

Тульская область
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПОДРОСТКОВО-МОЛОДЕЖНЫЙ ЦЕНТР «МЕЧТА»
Тульская область, г.Кимовск, ул.Коммунистическая,
д.24, корпус 2, тел. 4-04-70

П Р И К А З N 7
по муниципальному бюджетному учреждению
«Подростково-молодёжный центр «Мечта»

от 17 февраля 2026года

Об утверждении Стандартов и процедур,
направленных на обеспечение добросовестной
работы муниципального бюджетного
учреждения «Подростково-молодёжный центр «Мечта»

1. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы МКУ «ПМЦ «Мечта», утверждённые приказом № 45а от 30.11.2020 считать утратившим силу.

2. Утвердить Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы муниципального бюджетного учреждения «Подростково-молодёжный центр «Мечта» (Приложение 1).

3. Кудряшовой О.А., специалисту кадровой службы провести работу по ознакомлению работников учреждения с настоящим приказом.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУ «ПМЦ «Мечта»



Т.В. Серикова

С приказом ознакомлена О.А. Кудряшова О.А. Кудряшова

« 17 » 02 20 26 г.

**Приложение № 1
к приказу № 7 от 17.02.2026 г.**

Утверждаю:
Директор МБУ «ПМЦ «Мечта»
Т.В. Серикова

« 17 » 2026 г.

**Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение
добросовестной работы
муниципального бюджетного учреждения
«Подростково-молодёжный центр «Мечта»**

1. Общие положения

1.1. Нормами стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее - Стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции 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.

2. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности работник руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

2.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель - общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности учреждения. Вся деятельность учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

3. Законность и противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности учреждения является строгое соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников учреждения недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к

Утверждаю:
Директор МБУ «ПМЦ «Мечта»
_____ Т.В. Серикова

« ____ » _____ 20 ____ г.

**Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение
добросовестной работы
муниципального бюджетного учреждения
«Подростково-молодёжный центр «Мечта»**

1. Общие положения

1.1. Нормами стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы и поведения работников (далее - Стандарты), воплощают в себе основные ценности и устанавливают обязательные для всех работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

1.2. Стандарты призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться работники.

1.3. Стандарты устанавливаются на основании Конституции 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.

2. Ценности

2.1. При осуществлении своей деятельности работник руководствуется следующими принципами: добросовестность, прозрачность, развитие.

2.2. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель - общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

2.3. Прозрачность означает обеспечение доступности информации о деятельности учреждения. Вся деятельность учреждения осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, строится на надлежащем выполнении требований закона и внутренних локальных актов.

3. Законность и противодействие коррупции

3.1. Приоритетом в деятельности учреждения является строгое соблюдение закона и других нормативных актов, которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

3.2. Для работников учреждения недопустимо нарушение закона. Этот ведущий принцип действует на всех уровнях деятельности, начиная с руководства и заканчивая всеми работниками. Каждый работник, совершивший правонарушение, не только подлежит привлечению к

ответственности в общем порядке (к гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности), но и будет подвергнут дисциплинарным взысканиям.

3.3. 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 учреждения. Они не регламентируют частную жизнь работника, не ограничивают его права и свободы, а лишь определяет нравственную сторону его деятельности, устанавливает, четкие этические нормы служебного поведения.

3.4. Ответственный за профилактику коррупционных и иных правонарушений уполномочен следить за соблюдением всех требований, применимых к взаимодействиям с коллективом, несовершеннолетними подростками и их родителями (законными представителями), молодежью.

3.5. Добросовестное исполнение служебных обязанностей и постоянное улучшение качества предоставления услуг являются главными приоритетами в отношениях с несовершеннолетними подростками и их родителями (законными представителями), молодежью.

3.6. Учреждение создано в целях:

- организации и осуществления мероприятий межпоселенческого характера по работе с детьми и молодежью;
- реализации молодежной политики в муниципальном образовании Кимовский район;
- усиления патриотического воспитания молодежи;
- профилактики наркомании, токсикомании, алкоголизма, безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и молодежи;
- пропаганды здорового образа жизни;
- организации социо-клубной работы, развивающего досуга несовершеннолетних, молодежи, молодых семей по месту жительства граждан;
- содействия создания и координации деятельности молодежных и детских объединений по интересам на базе структурных подразделений центра, реализации инновационного потенциала молодежи Кимовского района в интересах общественного развития и самой молодежи;
- внедрения новых социальных и психолого-педагогических технологий в работе с молодежью.

3.7. В отношениях с несовершеннолетними и их родителями (законными представителями), молодежью недопустимо использование любых способов прямого или косвенного воздействия с целью получения незаконной выгоды.

3.8. В учреждении не допустимы любые формы коррупции, работники учреждения в своей деятельности обязаны строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

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

3.10. В учреждении недопустимо осуществление мошеннической деятельности, то есть любого действие или бездействие, 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.

3.11. В 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 стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны. Деятельность с использованием методов принуждения – это

потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

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

3.13. В учреждении недопустимо осуществление обструкционной деятельности, не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств для расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике, служебному поведению и урегулированию конфликта интересов. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

В целях обеспечения интересов МБУ «ПМЦ «Мечта» с особой тщательностью производится отбор поставщиков товаров, работ, услуг. Процедуры такого отбора осуществляются ответственными должностными лицами на основании принципов разумности, добросовестности, ответственности и надлежащей заботливости. Принципиальный подход, который мы используем во взаимодействии с поставщиками – размещение заказов и т.д. осуществляется в соответствии с требованиями законодательства.

4. Обращение с подарками

4.1. По отношению к подаркам в учреждении сформированы следующие принципы: законность, ответственность и уместность.

4.2. 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 тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

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

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

4.5. В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов

5.1. Сотрудники МБУ «ПМЦ «Мечта» обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов.

5.2. Сотрудники МБУ «ПМЦ «Мечта» обязаны уведомить о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только им станет об этом известно.

5.3. Сотрудник МБУ «ПМЦ «Мечта», если ему стало известно о возникновении у другого сотрудника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов.

5.4. Предотвращение или урегулирование конфликта интересов может состоять в изменении должностного или служебного положения лица, являющегося стороной конфликта интересов, вплоть

до его отстранения от исполнения должностных (служебных) обязанностей в установленном порядке и (или) в отказе его от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

5.5. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов, стороной которого является сотрудник, осуществляются путем отвода или самоотвода указанного лица в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6. Конфиденциальность

6.1. Работникам учреждения запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим учреждением.

6.2. Передача информации внутри учреждения осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.