 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 Центра;
- обеспечение работнику гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение, перевод на нижестоящую должность, лишение или снижение стимулирующих выплат, привлечение к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения предоставленного работником уведомления.


4. В случае проведения в отношении работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Центра, 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 Центре.

5. Ходатайство работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Центра, 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.

6. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Центра, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров на общих основаниях.

3. Ответственность

1. В случае сообщения работником заведомо ложной информации, несоответствующей действительности, либо информации, порочащей честь и достоинство другого работника Центра, он может быть привлечён к ответственности, установленной действующим законодательством.

Согласовано: 

Председатель совета Трудового коллектива