



Министерство градостроительной деятельности и
развития агломераций Нижегородской области

**Государственное бюджетное учреждение
Нижегородской области
«Институт развития агломерации
Нижегородской области»**

УТВЕРЖДЕН

приказом исполняющего
обязанности директора ГБУ НО
«Институт развития агломерации
Нижегородской области»

от 10.12.2025 № 28-02

**Порядок защиты работников
государственного бюджетного учреждения Нижегородской области
«Институт развития агломерации Нижегородской области»,
сообщивших о коррупционных правонарушениях**

1. Общие положения

1.1. Порядок защиты работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Институт развития агломерации Нижегородской области», сообщивших о коррупционных правонарушениях (далее – Порядок) разработан в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Законом Нижегородской области от 7 марта 2008 г. № 20-3 «О противодействии коррупции в Нижегородской области» с учетом Методических рекомендаций по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и

противодействию коррупции, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

1.2. Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Институт развития агломерации Нижегородской области» (далее – Учреждение, работодатель) вне зависимости от уровня занимаемой должности.

2. Термины и определения

2.1. **Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением на основании трудового договора.

2.2. **Коррупция** – злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом (работником) 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 третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу, другим физическим лицам. Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

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

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

2.5. **Неформальные санкции** – спонтанные, эмоционально окрашенные реакции непосредственного руководителя или коллег на

поведение работника, сообщившего о коррупционных правонарушениях в Учреждении.

3. Порядок защиты работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в Учреждении

3.1. Защите подлежат работники, уведомившие работодателя о фактах обращения в целях склонения их к совершению коррупционного правонарушения в связи с исполнением ими должностных обязанностей и/или о фактах совершения коррупционных правонарушений либо противоправных деяний коррупционного характера другими работниками Учреждения.

3.2. Защита работников, сообщивших о коррупционных правонарушениях в Учреждении, от формальных и неформальных санкций – это совокупность мер по обеспечению их защиты работодателем на время проведения процедуры проверки сообщений о коррупционном правонарушении, а в случае необходимости и после ее окончания.

3.3. 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 Учреждении;
- защита от неправомерного увольнения, перевода на нижестоящую должность, лишения или снижения размера премии, переноса времени отпуска, привлечения к дисциплинарной ответственности в период рассмотрения представленного работником уведомления и иных ущемлений прав и законных интересов в рамках исполнения должностных обязанностей и осуществления полномочий.

3.4. В случае проведения в отношении работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в Учреждении, 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 лицом, ответственным за работу по профилактике коррупционных и иных правонарушений в Учреждении.

3.5. Ходатайство работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в Учреждении, должно быть подано одновременно с предоставлением письменных объяснений о причинах и обстоятельствах допущенного нарушения, которые работник предоставляет работодателю в порядке статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в ответ на предъявление соответствующего требования работодателя, либо иного лица, уполномоченного на проведение служебной проверки.

3.6. В случае привлечения к дисциплинарной ответственности работника, ранее сообщившего о коррупционных правонарушениях в Учреждении, дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и/или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров на общих основаниях.

4. Ответственность

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