

УТВЕРЖДАЮ
и.о.директора МБОУ ПГО «Печеркинская СОШ»
Лапина Лапина О.В.
Приказ № 40/1
от «20» апреля 2016 г.

Положение
«О правилах обмена подарками и знаками делового гостеприимства в МБОУ ПГО
«Печеркинская СОШ»

I. Общие положения

1.1. Данные Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства работников МБОУ ПГО «Печеркинская СОШ» (далее – Правила) разработаны на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяют единые для всех работников школы требования к дарению и принятию деловых подарков.

1.2. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников школы вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Целями настоящих Правил являются:

- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике МБОУ ПГО «Печеркинская СОШ»
- 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 МБОУ ПГО «Печеркинская СОШ»

II. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.

2.1. Поводы, по которым принято делать подарки и оказывать знаки делового гостеприимства:

- юбилейные и другие значительные даты;
- государственные праздники;
- профессиональные праздники и т.д.

2.2. Подарок не должен быть дорогим, сохраняя скорее символический характер.

2.3. Подарки, которые сотрудники могут принимать от имени МБОУ ПГО «Печеркинская СОШ» в связи со своей трудовой деятельностью, должны соответствовать следующим критериям:

- быть прямо связанными с уставными целями деятельности школы (презентация творческого проекта, успешное выступление учащихся, завершение ответственного проекта, завершение обучения, выпуск класса и т.п.) либо с памяtnыми датами, 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 (о заключении сделки, о получении лицензии, разрешении, согласовании и т.п.) либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;
 - не создавать репутационного риска для школы, сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершённых подарках;
 - не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики МБОУ ПГО «Печеркинская СОШ», кодекса деловой этики и другим внутренним документам школы, действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.
- 2.4. Работники, представляя интересы МБОУ ПГО «Печеркинская СОШ», или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при получении делового подарка и оказании делового гостеприимства.
- 2.5. Сотрудники МБОУ ПГО «Печеркинская СОШ» должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии, на принимаемые МБОУ ПГО «Печеркинская СОШ» 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 получать подарки, или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.
- 2.7. Не допускается передавать и принимать подарки от имени МБОУ ПГО «Печеркинская СОШ», его сотрудников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных.
- 2.8. Не допускается принимать подарки и т.д. в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов), во время приема на обучение и проведение экзаменов.

III. Ответственность

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