

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
Протокол №1
от 13.01.2026 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
МАУ ЦППМСП №3
от 13.01.2026 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ВНЕДРЕНИИ В ПРАКТИКУ СТАНДАРТОВ
И ПРОЦЕДУР, НАПРАВЛЕННЫХ НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДОБРОСОВЕСТНОЙ РАБОТЫ**

Муниципального автономного учреждения
«Центр психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи»

г. Нижний Новгород
2026 г.

I. Общие положения

1. Настоящее положение определяет нормы стандартов и процедур, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников Муниципального автономного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – Учреждение, МАУ ЦППМСП), воплощает в себе основные ценности и устанавливает обязательные для всех работников Учреждения этические требования, являясь практическим руководством к действию.

2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться все работники МАУ ЦППМСП.

3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции РФ, федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федерального закона от 25.12.2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и принятых в соответствии с ними иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм и традиций российского образования.

II. Термины и определения

4. **Коррупция** – злоупотребление служебным положением, дача (получение) взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества (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.

5. **Противодействие коррупции** – деятельность федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданского общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий (пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»):

- по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и последующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);
- по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);
- по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

6. **Контрагент** – любое юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные (гражданско-правовые) отношения, за исключением трудовых отношений.

7. **Взятка** – получение должностным лицом лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества, либо в виде незаконного оказания услуг имущественного характера, предоставления иных имущественных прав за совершение действий (бездействий) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (бездействия) входят в служебные полномочия должностного лица; либо, если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействиям), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

8. **Коммерческий подкуп** – незаконная передача лицу, выполняющему управленческие функции в организации, денег, ценных бумаг, иного имущества, оказание услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездействий) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

9. **Конфликт интересов** – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

10. **Личная заинтересованность работника** (представителя организации) – заинтересованность работника, связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при исполнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

III. Основные принципы противодействия коррупции

11. Принцип соответствия политики Учреждения действующему законодательству и общепринятым нормам. Соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Российской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к Учреждению.

12. Принцип личного примера директора. Ключевая роль руководителя Учреждения в формировании культуры нетерпимости к коррупции и в создании внутриорганизационной системы предупреждения и противодействия коррупции.

13. Принцип вовлеченности работников. Информированность работников Учреждения о положениях антикоррупционного законодательства, их активное участие в формировании и реализации антикоррупционных стандартов и процедур.

14. Принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску коррупции. Разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения Учреждения, его административного аппарата и сотрудников в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом существующих в деятельности Учреждения коррупционных рисков.

15. Принцип эффективности антикоррупционных процедур. Применение в Учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низкую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый результат.

16. Принцип ответственности и неотвратимости наказания. Неотвратимость наказания для работников Учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими коррупционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность директора Учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

17. Принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга. Регулярное осуществление мониторинга (контроля) эффективности внедренных антикоррупционных стандартов и процедур.

18. Важнейшей мерой по поддержанию безупречной репутации Учреждения является ответственное и добросовестное выполнение обязательств, соблюдение этических правил и норм, что является системой определенных нравственных стандартов поведения, обеспечивающей реализацию уставных видов деятельности МАУ ЦППМСР. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяют нравственную сторону его деятельности, устанавливают четкие этические нормы служебного поведения.

IV. Общие подходы к реализации антикоррупционной политики

19. Антикоррупционная политика МАУ ЦППМСР представляет собой комплекс взаимосвязанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятельности Учреждения.

20. Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики, являются работники Учреждения, находящиеся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

21. Общие обязанности работников МАУ ЦППМСП в связи с предупреждением и противодействием коррупции:

- воздержание от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;
- воздержание от некорректного поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершения или участия в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;
- незамедлительное информирование руководителя или лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;
- незамедлительное информирование руководителя или лица, ответственного за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- сообщение руководителю или лицу, ответственному за реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликта интересов.

V. Определение должностного лица, ответственного за противодействие коррупции

22. Приказом директора Учреждения определяется должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции, в обязанности которого включаются:

- разработка и представление на утверждение директору Учреждения проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- организация проведения оценки коррупционных рисков;
- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;
- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников Учреждения;
- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими

инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции; при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений;

- проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подготовка соответствующих отчетных материалов руководителю Учреждения;
- профилактика коррупционных и иных правонарушений за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с обучающимися и их родителями (законными представителями).

VI. Оценка коррупционных рисков

23. Целью оценки коррупционных рисков является определение конкретных мероприятий (процессов, операций) в деятельности Учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работниками коррупционных правонарушений, как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды Учреждением.

24. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики Учреждения в целом. Она позволяет обеспечить соответствие реализуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности Учреждения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение работы по профилактике коррупции.

25. Оценка коррупционных рисков проводится на регулярной основе. Это может быть:

- представление деятельности Учреждения в виде отдельных мероприятий (процессов) и выделение составных частей;
- выделение «критических точек»;
- для каждого мероприятия определение тех частей, при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;
- составление описания возможных коррупционных правонарушений (характеристика выгоды или преимущества, которое может быть получено Учреждением или его отдельными работниками при совершении коррупционного правонарушения; должность или должности, которые являются «ключевыми» для совершения коррупционного правонарушения);
- вероятные формы осуществления коррупционных платежей.

VII. Выявление и урегулирование конфликта интересов

26. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности работников Учреждения является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

27. В основу работы по урегулированию конфликта интересов положены принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка «репутационных» рисков для Учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Учреждения и его работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт и урегулирован, и/или предотвращен.

28. Способы разрешения конфликта интересов:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами Учреждения;
- увольнение работника (по инициативе работника или работодателя) за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей.

29. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более «жесткие» меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если иные меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Учреждения.

VIII. Внедрение стандартов поведения работников Учреждения

30. Важным элементом работы по предупреждению коррупции является внедрение антикоррупционных стандартов поведения работников в корпоративную культуру Учреждения.

31. Для этих целей в Учреждении разработаны и приняты: «Кодекс этики и служебного поведения работников МАУ ЦППМСП», «Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МАУ ЦППМСП», «Положение о конфликте интересов» и другие локальные нормативные акты.

32. Данные документы имеют более широкий спектр действия, чем регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. Они устанавливают правила и стандарты поведения работников Учреждения, затрагивающих общую этику деловых отношений и добросовестного поведения; устанавливают порядок выявления конфликта интересов в рамках реализации уставных целей и задач МАУ ЦППМСП, решают вопросы урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений.

IX. Недопущение конфликта интересов

33. Развитие потенциала сотрудников МАУ ЦППМСП является ключевой задачей руководства. В свою очередь задачей работников Учреждения является сознательное следование интересам общества. В Учреждении нежелательны конфликты интересов – ситуации, в которых личные интересы работника противоречили бы интересам общества.

34. Во избежание конфликта интересов в Учреждении:

- работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществление иной оплачиваемой деятельности; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено в случае, если такая дополнительная занятость не позволяет ему надлежащим образом исполнять свои обязанности в образовательном учреждении;

- работник вправе использовать имущество Учреждения (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

X. Обращение с подарками

35. Основные принципы в Учреждении по отношению к подаркам законность, ответственность и уместность.

36. Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий.

Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников Учреждения тем или иным образом скрывать это от директора и других работников МАУ ЦППМСП.

37. Подарками считается любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением в Учреждении своей деятельности.

38. Работникам МАУ ЦППМСП строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно (прямо или косвенно) повлиять на осуществление работниками Учреждения своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

39. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник МАУ ЦППМСП обязан сообщить об этом директору Учреждения и следовать его указаниям.

XI. Противодействие коррупции в отношениях с обучающимися, родителями (законными представителями)

40. Деятельность Учреждения направлена на реализацию основных задач образования, на сохранение и укрепление физического и психического здоровья обучающегося, интеллектуальное и личностное развитие каждого обучающегося с учетом его индивидуальных особенностей, оказание помощи семье в воспитании детей.

41. Добросовестное исполнение служебных обязанностей работников МАУ ЦППМСП и постоянное улучшение качества предоставления образовательных услуг являются главными приоритетами в отношениях с обучающимися и их родителями (законными представителями).

42. В отношениях с обучающимися и их родителями (законными представителями) недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

43. В образовательном учреждении недопустимы любые формы коррупции. Работники Учреждения в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

44. В случае принуждения работника, родителя (законного представителя) к предоставлению перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом директора Учреждения для своевременного принятия необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

45. В образовательном учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, то есть любого действия или бездействия, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается

ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

46. В образовательном учреждении недопустимо осуществление деятельности с использованием методов принуждения, то есть нанесения ущерба или вреда, или угрозы нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу у стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

Деятельность с использованием методов принуждения – это потенциальные или фактические противоправные действия с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

47. В образовательном учреждении недопустимо осуществление деятельности на основе сговора между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

48. В образовательном учреждении недопустимо:

- осуществление обструкционной деятельности;
- намеренное уничтожение документации, фальсификация;
- совершение ложных заявлений (изменение или сокрытие) с целью создания существенных препятствий для расследования, проводимого Комиссией по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов;
- деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон при сообщении об известных фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий.

ХII. Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями

49. Работа по предупреждению коррупции при взаимодействии с организациями заключается в установлении и сохранении контактов с теми, кто ведет деловые отношения в добросовестной и честной манере, заботится о собственной репутации, демонстрирует поддержку высоким этическим стандартам в работе, реализует собственные меры по противодействию коррупции, участвуют в коллективных антикоррупционных инициативах.

50. В этом случае необходимо внедрять специальные процедуры проверки контрагентов в целях снижения риска вовлечения Учреждения в коррупционную деятельность и иные недобросовестные практики в ходе отношений с контрагентами. В самой простой форме такая проверка может представлять собой сбор и анализ находящихся в открытом доступе сведений о потенциальных организациях контрагентах: их репутация в деловых кругах, длительность деятельности, участия в коррупционных скандалах и т.п.

ХIII. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

51. Сотрудничество с правоохранительными органами может проявляться в форме оказания содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении инспекционных проверок деятельности Учреждения по вопросам предупреждения и противодействия коррупции, а также в расследовании коррупционных преступлений.

52. Руководству Учреждения и ее сотрудникам следует оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы информации и документов, содержащих данные о коррупционных правонарушениях.

53. При подготовке заявительных материалов и ответов на запросы правоохранительных органов рекомендуется привлекать специалистов в соответствующей области права.

54. Администрация и сотрудники Учреждения не должны допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.

XIV. Ознакомление, консультирование, обучение работников Учреждения по вопросам профилактики и противодействия коррупции

55. При ознакомлении, консультировании, обучении работников Учреждения по вопросам профилактики и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и категорию обучаемых. Задачи обучения определяют тематику и форму.

56. Ознакомление, консультирование, обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции в Учреждении может проводиться на общих собраниях трудового коллектива, педагогических советах, родительских собраниях, индивидуально (при необходимости) по следующей тематике:

- ознакомление с требованиями законодательства и внутренними документами МАУ ЦППМСП по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности Учреждения;
- выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении трудовых обязанностей работников образовательных учреждений;
- поведение в ситуациях коррупционного риска (в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц или сотрудников Учреждения), иных участников образовательного процесса;

- взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам профилактики и противодействия коррупции;
- юридическая ответственность за совершение коррупционных правонарушений.

57. Ознакомление, консультирование, обучение работников Учреждения по вопросам противодействия коррупции осуществляется должностным лицом, ответственным за противодействие коррупции.

XV. Конфиденциальность

58. Работникам МАУ ЦППМСП запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим Учреждением.

59. Передача информации внутри Учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

Принято с учетом мнения:
педагогического совета
протокол №1 от 13.01.2026 г.