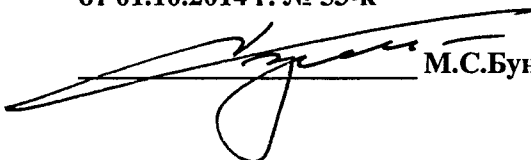


УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ФГБНУ ЦНСХБ
от 01.10.2014 г. № 53-к


М.С.Бунин

**Положение
о конфликте интересов работников Федерального государственного
бюджетного научного учреждения «Центральная научная
сельскохозяйственная библиотека»**

1. Общие положения

1.1. Положение о конфликте интересов работников Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Центральная научная сельскохозяйственная библиотека» (ЦНСХБ) (далее - Положение) разработано в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ "О противодействии коррупции" и локальными актами ЦНСХБ.

1.2. Положение о конфликте интересов ЦНСХБ разработано с целью выявления, регулирования и предотвращения конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Настоящее положение исходит из того, что своевременное выявление конфликта интересов в деятельности ЦНСХБ является одним из ключевых элементов предотвращения коррупционных правонарушений.

1.4. Положение является локальным нормативно-правовым актом, принятым с целью установления порядка выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.5. Действие Положения распространяется на всех сотрудников ЦНСХБ вне зависимости от уровня занимаемой должности, оклада, стажа и других обстоятельств.

1.6. Используемые в Положении понятия и определения раскрываются в Антикоррупционной политике ЦНСХБ.

2. Основные принципы управления конфликтом интересов в ЦНСХБ

2.1. Управление конфликтом интересов в ЦНСХБ строится на следующих принципах:

- обязательность раскрытия сведений о реальном и потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение, и оценка репутационных и иных рисков для ЦНСХБ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирования;
- строгая конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и его урегулирования;

- соблюдение баланса интересов ЦНСХБ и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов.

3. Основные виды раскрытия конфликта интересов и способы его разрешения

3.1. В ЦНСХБ установлены следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

3.2. С целью оценки серьезности возникающих для ЦНСХБ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликтов интересов в ЦНСХБ используются следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ЦНСХБ или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- передача работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление;
- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами ЦНСХБ;
- увольнение работника из ЦНСХБ по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Ответственными лицами могут применяться иные меры и способы урегулирования конфликта в зависимости от конкретной ситуации и обстоятельств. Принимаемые меры должны быть выбраны и назначены с учётом мнения и предложений самого сотрудника, вовлечённого в конфликт.

Выбор мер производится с учётом принципа соразмерности их потенциальным рискам для ЦНСХБ.

3.3. ЦНСХБ в целях предотвращения и выявления конфликта интересов:

- обеспечивает при приеме на работу ознакомление каждого работника с Кодексом этики работника ЦНСХБ (далее - Кодекс) и настоящим Положением;
- создает комиссию по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликтов интересов;
- обеспечивает конфиденциальность рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

4. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ЦНСХБ – без учёта своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать по возможности ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать потенциальный и возникший конфликт интересов;
- содействовать урегулированию конфликта интересов и выполнять установленные в этих целях требования ЦНСХБ;
- соблюдать правила и процедуры, предусмотренные Положением;
- соблюдать режим защиты информации.

5. Ответственность работников за несоблюдение Положения о конфликте интересов

5. 1. В случае несоблюдения Положения о конфликте интересов работники несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Должностным лицом, ответственным за рассмотрение и урегулирование конфликта интересов, является сотрудник ЦНСХБ, ответственный за реализацию антикоррупционной политики, а в его отсутствие – непосредственный руководитель сотрудника, сообщившего о конфликте интересов.

При необходимости о конфликте интересов ответственные лица сообщают директору ЦНСХБ, который вправе давать обязательные для исполнения указания по урегулированию сложившейся ситуации.

7. ЦНСХБ гарантирует и обеспечивает полную конфиденциальность раскрытия сотрудником сведений о конфликте интересов. Лица, ответственные за получение и рассмотрение сообщений о конфликте интересов, обязаны принять исчерпывающие меры по недопущению получения данной информации неуполномоченными работниками ЦНСХБ и третьими лицами.

Непринятие этих мер либо факт несанкционированного доступа к полученным сведениям может стать основанием для применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения виновного сотрудника и взыскания причинённого работнику и ЦНСХБ материального и морального ущерба в порядке, установленном законодательством.

Лист согласования

Должность, ФИО	Дата согласования	Подпись
Заместитель директора по общим вопросам		
Начальник отдела кадров		
Председатель профкома		

