

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «КІРОВОГРАДСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ
ЦЕНТР КОНТРОЛЮ ТА ПРОФІЛАКТИКИ ХВОРОБ
МІНІСТЕРСТВА ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ»**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ ДУ «Кіровоградський ОЦКПХ МОЗ»

07 листопада 2022 року № 287

(у редакції наказу ДУ «Кіровоградський
ОЦКПХ МОЗ»

18 грудня 2023 року №321)

ПОЛОЖЕННЯ

**про запобігання конфлікту інтересів під час
проведення заходів безперервного професійного розвитку
та недопущення залучення і використання коштів фізичних
(юридичних) осіб для реклами лікарських засобів, медичних
виробів, допоміжних засобів реабілітації або медичних
послуг у Державній установі «Кіровоградський обласний
центр контролю та профілактики хвороб
Міністерства охорони здоров'я України»**

I. Загальні положення

1.1. Положення про запобігання конфлікту інтересів під час проведення заходів безперервного професійного розвитку та недопущення залучення і використання коштів фізичних (юридичних) осіб для реклами лікарських засобів, медичних виробів або медичних послуг (далі - Положення) визначає загальні засади політики запобігання конфлікту інтересів у Державній установі «Кіровоградський обласний центр контролю та профілактики хвороб МОЗ України» (далі - Установа) під час проведення заходів безперервного професійного розвитку та недопущення залучення і використання коштів фізичних (юридичних) осіб для реклами лікарських засобів, медичних виробів, допоміжних засобів реабілітації або медичних послуг та до.

1.2. Положення визначає порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів під час проведення заходів безперервного професійного розвитку та недопущення залучення і використання коштів фізичних (юридичних) осіб для реклами лікарських засобів, медичних виробів або медичних послуг, допоміжних засобів реабілітації та процедуру врегулювання у випадку виникнення конфлікту інтересів.

1.3. Чинне Положення розроблено відповідно Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700/VIІ; Закону України «Про освіту» від 24.09.2022 № 2145/VIІІ; Закону України «Про вищу освіту» від 22.03.2022 № 2157/IX; Закону України «Про лікарські засоби» від 04.04.1996 №123/96-ВР; Закону України «Про рекламу» від 03.07.1996 №270/96-ВР; Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених рішенням Національним агентством з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839; «Положення про систему безперервного професійного розвитку працівників сфери охорони здоров'я », затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 14.07.2021 № 725.

1.4. Застосування даного Положення не виключає можливість застосування норм чинного законодавства щодо захисту особою своїх прав.

1.5. Чинне Положення поширюється на всіх учасників заходів безперервного професійного розвитку.

1.6. У Положенні термін и та поняття вживаються у такому значенні:

Безперервний професійний розвиток працівників сфери охорони здоров'я (далі - безперервний професійний розвиток або БПР) - безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей працівників сфери охорони здоров'я, що дає їм змогу підтримувати або підвищувати рівень професійної діяльності відповідно до потреб сфери охорони здоров'я.

Заходи безперервного професійного розвитку - освітні заходи медичного, реабілітаційного та/або фармацевтичного спрямування, метою яких є підтримання або підвищення рівня професіоналізму і розвиток індивідуальної медичної практики для задоволення потреб пацієнтів та оптимізації функціонування сфери охорони здоров'я.

Конфлікт інтересів - суперечність між приватним інтересом особи та її інтересом, пов'язаним із проведенням заходів безперервного професійного розвитку, що впливає на об'єктивність організації та змісту таких заходів.

Потенційний конфлікт інтересів - наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Реальний конфлікт інтересів - суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Приватний інтерес - будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Реклама — це інформація про особу чи товар, розповсюджена в будь-якій формі та в будь-який спосіб і призначена сформувати або підтримати обізнаність споживачів реклами та їх інтерес щодо таких особи чи товару.

Близькі особи — особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, на якого поширюється дія цього Положення (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також — незалежно від зазначених умов чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, онука, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

Пряме підпорядкування — відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Лікарські засоби - речовини або суміші речовин, що вживають для профілактики, діагностики, лікування захворювань, або зміни стану і функцій організму.

Медичний виріб - будь-який апарат, пристрій, інструмент, програмне забезпечення, матеріал або інший виріб, що застосовуються як окремо, так і в поєднанні (включаючи програмне забезпечення, передбачене виробником для застосування спеціально для діагностичних та/або терапевтичних цілей та необхідне для належного функціонування медичного виробу) - призначене виробником для застосування з метою забезпечення діагностики, профілактики, моніторингу, лікування або полегшення перебігу хвороби

пацієнта в разі захворювання, діагностики, моніторингу, лікування, полегшення стану пацієнта в разі травми чи інвалідності або їх компенсації, дослідження, заміни, видозмінювання або підтримування анатомії чи фізіологічного процесу, контролю процесу запліднення та основна передбачувана дія яких в організмі або на організм людини не досягається за допомогою фармакологічних, імунологічних або метаболічних засобів, але функціонуванню яких такі засоби можуть сприяти.

Медична послуга – це вид професійної або господарської діяльності медичних закладів (організацій), фізичних осіб-підприємців, які займаються приватною медичною практикою, що включає застосування спеціальних заходів стосовно здоров'я (результатом яких є поліпшення загального стану, функціонування окремих органів або систем організму людини) чи спрямованих на досягнення певних естетичних змін зовнішності.

2. Загальні засади політики запобігання конфлікту інтересів під час проведення заходів БПР

2.1. Загальні засади політики запобігання інтересів під час проведення заходів безперервного професійного розвитку та недопущення залучення і використання коштів фізичних (юридичних) осіб для реклами лікарських засобів, медичних виробів та допоміжних засобів реабілітації (асистивних технологій) передбачають собою дотримання норм антикорупційного законодавства під час проведення освітніх заходів медичного спрямування, метою яких є підтримання або підвищення рівня професіоналізму і розвиток індивідуальної медичної практики та оптимізації функціонування сфери охорони здоров'я.

2.2. Основними принципами управління конфліктом інтересів є: принцип законності; принцип об'єктивності; принцип неупередженості; принцип конкретно-ситуаційного підходу; принцип прозорості та відкритості; принцип демократичності; принцип системності.

2.3. Установа забезпечує розробку та вжиття заходів, які є необхідними та достатніми для запобігання, виявлення і протидії виникненню конфлікту інтересів у своїй діяльності.

2.4. До проведення заходу безперервного професійного розвитку залучаються особи, які не мають конфлікту інтересів. Перевірку залучених до проведення заходів безперервного професійного розвитку осіб щодо наявності конфлікту інтересів забезпечує Провайдер.

2.5. Під час проведення заходів БПР не допускається залучення та використання коштів фізичних (юридичних) осіб для реклами лікарських засобів, медичних виробів та допоміжних засобів реабілітації (асистивних технологій), у зв'язку з можливістю виникнення суперечності в особи службових/представницьких повноважень та приватного інтересу.

2.6. З метою попередження конфлікту інтересів під час проведення заходів БПР вживаються наступні профілактичні заходи: обов'язкове інформування учасників освітнього процесу про необхідність дотримання принципів та норм академічної чесності та професійної етики; ознайомлення

всіх учасників заходів БПР з нормами цього Положення; механізм повідомлення про виявлення ознак виникнення конфлікту інтересів, а також забезпечення конфіденційності таких повідомлень та захист викривачів; процедура розгляду повідомлень викривачів, включаючи внутрішнє розслідування і накладення дисциплінарних стягнень; норми професійної етики та обов'язки і заборони для працівників.

2.7. З метою попередження конфлікту інтересів Установа не провадить безпосередньо або із залученням третіх осіб діяльність, пов'язану з виробництвом, оптовою та роздрібною торгівлею, імпортом лікарських засобів, медичних виробів та допоміжних засобів реабілітації (асистивних технологій). Також не має у складі засновників (учасників, власників) або органів управління осіб, які провадять діяльність, пов'язану з виробництвом, оптовою та роздрібною торгівлею, імпортом лікарських засобів, медичних виробів та допоміжних засобів реабілітації (асистивних технологій), або перебуває у господарських, цивільних, трудових відносинах з особами, які провадять таку діяльність

2.8. Установа не рекламує торгові назви лікарських засобів, медичних виробів та допоміжних засобів реабілітації (асистивних технологій) під час проведення заходів безперервного професійного розвитку

Не вважається рекламою лікарських засобів, медичних виробів або допоміжних засобів реабілітації (асистивних технологій) використання безпосередньо під час проведення заходів БПР, належних Провайдеру лікарських засобів і медичних виробів.

2.9. У разі проведення заходу, що передбачає рекламу лікарських засобів, медичних виробів або медичних послуг, Установа не позиціонує такий захід як захід з безперервного професійного розвитку та не нараховує його учасникам бали безперервного професійного розвитку.

3. Запобігання та процедура врегулювання конфлікту інтересів

3.1. З метою запобігання конфлікту інтересів працівників Установи незалежно від рівня участі в діяльності Установи, інші особи, які співпрацюють з Установою зобов'язані дотриматися Положення та чинного законодавства України, а також зобов'язані:

3.1.1. Вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

3.1.2. Не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

3.1.3. Вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

3.2. Посадові особи Установи не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

3.3. У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту

інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до Національного агентства з питань запобігання корупції. У разі якщо особа не отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона діє відповідно до вимог, передбачених Законом України «Про запобігання корупції» та цього Положення.

3.4. Якщо особа отримала підтвердження про відсутність конфлікту інтересів, вона звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких вона зверталася за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

3.5. Якщо посадовій особі стало відомо про наявність конфлікту інтересів у інших посадових осіб Установи, їй необхідно повідомити про це свого безпосереднього керівника або генерального директора із зазначенням обставин, при яких вона дізналась про наявність конфлікту інтересів.

3.6. Безпосередній керівник або генеральний директор, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, чи іншої особи, яка співпрацює з Установою, зобов'язаний вжити передбачені законодавством України заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи.

3.7. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у посадових осіб Установи, вони повідомляють не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника або генерального директора, шляхом надання повідомлення про реальний або потенційний конфлікт інтересів відповідно до форми, затвердженої рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції (Додаток). Повідомлення адресовані на ім'я безпосереднього керівника або генерального директора подаються відповідно безпосереднім керівником або генеральним директором у день їх написання до уповноваженого з антикорупційної діяльності для їх реєстрації в Журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів.

3.8. Уповноважений з антикорупційної діяльності в день надання йому повідомлення про конфлікт інтересів, реєструє його в Журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів та в подальшому зазначає шляхи його врегулювання.

3.9. Журнал обліку повідомлень про конфлікт інтересів повинен бути прошитий та пронумерований і зберігатися в уповноваженого з антикорупційної діяльності.

3.10. У випадку повідомлення посадовою особою Установи, про виникнення у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, останній обов'язково повідомляє про це генерального директора.

3.11. Генеральний директор, якого було повідомлено про конфлікт інтересів, протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу та уповноваженого з антикорупційної

діяльності.

4. Заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів.

4.1 Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

4.1.1. Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів.

4.1.2. Застосування зовнішнього контролю за виконанням посадовою особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень.

4.1.3. Обмеження доступу посадової особи до певної інформації.

4.1.4. Перегляду обсягу службових повноважень особи.

4.2. Посадові особи Установи, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику або генеральному директору.

4.3. Усунення посадової особи Установи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням генерального директора, у випадках, якщо конфлікт інтересів не має постійного характеру та за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників Установи.

4.4. Обмеження доступу посадової особи Установи до певної інформації здійснюється за рішенням генерального директора, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику Установи.

4.5. Перегляд обсягу службових повноважень посадової особи Установи здійснюється за рішенням генерального директора у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника Установи.

4.6. Службові повноваження здійснюються посадовою особою Установи під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

4.7. Зовнішній контроль в Установі, здійснюється в таких формах:

4.7.1. Перевірка працівником, визначеним генеральним директором, стану та результатів виконання особою завдання, вчинення нею дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів.

4.7.2. Виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності працівника, визначеного генеральним директором.

4.8. У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

4.9. Переведення посадової особи Установи, на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням генерального директора, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

4.10. Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою посадової особи Установи.

4.11. Рішення про врегулювання конфлікту інтересів фіксуються уповноваженою особою з питань запобігання та виявлення корупції у Журналі про конфлікт інтересів.

5. Визначення уповноваженої особи за контроль за можливим конфліктом інтересів.

5.1. У випадку необхідності проведення будь-яких заходів, спрямованих на реалізацію даного Положення, організація таких заходів і контроль за їх виконанням покладається на керівника Установи або уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції.

5.2. Перелік конкретних заходів, призначення осіб, відповідальних за їх проведення визначаються у відповідному рішенні генерального директора Установи.

Прикінцеві положення

5.1. Контроль за виконанням даного Положення здійснюють посадові особи Установи/Провайдера в межах своїх повноважень.

5.2. Всі зміни та доповнення до даного Положення вносяться шляхом видання відповідного наказу за підписом генерального директора та

затвердження нової редакції.

5.3. Після затвердження Положення у новій редакції попереднє Положення втрачає свою юридичну силу.

Додаток 1

**Рекомендована форма повідомлення безпосереднього керівника про
реальний/потенційний конфлікт інтересів**

Керівнику _____

(ПІБ особи, яка повідомляє, посада)

**Повідомлення
про реальний/потенційний конфлікт інтересів**

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів,
зміст приватного інтересу, службові повноваження, під час виконання
яких приватний інтерес впливає (може вплинути) на об'єктивність
та неупередженість прийняття рішень, вчинення дій)

Додатки:

Дата

Підпис особи, яка повідомляє