

Министерство здравоохранения Челябинской области  
Государственное бюджетное учреждение здравоохранения  
«Территориальный центр медицины катастроф Челябинской области»  
(ГБУЗ «ТЦМК ЧО»)

**П Р И К А З**

от « 13 » марта 2024 г.

№ 48 - ФЭ

г. Челябинск

О Порядке защиты работников, сообщивших  
о коррупционных правонарушениях в  
деятельности работников

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О  
противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 08.07.2013г.  
№ 613 «Вопросы противодействия коррупции»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности работников ГБУЗ «ТЦМК ЧО» (приложение).
2. Специалисту по кадрам Мушинской Е.Г. (по совмещению документовед) ознакомить с настоящим приказом ответственных лиц.
3. Заместителю директора по финансово-экономическим и административным вопросам Лесковой Е.И. разместить настоящий приказ в папку ownCloud/Нормативные документы, приказы ГБУЗ «ТЦМК ЧО» /Локальные нормативные документы/Антикоррупция» в течение 1 рабочего дня со дня подписания настоящего приказа;
4. Системному администратору Криворотову П.В. разместить настоящий приказ на сайте учреждения в течение 3-х рабочих дней со дня подписания настоящего приказа;
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор ГБУЗ «ТЦМК ЧО»



С.А.Максимов

Заместитель директора по финансово-экономическим  
и административным вопросам  
Е.И.Лескова

## **Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности работников ГБУЗ «ТЦМК ЧО»**

### **1. Общие положения**

1. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности ГБУЗ «ТЦМК ЧО» (далее - Учреждение) разработан на основании Федерального закона от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», указа Президента Российской Федерации от 08.07.2013 г. № 613 «Вопросы противодействия коррупции».

2. Настоящий порядок определяет порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения.

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, 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.

### **2. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности учреждения**

2.1. 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 сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после их окончания. Формальные санкции - меры воздействия, применяемые в соответствии с определенными 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.

2.2. Защите подлежат работники, уведомившие работодателя о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах обращения к иным работникам) в связи с исполнением служебных обязанностей.

2.3. Уведомление работника о фактах обращения в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения (о фактах обращения к иным работникам) в связи с исполнением служебных обязанностей подается непосредственно директору.

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

2.4.1. Обеспечение конфиденциальности сведений о работнике, сообщивших о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения.

2.4.2. Обеспечение работнику гарантий, предотвращающих его неправомерное увольнение, 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 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 противодействию коррупции Учреждения.

2.6. Ходатайство работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в деятельности Учреждения, 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.

2.7. 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.

### **3. Ответственность**

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

### **4. Заключительные положения**

4.1. Настоящий Порядок может быть пересмотрен как по инициативе работников, так и по инициативе руководителя Учреждения.

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