### УТВЕРЖДАЮ

### Директор МБОУ Вяжинской ООШ

### \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.Н. Хоршева

### Приказ №185.2 от 06.12.2018г.

**ПРАВИЛА ОБМЕНА**

**ДЕЛОВЫМИ ПОДАРКАМИ И ЗНАКАМИ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Данные Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

(далее Правила) в МБОУ Вяжинской ООШ (далее - Школа) разработаны на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЭ «О противодействии коррупции» и определяют единые для всех работников Школы требования к дарению и принятию деловых подарков.

1. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников вне зависимости

от уровня занимаемой должности.

1. Целями настоящих Правил являются:
* обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового

гостеприимства, представительских мероприятий в Школе;

* минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий;
* 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 деятельности Школы.

11. ПРАВИЛА ОБМЕНА ДЕЛОВЫМИ ПОДАРКАМИ И ЗНАКАМИ ДЕЛОВОГО

ГОСТЕПРИИМСТВА

1. Деловые подарки, «корпоративное» гостеприимство и представительские мероприятия должны рассматриваться работниками только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой

вежливости в ходе деятельности Школы.

1. Подарки, которые работники 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:
* быть прямо связаны с уставными целями деятельности Школы либо с памятными

датами, значимыми событиями, юбилеями, общенациональными праздниками и т.п.;

* быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
* не представлять собой скрытое вознаграждение за услугу, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определенных решений либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

не создавать репутационного риска для Школы, работников в случае раскрытия информации о совершённых подарках и понесённых представительских расходах;

* не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики, кодекса деловой пики и другим внутренним документам школы, действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.

2.3. Работники, представляя интересы Школы или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании

делового гостеприимства.

2.4.Подарки, в том числе в виде оказания услуг, знаков особого внимания и участия в развлекательных и аналогичных 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 и решений.

2.5.Работники Школы должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии, на принимаемые Школой решения и т.д.

2.6.При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность своих непосредственных руководителей и проконсультироваться с ними, прежде чем дарить или получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

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

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

III ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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