Приложение № 2 к приказу

 директора ГБУ «Бассейн «Орион»

 от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2016г. №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПРАВИЛА ОБМЕНА ДЕЛОВЫМИ ПОДАРКАМИ И ЗНАКАМИ ДЕОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «БАССЕЙН «ОРИОН»**

1. Настоящие Правила обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства (далее – Правила) в Государственном бюджетном учреждении «Бассейн «Орион» ( далее – Учреждение) разработаны в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, федерального законаот 25.12.2008г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также основаны на общепринятых нравственных принципах и нормах российского общества и государства, в целях предупреждения коррупции в Учреждении и соблюдения требований по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.
2. Деловые подарки, «корпоративное» гостеприимство и представительские мероприятия должны рассматриваться работниками Учреждения только как инструмент для установления и поддержания, деловых отношений и как проявления общепринятой вежливости.
3. 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 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 услуги, действие или бездействие, попустительство или покровительство, предоставление прав или принятие определённых решений (о заключении сделки, о получении разрешения, согласования и т.п.) либо попытку оказать влияние на получение с иной незаконной и неэтичной целью;
		4. Не создавать репутационного риска для Учреждения, работников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершенных подарках и понесенных представительских расходах;
		5. Не противоречить принципам антикоррупционной политики, Котексу деловой этики и служебного поведения работников Учреждения, а также иным локальным актам и документам Учреждения, действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.
4. Работники, представляя интересы Учреждения 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 оказанных услуг, знаков особого внимания и участие 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 влияния объективность его деловых суждений и решений.
6. 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 исход сделки, конкурса, аукциона и т.д., а также на принимаемые Учреждением решения.
7. При любых сомнениях в правомерности или этичности своих действий работники Учреждения 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.
8. 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, иных ликвидных ценных бумаг.
9. Не допускается принимать подарки и т.д. в ходе проведения процедур закупки товаров, работ, услуг, а также во время прямых переговоров при заключении договоров.
10. В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ и мероприятий необходимо предварительно удостовериться, что предоставляемая Учреждению помощь не будет использована в коррупционных целях или иным незаконным путём.
11. Неисполнение настоящих Правил может стать основанием для применения к работнику Учреждения мер дисциплинарного, административного, уголовного и гражданско-правового характера.
12. Настоящее Положение подлежит обязательному опубликованию на официальном сайте Учреждения.