

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ИНСТИТУТ
«АСТРА-СФЕРА» Г. НАЛЬЧИК**

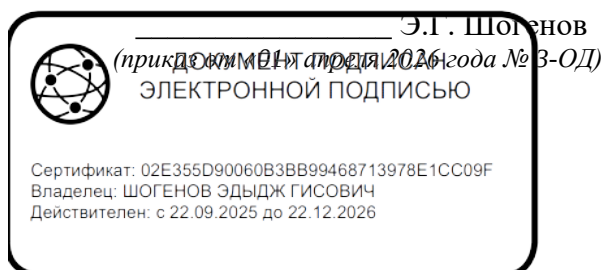
СОГЛАСОВАНО

Общим собранием работников
Частного образовательного учреждения
высшего образования
«Научно-Исследовательский Медицинский
Институт «Астра-Сфера» г. Нальчик

УТВЕРЖДЕНО

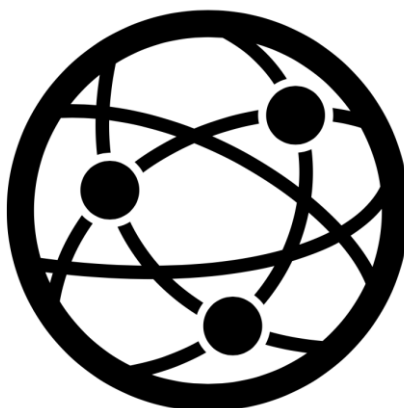
Приказом ректора
Частного образовательного учреждения
высшего образования
«Научно-Исследовательский Медицинский
Институт «Астра-Сфера» г. Нальчик

(протокол от «24» марта 2026 года № 2)



ПОЛОЖЕНИЕ

**О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ В
ЧАСТНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «НАУЧНО-
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ИНСТИТУТ
«АСТРА-СФЕРА» Г. НАЛЬЧИК**



город Нальчик, 2026 год

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ

1.1. Положение о конфликте интересов (далее – Положение) в Частном образовательном учреждении высшего образования «Научно-Исследовательский Медицинский Институт «Астра-Сфера» г. Нальчик (далее – Организация) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для Организации) – в дополнение к положению об антикоррупционной политике.

1.2. Положение о конфликте интересов – это внутренний документ Организации, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников организации в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Юридическим основанием разработки является:

- Федеральный закон от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ «О противодействии коррупции;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Методические рекомендации Минтруда по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, утв. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации по состоянию на 01.07.2024 года.

1.4. Конфликт интересов – ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника (представителя Организации) влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника (представителя Организации) и правами и законными интересами организации, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Института, работником (представителем Организации) которой он является.

1.5. Действие Положения распространяется на всех лиц, состоящих в трудовых отношениях с Учреждением, независимо от срока трудового договора и режима работы.

II. КРУГ ЛИЦ, ПОПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Действие настоящего положения распространяется на всех работников Организации вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на физические лица, сотрудничающие с Организацией на основе гражданско-правовых договоров.

III. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТОМ ИНТЕРЕСОВ

3.2. В основу работы по управлению конфликтом интересов в Организации положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для Института при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Организацией.

IV. ПОРЯДОК РАСКРЫТИЯ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОМ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОРЯДОК ЕГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ ВОЗМОЖНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ВОЗНИКШЕГО

КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

3.1. В соответствии с условиями настоящего Положения устанавливаются 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. Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде.

3.3. Лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов, является секретарь Комиссии по противодействию коррупции (далее – Комиссия).

3.4. Рассмотрение представленных сведений осуществляется Комиссией, в состав которой входит не менее 5 сотрудников Организации из числа разных структурных подразделений – не более двух должностных лиц из одного подразделения.

3.5. Заседание Комиссии проводится не реже 1 раза в год с обязательным протоколированием данного процесса.

3.6. Комиссия берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

3.7. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для Организации рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

3.8. По результатам проверки поступившей информации должно быть установлено является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

3.9. В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника Организации 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 Организации;
- увольнение работника из Организации 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.

В каждом конкретном случае по договоренности Организации и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

3.10. При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее «мягкую» меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной

необходимостью или в случае, если более «мягкие» меры оказались недостаточно эффективными.

При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам Организации.

V. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С РАСКРЫТИЕМ И УРЕГУЛИРОВАНИЕМ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

5.1. Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами Организации – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Данное Положение рассмотрено и одобрено общим собранием работников Организации. Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором путем издания приказа и подлежит публикации на официальном сайте Организации в сети «Интернет» по адресу: <https://nimias.ru/>.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
К Положению о конфликте интересов
в ЧОУ ВО «НИМИАС» г. Нальчик
от «01» апреля 2026 года

УТВЕРЖДАЮ
Ректор
Частного образовательного учреждения
высшего образования «Научно-
Исследовательский Медицинский Институт
«Астра-сфера» г. Нальчик

_____ Э.Г. Шогенов

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ЗАМЕЩЕНИЕ КОТОРЫХ СВЯЗАНО С КОРРУПЦИОННЫМИ РИСКАМИ

N п/п	Наименование должности
1.	Ректор
2.	Проректор по научно-исследовательской работе
3.	Проректор по общим вопросам и стратегическому развитию
4.	Проректор по учебной и воспитательной работе
5.	Начальник отдела научно-исследовательской работы
6.	Начальник отдела по воспитательной работе и молодежной политике
7.	Начальник отдела организации учебного процесса
8.	Начальник электронного обучения и интернет-технологий
9.	Начальник хозяйственного отдела
10.	Начальник отдела цифрового маркетинга и коммуникаций
11.	Начальник отдела учебно-методической работы и мониторинга
12.	Главный бухгалтер
13.	Бухгалтер
14.	Юрисконсульт
15.	Доцент
16.	Старший преподаватель
17.	Заведующий кафедрой (по направлениям)
18.	Специалист по кадрам
19.	Диспетчер студенческого бюро
20.	Дежурный бюро пропусков