

Принято на заседании
Педагогического совета

МАУДО Юмагузинская ДШИ

Протокол № 1 от 29.08 2019



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МАУДО

Юмагузинская ДШИ

от 29.08 2019 г. № 3

Р.А. Зиганшина
Р.А. Зиганшина

Положение о правилах обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в МАУ ДО Юмагузинская ДШИ

1. Общие положения

1.1. Данное Положение о правилах обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в МАУ ДО ЮДШИ разработано на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяют единые для всех работников школы требования к дарению и принятию деловых подарков.

1.2. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МАУ ДО ЮДШИ вне зависимости от уровня занимаемой должности.

1.3. Целями настоящего Положения являются:

- обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в деловой практике МАУ ДО ЮДШИ»;

- 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 МАУ ДО ЮДШИ.

2. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

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

2.2. Подарки, которые сотрудники от имени могут принимать от имени МАУ ДО ЮДШИ 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 памятливыми 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 совета МАУ ДО ЮДШИ

кодекса деловой этики и другим внутренним документам школы, действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.

2.3. Работники, представляя интересы совета МАУ ДО ЮДШИ, или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при получении делового подарка и оказании делового гостеприимства.

2.4. Сотрудники совета МАУ ДО ЮДШИ должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии, на принимаемые советом МАУ ДО ЮДШИ решения.

2.5. 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.

2.6. Не допускается передавать и принимать подарки от имени совета МАУ ДО ЮДШИ его сотрудников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных.

2.7. 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.

3. Ответственность

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