



Департамент физической культуры и спорта
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
**БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДЕТЕЙ ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА - ЮГРЫ
«СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА»**

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор Бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Специализированная детско-юношеская
спортивная школа олимпийского резерва»



В.Е.Григоров

Приказ № 490/м

« 01 » 12 2014 г.

М.П.

ПРАВИЛА

**обмена деловыми подарками и знаками делового гостеприимства
в Бюджетном учреждении дополнительного образования детей
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
«Специализированная детско-юношеская спортивная школа
олимпийского резерва»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила определяют общие требования к дарению и принятию деловых подарков, а также к обмену знаками делового гостеприимства для работников Бюджетного учреждения дополнительного образования детей Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва» (далее БУ «СДЮСШОР» и учреждение).

1.2. 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 ведения хозяйственной деятельности.

2. ДАРЕНИЕ ДЕЛОВЫХ ПОДАРКОВ И ОКАЗАНИЕ ЗНАКОВ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА

2.1. Деловые подарки, которые работники от имени БУ «СДЮСШОР» могут передавать другим лицам или принимать от имени БУ «СДЮСШОР» в связи со своей трудовой деятельностью, а также расходы на деловое гостеприимство должны соответствовать следующим критериям:

- быть напрямую связанными с уставными целями деятельности БУ «СДЮСШОР» либо с памяtnыми 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 контракта, 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 БУ «СДЮСШОР», работников и иных лиц в случае раскрытия информации о совершённых подарках и понесённых представительских расходах;
- не противоречить принципам и требованиям антикоррупционной политики БУ «СДЮСШОР», кодекса профессиональной и деловой этики и другим внутренним

документам БУ «СДЮСШОР», действующему законодательству Российской Федерации и общепринятым нормам морали и нравственности.

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

2.4. 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.

3. ПОЛУЧЕНИЕ РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕЛОВЫХ ПОДАРКОВ И ПРИНЯТИЕ ЗНАКОВ ДЕЛОВОГО ГОСТЕПРИИМСТВА

3.1. Работники БУ «СДЮСШОР» могут получать деловые подарки, знаки делового гостеприимства только на официальных мероприятиях, если это не противоречит требованиям антикоррупционного законодательства Российской Федерации, автономного округа, настоящим Правилам, локальным нормативным актам учреждения.

3.2. При получении делового подарка или знаков делового гостеприимства работник БУ «СДЮСШОР» обязан принять меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов в соответствии с Положением о конфликте интересов, утвержденным локальным нормативным актом БУ «СДЮСШОР».

3.3. В случае возникновения конфликта интересов или возможности возникновения конфликта интересов при получении делового подарка или знаков делового гостеприимства работник БУ «СДЮСШОР» обязан в письменной форме уведомить об этом структурное подразделение или должностное лицо БУ «СДЮСШОР», ответственное за противодействие коррупции, в соответствии с процедурой раскрытия конфликта интересов, утвержденной локальным нормативным актом учреждения.

3.4. Работникам организации запрещается:

- принимать предложения от организаций или третьих лиц о вручении деловых подарков и об оказании знаков делового гостеприимства, деловые подарки и знаки

делового гостеприимства в ходе проведения деловых переговоров, при заключении договоров, а также в иных случаях, когда подобные действия могут повлиять или создать впечатление об их влиянии на принимаемые решения;

- просить, требовать, вынуждать организации или третьих лиц дарить им либо их родственникам деловые подарки и/или оказывать в их пользу знаки делового гостеприимства;

- принимать подарки в форме наличных, безналичных денежных средств, ценных бумаг, драгоценных металлов,

3.5. В случае осуществления спонсорских, благотворительных программ и мероприятий БУ «СДЮСШОР» должно предварительно удостовериться, что предоставляемая БУ «СДЮСШОР» помощь не будет использована в коррупционных целях или иным незаконным путём.

10. Работник учреждения, получивший деловой подарок, обязан сообщить об этом и сдать деловой подарок в соответствии с постановлением Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 18 февраля 2014 года № 15 «Об утверждении Положения о сообщении лицами, замещающими государственные должности Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, должности государственной гражданской службы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также, работниками организаций, в отношении которых Ханты-Мансийский автономный округ - Югра выступает единственным учредителем, о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдаче и оценке подарка, реализации (выкупе) получении средств, вырученных от его реализации»

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