

Управление образования администрации города Ульяновска
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Ульяновска
«Средняя школа « 61»

Полное наименование образовательной организации

(МБОУ «СШ № 61»)

Краткое наименование

ПРИНЯТО
на общем собрании работников
Протокол от 10.08.2020г № 8

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы _____
И.Г. Иванова
Приказ от 10.08.2020г. №117

**Положение
о правилах, регламентирующих вопросы обмена деловыми
подарками и знаками делового гостеприимства**

1. Общие положения

1.1 Данные правила обмена деловыми подарками (далее-Правила) и знаками делового гостеприимства МБОУ «СШ № 61» (далее-Школа) разработаны на основе Федерального закона РФ от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», областной программы «Противодействие коррупции в Ульяновской области» на 2019-2021 годы», положения «Кодекс профессиональной этики работников МБОУ «СШ № 61», других нормативных актов и определяют единые для всех работников Школы требования к дарению и принятию деловых подарков.

1.2. Действия настоящих Правил распространяется на всех работников Школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Целями настоящих Правил являются:

1.3.1. обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий;

1.3.2. минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий;

1.3.3. поддержание культуры, в которой деловые подарки, деловое гостеприимство, представительские мероприятия рассматриваются только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости в ходе ведения деловой деятельности.

**2. ПРАВИЛА ОБМЕНА ДЕЛОВЫМИ ПОДАРКАМИ И ЗНАКАМИ ДЕЛОВОГО
ГОСТЕПРИИМСТВА**

2.1. Деловые подарки, корпоративное гостеприимство и представительские мероприятия должны рассматриваться сотрудниками школы только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление вежливости в ходе ведения хозяйственной деятельности.

2.2. Подарки, которые сотрудники от имени Школы могут передавать другим лицам или принимать от имени Школы в связи со своей трудовой деятельностью, а

также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

2.2.1. быть напрямую связаны с уставными целями деятельности Школы;

2.2.2. быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;

2.2.3. не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

2.2.4. не создавать репутационного риска для Школы, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершённых подарках;

2.2.5. не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики Школы, кодекса деловой этики и другим внутренним документам.

2.3. Работники, представляя интересы Школы, действуя от её имени, должны понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками.

2.4. Подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания, участия в развлекательных мероприятиях не должны ставить принимающую сторону в зависимое положение, приводить к возникновению каких – либо встречных обязательств со стороны получателя или оказывать влияние на объективность его деловых суждений.

2.5. Не допускается передавать и принимать подарки от имени Школы, его сотрудников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в форме акций или иных ликвидных ценных бумаг.

2.6. Не допускается принимать подарки и т. д. в ходе и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов)

2.7. В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ и мероприятий, добровольной помощи со стороны родителей обучающихся, Школа должна предварительно удостовериться, что предоставляемая ей помощь не будет использована в коррупционных целях или иным незаконным путём, оформлена документально.

3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

3.1. Неисполнение настоящих Правил может стать основанием для применения к работнику мер дисциплинарного, административного, уголовного и гражданско-правового характера.