

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора ГБУДО НО ЦППМСП

Т.Н.Шуголиной

от 21.10.2025 № 01-09/192-0

ПОЛОЖЕНИЕ

**о ротации работников, занимающих должности,
связанные с высоким коррупционным риском**

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного
образования Нижегородской области**

**"Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной
помощи области"**

(ГБУДО НО ЦППМСП)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях реализации:

- Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Указа Президента Российской Федерации от 02.04.2013 г. № 309 «О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона «О противодействии коррупции»;
- Указа Президента Российской Федерации от 15 июля 2015 г. №364 (О мерах по совершенствованию организации деятельности в области противодействия коррупции);

1.2. Настоящее Положение регламентирует ротацию работников, занимающих должности, связанные с высоким коррупционным риском, в чьи обязанности входит выполнение организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций.

1.3. Ротация кадров (от лат. «rotatio» – круговращение) в смысле настоящего Положения - перемещение работника по личному заявлению, является одной из разновидностей кадровых технологий, суть которой состоит в последовательной смене профессиональных или должностных обязанностей, поочередном пребывании работников в той или иной должности с целью освоения различных функций, специфики и технологии принятия решений, в том числе управленческих, а также борьбы с коррупцией и злоупотреблением служебным положением. Внедрение в практику механизма ротации кадров является одной из первоочередных мер реализации Национального плана противодействия коррупции.

1.4. При разработке механизма ротации с учетом положений законодательства Российской Федерации следует выделить две основные цели ротации: противодействие коррупции, стимулирование антикоррупционного поведения работников; развитие профессионального уровня работников.

1.5. Итогом качественно проведенной ротации является оптимизация действующих механизмов управления, оптимальное использование руководителей и специалистов в учреждении, укрепление взаимодействия между администрацией и структурными подразделениями учреждения, упрощение порядка принятия совместных решений перспективных и текущих производственных задач вследствие понимания работниками администрации потребностей структурных подразделений учреждения и, как результат, повышение эффективности функционирования организационно-хозяйственной структуры учреждения в целом.

1.6. Ротация персонала носит добровольный характер.

1.7. Продолжительность периода ротации устанавливается по согласованию между непосредственным руководителем работника и руководителем структурного подразделения, в которое он направляется на ротацию.


2. ПОРЯДОК РОТАЦИИ КАДРОВ

2.1. Ротация кадров осуществляется с учетом предложений, поступивших от руководителей структурных подразделений.

2.2. Ротации кадров предшествуют подбор кандидата и изучение его деловых и личностных качеств.

2.3. Ротация кадров осуществляется только с письменного согласия работников. После получения согласия работника на перевод на новую должность отдел кадров оформляет документы, необходимые для принятия решения о переводе работника на новую должность в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.4. Назначение работника на новую должность производится после его собеседования с руководителем учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

Согласовано: 

Председатель совета Трудового коллектива