



Министерство здравоохранения  
Нижегородской области  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ  
ОБЛАСТИ  
«СЕРГАЧСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»  
(ГБУЗ НО «Сергачская ЦРБ»)

## П Р И К А З

«23» сентября 2025 года

№ 1551-11

Об утверждении положения  
по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов  
в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Нижегородской  
области «Сергачская центральная районная больница»

В соответствии с Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2013 № 309 (ред. от 11.11.2024) "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона "О противодействии коррупции", Законом Нижегородской области от 07.03.2008 N 20-3 (ред. от 26.12.2024) "О противодействии коррупции в Нижегородской области", методическими рекомендациями по разработке и принятию организациями мер по предупреждению и противодействию коррупции, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить положение по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Нижегородской области «Сергачская центральная районная больница».
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.главного врача

М.О.Филатова

Приложение  
к приказу ГБУЗ НО «Сергачская  
ЦРБ»  
от «23» июня 2015 г.  
№ 153/1-11

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**по предотвращению и (или) урегулированию конфликта интересов**  
**в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения**  
**Нижегородской области «Сергачская центральная районная больница»**  
**(ГБУЗ НО «Сергачская ЦРБ»)**

1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов в ГБУЗ НО «Сергачская ЦРБ» (далее Положение) разработано и утверждено в целях предотвращения конфликта интересов в деятельности работников ГБУЗ НО «Сергачская ЦРБ») (далее – Учреждение) и возможных негативных последствий конфликта интересов для Учреждения.

2. Положение о конфликте интересов - это локальный нормативный акт Учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников Учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

Действие настоящего положения распространяется на всех работников Учреждения, в том числе внешних совместителей.

3. Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Учреждения влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (трудовых) обязанностей или при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами Учреждения, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам, имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

Личная заинтересованность - это возможность получения работником бюджетного учреждения при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

Примеры: В частности, под понятие конфликт интересов попадает желание хозяйствующих субъектов заключать договора на обслуживание и закупки с организациями подконтрольными данному субъекту либо его родственникам.

4. Основной задачей деятельности Учреждения по предотвращению и урегулированию конфликта интересов является ограничение влияния

частных интересов, личной заинтересованности работников на реализуемые ими трудовые функции, принимаемые деловые решения.

В основу работы по управлению конфликтом интересов Учреждения положены следующие принципы:

конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;

защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) Учреждением.

5. Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников Учреждения. Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов, в том числе:

раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;

раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;

раскрытие сведений о конфликте интересов при размещении заказов на поставку товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд;

раскрытие сведений о конфликте интересов при оказании платных медицинских услуг населению в соответствии с разрешением, выдаваемым Министерством здравоохранения Нижегородской области, по тарифам, утвержденным Министерством здравоохранения Нижегородской области; разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

6. Органом, осуществляющим рассмотрение представленных сведений и урегулирование конфликта интересов является Комиссия по противодействию коррупции Учреждения (далее – Комиссия).

7. Организация берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена Комиссией с целью оценки серьезности возникающих для Учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы Комиссия может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования. Комиссия также может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

добровольный отказ работника Учреждения 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;  
отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности Учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

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 Учреждения.

8. Настоящим 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 Учреждения - 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.