

**Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства в
Государственном бюджетном учреждении «Центр социального обслуживания
граждан пожилого возраста и инвалидов Вачского района»**

1. Настоящие Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (далее - Правила) разработаны в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона № 273-ФЗ от 25.12.2008 «О противодействии коррупции», Законом Нижегородской области от 07.03.2008 № 20-З «О противодействии коррупции в Нижегородской области», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, в целях предупреждения коррупции, соблюдения требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Вачского района» (далее – ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района»),.

2. Деловые подарки, «корпоративное» гостеприимство и представительские мероприятия должны рассматриваться работниками ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района» только как инструмент для установления и поддержания деловых отношений и как проявление общепринятой вежливости.

3. Подарки, которые сотрудники от имени ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района» могут передавать другим лицам или принимать от имени ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района» в связи со своей трудовой деятельностью, а также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

- быть прямо связаны с уставными целями деятельности ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района», 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 либо попытку оказать влияние на получателя с иной незаконной или неэтичной целью;

- не создавать репутационного риска для ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района», сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершённых подарках и понесённых представительских расходах;

- не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района», Кодекса этики и другим внутренним документам ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района», действующему законодательству РФ и общепринятым нормам морали и нравственности.

4. Работники, представляя интересы ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района» или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

5. 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.

6. Работники ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района» должны отказываться от предложений, получения подарков, оплаты их расходов и т.п., когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление о влиянии на исход сделки, конкурса, аукциона, на принимаемые ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района» решения и т.д.

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

8. Не допускается передавать и принимать подарки от имени ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района», его сотрудников и представителей в виде денежных средств, как наличных, так и безналичных, независимо от валюты, а также в форме акций, опционов или иных ликвидных ценных бумаг.

9. В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ и мероприятий работник ГБУ «ЦСОГПВИИ Вачского района» должен предварительно удостовериться, что предоставляемая помощь не будет использована в коррупционных целях или иным незаконным путём.

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