

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МАДОУ МО г. Краснодар  
«Детский сад № 191»  
\_\_\_\_\_ Ю.В. Канищева  
приказ № 37  
от «25» января 2024 г.

## **Правила, регламентирующие вопросы обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства**

### **муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Детский сад общеразвивающего вида № 191»**

**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.** Подарки, которые сотрудники от имени МАДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 191» могут передавать другим лицам или принимать от имени МАДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 191» в связи со своей трудовой деятельностью, а также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

– быть прямо связаны с уставными целями деятельности МАДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 191» (презентация творческого проекта, успешное исполнение контракта, завершение ответственного проекта, 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 МАДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 191», сотрудников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершённых подарках и понесённых представительских расходах;

– не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики МАДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 191», кодекса деловой этики и другим внутренним документам МАДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 191», действующему законодательству и общепринятым нормам морали и нравственности.

**3.** Работники, представляя интересы МАДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 191» или действуя от его имени, должны понимать границы допустимого поведения при обмене деловыми подарками и оказании делового гостеприимства.

**4.** 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.

**5.** Сотрудники МАДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 191» 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 МАДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 191» решения и т.д.

**6.** 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.

**7.** Не допускается передавать и принимать подарки от имени МАДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 191», 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.

**8.** Не допускается принимать подарки и т.д. в ходе проведения торгов и во время прямых переговоров при заключении договоров (контрактов).

**9.** В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ и мероприятий МАДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 191» должен предварительно удостовериться, что предоставляемая МАДОУ МО г.Краснодар «Детский сад № 191» 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.