**Приложение №1**

Приказ №176 от 24.12.2019

Антикоррупционная политика

краевого государственного бюджетного общеобразовательного

учреждения «Бийский лицей-интернат Алтайского края»

1. Цели и задачи внедрения антикоррупционной политики
	1. Настоящая антикоррупционная политика разработана в соответст­вии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-03 «О противодействии коррупции», иными нормативно-правовыми актами, Методическими реко­мендациями по разработке и принятию организациями мер по предупрежде­нию и противодействию коррупции, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ от 08.11.2013.
	2. Антикоррупционная политика является локальным нормативным

актом КГБОУ «Бийский лицей-интернат Алтайского края» (далее - учреждение), обязательным для всех работников учреждения.

Антикоррупционная политика представляет собой комплекс взаимо­связанных принципов, процедур и конкретных мероприятий, направленных на профилактику и пресечение коррупционных правонарушений в деятель­ности учреждения.

* 1. Основными целями внедрения в учреждении антикоррупционной политики являются:

минимизация риска вовлечения учреждения, его руководства и работ­ников в коррупционную деятельность;

формирование у работников учреждения независимо от занимаемой должности, контрагентов и иных лиц единообразного понимания политики учреждения о неприятии коррупции в любых формах и проявлениях;

обобщение и разъяснение основных требований законодательства Рос­сийской Федерации в области противодействия коррупции, применяемых в учреждении.

* 1. Для достижения поставленных целей устанавливаются следующие задачи внедрения антикоррупционной политики в учреждении:

закрепление основных принципов антикоррупционной деятельности учреждения;

определение области применения антикоррупционной политики и кру­га лиц, попадающих под ее действие;

определение должностных лиц учреждения, ответственных за реализа­цию антикоррупционной политики;

определение и закрепление обязанностей работников и учреждения, связанных с предупреждением и противодействием коррупции;

установление перечня реализуемых учреждением антикоррупционных мероприятий, стандартов и процедур и порядка их выполнения (примене­ния);

закрепление ответственности работников учреждения за несоблюдение требований антикоррупционной политики.

1. Используемые в политике понятия и определения

Коррупция - злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностно­го положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами.

Коррупцией также является совершение перечисленных деяний от имени или в интересах юридического лица.

Противодействие коррупции - деятельность федеральных органов го­сударственной власти, органов государственной власти субъектов Россий­ской Федерации, органов местного самоуправления, институтов гражданско­го общества, организаций и физических лиц в пределах их полномочий:

а) по предупреждению коррупции, в том числе по выявлению и после­дующему устранению причин коррупции (профилактика коррупции);

б) по выявлению, предупреждению, пресечению, раскрытию и рассле­дованию коррупционных правонарушений (борьба с коррупцией);

в) по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений.

Контрагент - любое российское или иностранное юридическое или фи­зическое лицо, с которым учреждение вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

Взятка - получение должностным лицом, иностранным должностным лицом либо должностным лицом публичной международной организации лично или через посредника денег, ценных бумаг, иного имущества либо в виде незаконных оказания ему услуг имущественного характера, предостав­ления иных имущественных прав за совершение действий (бездействие) в пользу взяткодателя или представляемых им лиц, если такие действия (без­действие) входят в служебные полномочия должностного лица либо если оно в силу должностного положения может способствовать таким действиям (бездействию), а равно за общее покровительство или попустительство по службе.

Коммерческий подкуп - незаконные передача лицу, выполняющему управленческие функции в коммерческой или иной организации, денег, цен­ных бумаг, иного имущества, оказание ему услуг имущественного характера, предоставление иных имущественных прав за совершение действий (бездей­ствие) в интересах дающего в связи с занимаемым этим лицом служебным положением.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересован­ность (прямая или косвенная) работника (представителя организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к при­чинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации организации, работником (представителем организации) которой он является.

Личная заинтересованность работника (представителя организации) - заинтересованность работника (представителя организации), связанная с возможностью получения работником (представителем организации) при ис­полнении должностных обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

1. Основные принципы антикоррупционной деятельности учреждения
	1. Основными принципами антикоррупционной деятельности учреж­дения в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» являются:
2. признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина;
3. законность;
4. публичность и открытость деятельности государственных органов и органов местного самоуправления;
5. неотвратимость ответственности за совершение коррупционных правонарушений;
6. комплексное использование политических, организационных, ин­формационно-пропагандистских, социально-экономических, правовых, спе­циальных и иных мер;
7. приоритетное применение мер по предупреждению коррупции;
8. сотрудничество с институтами гражданского общества, междуна­родными организациями и физическими лицами.
	1. Система мер противодействия коррупции в учреждении основыва­ется на следующих принципах:

а) принцип соответствия политики учреждения действующему законо­дательству и общепринятым нормам: соответствие реализуемых антикорруп­ционных мероприятий Конституции Российской Федерации, заключенным Российской Федерацией международным договорам, законодательству Рос­сийской Федерации и иным нормативным правовым актам, применимым к учреждению;

б) принцип личного примера руководства учреждения: руководство уч­реждения должно формировать этический стандарт непримиримого отноше­ния к любым формам и проявлениям коррупции на всех уровнях, подавая пример своим поведением.

в) принцип вовлеченности работников: активное участие работников учреждения независимо от должности в формировании и реализации анти­коррупционных стандартов и процедур;

г) принцип соразмерности антикоррупционных процедур риску кор­рупции: разработка и выполнение комплекса мероприятий, позволяющих снизить вероятность вовлечения учреждения, его руководителей и работни­ков в коррупционную деятельность, осуществляется с учетом степени выяв­ленного риска;

д) принцип эффективности антикоррупционных процедур: применение в учреждении таких антикоррупционных мероприятий, которые имеют низ­кую стоимость, обеспечивают простоту реализации и приносят значимый ре­зультат;

е) принцип открытости: информирование контрагентов, партнеров и общественности о принятых в учреждении антикоррупционных стандартах ведения деятельности;

ж) принцип постоянного контроля и регулярного мониторинга: регу­лярное осуществление мониторинга эффективности внедренных антикор­рупционных стандартов и процедур, а также контроля за их исполнением.

з) принцип ответственности и неотвратимости наказания: неотврати­мость наказания для работников учреждения вне зависимости от занимаемой должности, стажа работы и иных условий в случае совершения ими корруп­ционных правонарушений в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также персональная ответственность руководства учреждения за реализацию внутриорганизационной антикоррупционной политики.

1. Область применения политики и круг лиц, попадающих под ее действие
	1. Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупци­онной политики, являются работники учреждения, находящиеся с ним в тру­довых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняе­мых функций.
	2. Положения настоящей антикоррупционной политики могут рас­пространяться на иных физических и (или) юридических лиц, с которыми учреждение вступает в договорные отношения, в случае если это закреплено в договорах, заключаемых учреждением с такими лицами.
2. Должностные лица организации, ответственные за реализацию

антикор­рупционной политики

* 1. Руководитель (заместитель руководителя в соответствии с прика­зом) является ответственным за организацию всех мероприятий, направлен­ных на противодействие коррупции в учреждении.
	2. Руководитель, исходя из установленных задач, специфики деятель­ности, штатной численности, организационной структуры учреждения, на­значает лицо или несколько лиц, ответственных за реализацию антикорруп­ционной политики.
	3. Основные обязанности лиц, ответственных за реализацию антикор­рупционной политики:
* подготовка рекомендаций для принятия решений по вопросам проти­водействия коррупции в учреждении;
* подготовка предложений, направленных на устранение причин и ус­ловий, порождающих риск возникновения коррупции в учреждении;
* разработка и представление на утверждение руководителя проектов локальных нормативных актов, направленных на реализацию мер по преду­преждению коррупции;
* проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками учреждения;
* организация проведения оценки коррупционных рисков;
* прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правона­рушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;
* организация работы по заполнению и рассмотрению деклараций о конфликте интересов;
* организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работни­ков;
* оказание содействия уполномоченным представителям контрольно­надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекцион­ных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;
* оказание содействия уполномоченным представителям правоохрани­тельных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследо­ванию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные меро­приятия;
* организация мероприятий по вопросам профилактики и противодей­ствия коррупции;
* индивидуальное консультирование работников;
* участие в организации антикоррупционной пропаганды;
* проведение оценки результатов антикоррупционной работы и подго­товка соответствующих отчетных материалов для руководителя.
1. Обязанности работников и учреждения, связанные с предупреждением и

противодействием коррупции

* 1. Все работники, вне зависимости от должности и стажа работы в учреждении, в связи с исполнением своих должностных обязанностей долж­ны:
* руководствоваться положениями настоящей политики и неукосни­тельно соблюдать ее принципы и требования;
* воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении корруп­ционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;
* воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано ок­ружающими как готовность совершить или участвовать в совершении кор­рупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;
* незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руково­дство учреждения) о случаях склонения работника к совершению коррупци­онных правонарушений;
* незамедлительно информировать непосредственного руководителя (лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики, руково­дство учреждения) о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контр­агентами учреждения или иными лицами;
* сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

7. Реализуемые учреждением антикоррупционные мероприятия

|  |  |
| --- | --- |
| Направление | Мероприятие |
| Нормативное обеспече­ние, закрепление стан­дартов поведения и дек­ларация намерений Разработка и введение специальных антикор­рупционных процедур | Разработка и принятие кодекса профессиональ­ной этики |
| Разработка и внедрение положения о конфликте интересов |
| Разработка и принятие правил, регламентирую­щих вопросы обмена деловыми подарками и зна­ками делового гостеприимства |
| Введение в договоры, связанные с хозяйственной деятельностью учреждения, стандартной анти­коррупционной оговорки |
| Введение антикоррупционных положений в тру­довые договоры работников |
| Введение процедуры информирования работни­ками и обучающимися руководства учреждения о случаях склонения их к совершению коррупци- |

|  |  |
| --- | --- |
|  | коррупционных нарушений либо о ставших известными работнику случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контр­агентами учреждения или иными лицами |
| Введение процедуры информирования работни­ками работодателя о возникновении конфликта интересов и порядка урегулирования выявленно­го конфликта интересов |
| Проведение периодической оценки коррупцион­ных рисков в целях выявления сфер деятельности организации, наиболее подверженных таким рис­кам, и разработки соответствующих антикорруп­ционных мер |
| Обучение и информиро­вание работников | Ежегодное ознакомление работников под под­пись с нормативными документами, регламенти­рующими вопросы предупреждения и противо­действия коррупции в учреждении |
| Проведение обучающих мероприятий по вопро­сам профилактики и противодействия коррупции |
| Организация индивидуального консультирования работников по вопросам применения (соблюде­ния) антикоррупционных стандартов и процедур |
| Проведение обучающих мероприятий по вопро­сам профилактики и противодействия коррупции |
| Обеспечение соответст­вия системы внутреннего контроля и аудита орга­низации требованиям ан­тикоррупционной поли­тики организации | Осуществление регулярного контроля соблюде­ния внутренних процедур |
| Осуществление регулярного контроля данных бухгалтерского учета, наличия и достоверности первичных документов бухгалтерского учета |
| Осуществление регулярного контроля экономи­ческой обоснованности расходов в сферах с вы­соким коррупционным риском: обмен деловыми подарками, представительские расходы, благо­творительные пожертвования, вознаграждения внешним консультантам |
| Привлечение экспертов | Периодическое проведение внешнего аудита |
| Привлечение внешних независимых экспертов при осуществлении и организации антикорруп­ционных мероприятий |
| Оценка результатов про­водимой антикоррупци­онной работы и распро­странение отчетных ма­териалов | Проведение регулярной оценки результатов ра­боты по противодействию коррупции |
| Подготовка и распространение отчетных мате­риалов о проводимой работе и достигнутых ре­зультатах в сфере противодействия коррупции |

В качестве приложения к настоящей антикоррупционной политике в учреждении ежегодно утверждается план реализации антикоррупционных мероприятий с указанием сроков его проведения и ответственного исполни­теля.

8. Внедрение стандартов поведения работников учреждения

1. В целях внедрения антикоррупционных стандартов поведения в учреждении устанавливаются общие правила и принципы поведения работ­ников, затрагивающие этику деловых отношений и направленные на форми­рование этичного, добросовестного поведения работников и учреждения в целом, и закрепляются в кодексе профессиональной этики и служебного по­ведения работников, утвержденном руководителем учреждения.

9. Выявление и урегулирование конфликта интересов

1. Своевременное выявление конфликта интересов в деятельности ра­ботников учреждения является одним из ключевых элементов предотвраще­ния коррупционных правонарушений.

В целях установления порядка выявления и урегулирования конфлик­тов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей, в учреждении утверждается положение о конфликте интере­сов.

10. Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства

1. В целях исключения оказания влияния третьих лиц на деятель­ность работников учреждения при осуществлении ими трудовой деятельно­сти, а также нарушения норм действующего антикоррупционного законода­тельства Российской Федерации, в учреждении утверждаются правила обме­на деловыми подарками и знаками делового гостеприимства.
2. Оценка коррупционных рисков
	1. Целью оценки коррупционных рисков является определение кон­кретных бизнес-процессов и деловых операций в деятельности учреждения, при реализации которых наиболее высока вероятность совершения работни­ками учреждения коррупционных правонарушений как в целях получения личной выгоды, так и в целях получения выгоды учреждением.
	2. Оценка коррупционных рисков является важнейшим элементом антикоррупционной политики. Она позволяет обеспечить соответствие реа­лизуемых антикоррупционных мероприятий специфике деятельности учреж­дения и рационально использовать ресурсы, направляемые на проведение ра­боты по профилактике коррупции.
	3. Оценка коррупционных рисков проводится в учреждении на регу­лярной основе.
	4. Порядок проведения оценки коррупционных рисков:

а) представить деятельность учреждения в виде отдельных бизнес- процессов, в каждом из которых выделить составные элементы (подпроцес­сы);

б) выделить критические точки - для каждого бизнес-процесса опреде­лить те элементы (подпроцессы), при реализации которых наиболее вероятно возникновение коррупционных правонарушений;

в) для каждого подпроцесса, реализация которого связана с коррупци­онным риском, составить описание возможных коррупционных правонару­шений, включающее:

* характеристику выгоды или преимущества, которое может быть по­лучено учреждением или ее отдельными работниками при совершении кор­рупционного правонарушения;
* должности в организации, которые являются ключевыми для совер­шения коррупционного правонарушения, - участие каких должностных лиц учреждения необходимо, чтобы совершение коррупционного правонаруше­ния стало возможным;
* вероятные формы осуществления коррупционных платежей;

г) на основании проведенного анализа подготовить карту коррупцион­ных рисков организации - сводное описание критических точек и возможных коррупционных правонарушений;

д) сформировать перечень должностей, связанных с высоким корруп­ционным риском. В отношении работников, замещающих такие должности, могут быть установлены специальные антикоррупционные процедуры и тре­бования, например, регулярное заполнение декларации о конфликте интере­сов;

е) разработать комплекс мер по устранению или минимизации корруп­ционных рисков. Такие меры рекомендуется разработать для каждой крити­ческой точки. В зависимости от специфики конкретного бизнес-процесса та­кие меры могут включать:

* детальную регламентацию способа и сроков совершения действий работником в критической точке;
* реинжиниринг функций, в том числе их перераспределение между структурными подразделениями внутри организации;
* введение или расширение процессуальных форм внешнего взаимо­действия работников учреждения (с представителями контрагентов, органов государственной власти и др.), например, использование информационных технологий в качестве приоритетного направления для осуществления такого взаимодействия;

установление дополнительных форм отчетности работников о резуль­татах принятых решений;

* введение ограничений, затрудняющих осуществление коррупцион­ных платежей и т.д.
1. Консультирование и обучение работников учреждения
	1. При организации обучения работников по вопросам профилакти­ки и противодействия коррупции необходимо учитывать цели и задачи обу­чения, категорию обучаемых, вид обучения в зависимости от времени его проведения.
	2. Цели и задачи обучения определяют тематику и форму занятий. Обучение может, в частности, проводиться по следующей тематике:
* коррупция при осуществлении образовательной деятельности (теоре­тическая);
* юридическая ответственность за совершение коррупционных право­нарушений деятельности (теоретическая);
* ознакомление с требованиями законодательства и внутренними до­кументами учреждения по вопросам противодействия коррупции и порядком их применения в деятельности учреждения (прикладная);
* выявление и разрешение конфликта интересов при выполнении тру­довых обязанностей (прикладная);
* поведение в ситуациях коррупционного риска, в частности, в случаях вымогательства взятки со стороны должностных лиц государственных и му­ниципальных, иных организаций деятельности (теоретическая);
* взаимодействие с правоохранительными органами по вопросам про­филактики и противодействия коррупции (прикладная).
	1. При организации обучения следует учитывать категорию обучае­мых лиц. Стандартно выделяются следующие группы обучаемых: лица, от­ветственные за противодействие коррупции в учреждении; руководящие ра­ботники; педагогические работники, иные работники учреждения. В случае возникновения проблемы формирования учебных групп в учреждении обу­чение в группах может быть заменено индивидуальным консультированием или проведением обучения совместно с другими учреждениями.
	2. В зависимости от времени проведения можно выделить следую­щие виды обучения:
* обучение по вопросам профилактики и противодействия коррупции непосредственно после приема на работу;
* обучение при назначении работника на иную, более высокую долж­ность, предполагающую исполнение обязанностей, связанных с предупреж­дением и противодействием коррупции;
* периодическое обучение работников учреждения с целью поддержа­ния их знаний и навыков в сфере противодействия коррупции на должном уровне;
* дополнительное обучение в случае выявления ненадлежащей реали­зации антикоррупционной политики, одной из причин которых является не­достаточность знаний и навыков работников в сфере противодействия кор­рупции.

12.5. Консультирование по вопросам противодействия коррупции осу­ществляется в индивидуальном порядке. В этом случае в учреждении опре­деляются лица, ответственные за проведение такого консультирования. Кон­сультирование по частным вопросам противодействия коррупции и урегули­рования конфликта интересов проводится в конфиденциальном порядке.

1. Внутренний контроль и аудит
	1. Система внутреннего контроля направлена на профилактику и выявление коррупционных правонарушений в деятельности учреждения, обеспечение соответствия деятельности учреждения и его структурных под­разделений требованиям нормативных правовых актов и локальных норма­тивных актов. Система внутреннего контроля и аудита учитывает требования антикоррупционной политики, реализуемой учреждением, и включает в себя:
* проверку соблюдения различных организационных процедур и пра­вил текущей деятельности структурными подразделениями учреждения;
* контроль документирования операций организационной и хозяйст­венной деятельности учреждения.
1. Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодейст­вия коррупции
	1. Сотрудничество с правоохранительными органами является важ­ным показателем действительной приверженности учреждения декларируе­мым антикоррупционным стандартам поведения.
	2. Учреждение принимает на себя публичное обязательство сооб­щать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно руководству и (или) работникам учреждения.
	3. Учреждение принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в право­охранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.
	4. Сотрудничество с правоохранительными органами также осуще­ствляется в форме:
* оказания содействия уполномоченным представителям контрольно­надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекцион­ных проверок деятельности учреждения по вопросам предупреждения и про­тиводействия коррупции;
* оказания содействия уполномоченным представителям правоохрани­тельных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследо­ванию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные меро­приятия.
	1. Руководство учреждения и его сотрудники оказывают поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов кор­рупции, предпринимают необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях. При подготовке заявительных материа­лов и ответов на запросы правоохранительных органов к данной работе при­влекаются специалисты в соответствующей области права.

Руководство и сотрудники не допускают вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохрани­тельных органов.

1. Ответственность сотрудников за несоблюдение требований антикорруп­

ционной политики

* 1. Все работники учреждения вне зависимости от занимаемой долж­ности несут ответственность за соблюдение принципов и требований закона и настоящей антикоррупционной политики.
	2. Лица, виновные в нарушении требований настоящей антикорруп­ционной политики, могут быть привлечены к дисциплинарной, администра­тивной, гражданско-правовой и уголовной ответственности.
1. Порядок пересмотра и внесения изменений в антикоррупционную поли­

тику учреждения

* 1. Учреждение осуществляет регулярный мониторинг эффективно­сти реализации антикоррупционной политики. Должностные лица, на кото­рые возложены функции по профилактике и противодействию коррупции, ежегодно представляют руководителю учреждения соответствующий отчет, на основании которого в настоящую антикоррупционную политику могут быть внесены изменения и дополнения.
	2. Пересмотр принятой антикоррупционной политики проводится также в случае внесения соответствующих изменений в действующее зако­нодательство Российской Федерации о противодействии коррупции.

**Приложение №2**

Приказ №176 от 24.12.2019

**Правила обме­на деловыми подарками**

**и знаками делового гостеприимства**

**В КГБОУ «Бийский лицей-интернат Алтайского края»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Данные Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (далее Правила) в КГБОУ «Бийский лицей-интернат Алтайского края» (далее -Учреждение) разработаны на основе Федерального закона Российской Федерации от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и определяют единые для всех работников Учреждения требования к дарению и принятию деловых подарков.
2. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников вне зависимости от уровня занимаемой должности.
3. Целями настоящих Правил являются:
4. обеспечение единообразного понимания роли и места деловых подарков, делового гостеприимства, представительских мероприятий в Учреждении;
5. минимизирование рисков, связанных с возможным злоупотреблением в области подарков, представительских мероприятий;
6. 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 Учреждения.

2. ПРАВИЛА ОБМЕНА ДЕЛОВЫМИ ПОДАРКАМИ И ЗНАКАМИ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА

* 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 Учреждения.
* Подарки, которые работники от имени Учреждения могут передавать другим лицам или принимать от имени Учреждения в связи со своей трудовой деятельностью, а также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:
1. быть прямо связаны с уставными целями деятельности Учреждения либо с памятными датами, юбилеями, общенациональными праздниками и т.п.;
2. быть разумно обоснованными, соразмерными и не являться предметами роскоши;
3. 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 Учреждения, работников в случае раскрытия информации о совершённых подарках и понесённых представительских расходах;

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

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

1. 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. Работники 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.
3. 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.
4. Не допускается передавать и принимать подарки от имени Учреждения 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.
5. Не допускается принимать подарки и т.д. в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов).

3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

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