

**Правила обмена деловыми подарками и знаками делового
гостеприимства
Муниципального бюджетного учреждения
«Дворец национальных культур»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в Муниципальном бюджетном учреждении «Дворец национальных культур» далее (Правила, Учреждения) разработаны на основе Федерального закона Российской Федерации от 25.12.2008 № 273

ФЗ «О противодействии коррупции» и определяют единые для всех работников Учреждения требования к дарению и принятию деловых подарков.

1.2. Целями настоящих Правил являются:

- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике Учреждения;
- минимизирование коррупционных рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области представительских мероприятий, деловых отношений и обмена подарками;
- поддержание корпоративной 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 Учреждения

2.

Обмен деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

2.1.

Подарки, которые сотрудники могут принимать от имени Учреждения в связи со своей трудовой деятельностью, должны соответствовать следующим критериям:

- быть прямо связанными с уставными целями деятельности Учреждения (присвоение званий «Народный», «Образцовый»; презентация творческого проекта, завершение ответственного проекта; отчетные концерты; успешное выступление учащихся на фестивалях, конкурсах; выпуск учащихся и т.п.), либо с памяtnыми датами, юбилеями, общенациональными и профессиональными 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 и иной незаконной или неэтичной целью;

- не создавать репутационного риска для Учреждения, сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершенных подарках;

- не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики Учреждения, Кодекса этики и другим внутренним документам Учреждения, действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.

2.2. Работники, представляя интересы Учреждения или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при получении делового подарка и оказании делового гостеприимства.

2.3. Сотрудники Учреждения должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии на принимаемые Учреждением решения и т.д.

2.4.

При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники обязаны поставить в известность директора Учреждения и проконсультироваться с ним, прежде чем получать подарки или участвовать в тех или иных представительских мероприятиях.

2.5. Не допускается передавать или принимать подарки от имени Учреждения, его сотрудников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных.

2.6. Не допускается принимать подарки и т.п. в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов), во время приема в коллектив.

3.

Контроль за соблюдением Правил

3.1. Контроль соблюдения настоящих Правил, поддержку работников Учреждения, оказание им консультационной помощи в вопросах профессиональной этики, а также урегулирования спорных ситуаций приказом директора создается конфликтная комиссия. В состав комиссии включаются наиболее квалифицированные и авторитетные представители работников.

3.2. В своей деятельности комиссия руководствуется действующим ЗК РФ, уставом Учреждения, настоящими Правилами и Положением о комиссии

4. Ответственность за нарушение Правил

4.1.

Нарушение требований настоящих Правил квалифицируется как не исполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, которое учитывается при проведении его аттестации и может стать основанием для применения к работнику мер дисциплинарного, административного, уголовного и гражданскоправового характера.