

**ПРИВАТНИЙ ВИЩІЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
ХАРКІВСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Рішенням Вченої ради
від 25.11.2021 року
Протокол № 10

ЗАТВЕРДЖЕНО

та введено в дію наказом
ректора ПВНЗ «ХММУ»
від 25.11.2021 року № 113

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
У ПРИВАТНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ
«ХАРКІВСЬКИЙ МІЖНАРОДНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

Харків 2021р

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Положення визначає процедуру 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 у Приватному вищому навчальному закладі «Харківський міжнародний медичний університет» (далі - Університет)

1.2. Положення розроблене з урахуванням вимог чинних нормативно-правових документів:

- Закону України «Про освіту»;
- Закону України «Про вищу освіту»;
- Закону України «Про запобігання корупції»;
- Постанови КМУ від 14.07.2021р № 725 «Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників»;
- нормативних документів МОЗ України і МОН України;
- Статуту ПВНЗ «ХММУ» .

1.3. Метою застосування цього Положення є врегулювання та вирішення конфліктних ситуацій, засвоєння моделей поведінки у конфлікті, правил організації безконфліктної взаємодії та недопущення залучення і використання коштів фізичних (юридичних) осіб для реклами лікарських засобів, медичних виробів або медичних послуг під час проведення заходів безперервного професійного розвитку.

2. ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ЩОДО КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1. **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.

2.2. Складовими **конфлікту інтересів** є:

приватний інтерес (будь-який майновий чи немайновий) та службові/представницькі повноваження (безпосередні та загально-службові).

Співвідношення складових конфлікту інтересів спричиняє виникнення:

реального конфлікту інтересів – приватний інтерес суперечить службовим/представницьким повноваженням, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень;

потенційного конфлікту інтересів – у сфері службових/ представницьких повноважень наявний приватний інтерес, що може за настанні певних обставин у майбутньому вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання повноважень.

2.3. **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 наданих 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.

Приватний інтерес у сфері службових/представницьких повноважень, що може вплинути або впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, спричиняє виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

Приватний інтерес може виникати зі службових повноважень, тобто полягати у зацікавленості в ухваленні або неухваленні певних рішень, результатах оцінювання та інших діях, за наслідком яких особа може понести юридичну відповідальність тощо.

2.4. 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 повноважень.

2.5. Службове повноваження, представницьке повноваження

Коло службових повноважень визначається в посадових інструкціях, трудових договорах, іноді – в дорученнях тощо. Інструкції та інші документи визначають лише безпосередні повноваження конкретного працівника. Додатково повноваження визначаються законом або іншим нормативно-правовим актом окрім як безпосередніх, так і загально-службових повноважень, які повинні братися до уваги при розгляді питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів.

2.6. Наявність протиріччя між інтересом та повноваженням

Наявність протиріччя встановлюється в кожному окремому випадку виконання доручення, розгляду листа (заяви, звернення), здійснення контрольного заходу тощо, шляхом порівняння повноважень та існуючого у особи приватного інтересу із подальшим визначенням можливості (неможливості) такого інтересу вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення, вчинення діяння службовою особою.

2.7. Наявність у сфері службових/представницьких повноважень приватного інтересу

Потенційний конфлікт інтересів у особи під час виконання службових/представницьких повноважень є приватний інтерес, здатний вплинути на об'єктивність чи неупередженість рішення, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

При потенційному конфлікті інтересів, як і при реальному конфлікті інтересів, існує суперечність між приватним інтересом і службовими (представницькими) повноваженнями. Проте при потенційному конфлікті інтересів така суперечність може вплинути на об'єктивність прийняття рішення чи вчинення діяння лише в майбутньому при настанні певних обставин.

Особи, які мають наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням подання особистої письмової заяви та документів що підтверджують це безпосередньому керівнику.

У разі існування в особи сумнівів щодо наявності в неї конфлікту інтересів вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу Національного агентства, який надає підтвердження про відсутність конфлікту інтересів. 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. НЕДОПУЩЕННЯ ЗАЛУЧЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ ФІЗИЧНИХ (ЮРИДИЧНИХ) ОСІБ ДЛЯ РЕКЛАМИ ЛІКАРСЬКИХ ЗАСОБІВ, МЕДИЧНИХ ВИРОБІВ АБО МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ

3.1. Безперервний професійний розвиток працівників сфери охорони здоров'я (далі - безперервний професійний розвиток) - 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 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.

3.2. Серед засновників (власників) ПВНЗ «ХММУ» відсутні особи, діяльність яких пов'язана з виробництвом або продажем лікарських засобів, медичних виробів, медичних послуг.

3.3. ПВНЗ «ХММУ» не залучає для проведення заходів безперервного професійного розвитку третіх осіб, діяльність яких пов'язана з виробництвом або продажем лікарських засобів, медичних виробів, медичних послуг з метою уникнення конфлікту інтересів.

3.4. Під час проведення заходів безперервного професійного розвитку заборонено здійснювати рекламу ліків і медичних виробів, промоції торгових назв надавати відомості про лікарські засоби, медичні вироби, методи профілактики, діагностики, лікування і реабілітації як на найбільш ефективні, найбільш безпечні, виняткові щодо відсутності побічних ефектів тощо.

3.5. Під час проведення заходів безперервного професійного розвитку не допускається залучення і використання коштів фізичних (юридичних) осіб для реклами лікарських засобів, медичних виробів або медичних послуг.

3.6. Фінансування безперервного професійного розвитку працівників сфери охорони здоров'я здійснюється за рахунок коштів фізичних, юридичних осіб та інших не заборонених законодавством джерел фінансування.

3.7. Освітні заходи безперервного професійного розвитку - освітня послуга, яка надається на підставі заявки-договору. Плата за договором здійснюється на розрахунковий рахунок ПВНЗ «ХММУ» у банківській установі фізичними (юридичними) особами.

3.8 Плата за договором визначається згідно специфікації-калькуляції освітньої послуги. Кошти отримані за надані освітні послуги спрямовуються на покриття витрат за надану послугу.

4. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ

Управління конфліктами інтересів ґрунтується на наступних принципах:

Превентивність - дії учасників заходів БПР мають бути спрямовані на попередження конфлікту інтересів.

Відкритість - інформація щодо наявності у учасників заходів БПР ознак потенційного чи наявного конфлікту інтересів підлягає обов'язковому розкриттю та подальшому аналізу для забезпечення управління ризиками, пов'язаними із конфліктами інтересів.

Індивідуальність - кожна ситуація, пов'язана із конфліктом інтересів має вивчатись індивідуально із врахуванням передумов та наслідків такого конфлікту для Університету чи учасників заходів БПР, розгляд та оцінка ризиків при виявленні кожного конфлікту інтересів та врегулювання конфлікту інтересів.

Своєчасність - інформування про ознаки конфлікту інтересів має відбуватися до настання негативних наслідків, спричинених реалізованим конфліктом інтересів.

Всебічність - усі учасники заходів БПР забезпечують виявлення конфлікту інтересів у своїй діяльності чи в діяльності інших учасників.

Ініціативність - кожен учасник заходів БПР має самостійно ініціювати розгляд питань щодо виявлення конфлікту інтересів у своїй діяльності чи в діяльності інших учасників заходів БПР, у разі наявності у нього такої інформації.

Обов'язковість - для врегулювання потенційних негативних наслідків конфлікту інтересів, інформація про ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів підлягає обов'язковому розкриттю та аналізу.

Захищеність - захист учасників заходів БПР, що повідомляють про конфлікт інтересів, застосовування тиску, дискримінації, переслідування чи інших обмежень до викривачів інформації щодо конфлікту інтересів в Університету заборонено.

Обмеженість - учасників заходів БПР забороняється самостійно приймати будь-які рішення в умовах конфлікту інтересів.

Конфіденційність - забезпечення конфіденційності при інформуванні про конфлікт інтересів.

5. ОБОВ'ЯЗКИ ОСІБ ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ЗДІЙСНЕННЯМ БПР ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ ЗАХОДІВ БПР

5.1. Обов'язки осіб пов'язаних із здійсненням БПР щодо запобігання конфлікту інтересів під час проведення заходів БПР полягають у наступному:

- 1) ознайомитися з темами заходів БПР, які плануються до проведення Університетом, та з питаннями, які певний учасник має доповідати на заходах БПР;
- 2) в разі наявності потенційного або реального конфлікту інтересів заповнити форму повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів особи пов'язаної із здійсненням БПР (наведену в таблиці нижче) та надати її особі Університету відповідальній за організацію заходу БПР;
- 3) в разі наявності реального конфлікту інтересів заявити самовідвід щодо участі у розгляді відповідного питання в рамках заходу БПР.

Форма повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів особи пов'язаної із здійсненням БПР

№	Назва заходу БПР	Питання заходу, що є предметом конфлікту інтересів	Інформація про відносини з виробниками або постачальниками лікарських засобів, медичних товарів, медичних послуг
1			
2			
3			

Дата _____ П.І.Б., посада _____ Підпис _____

6. ВИЗНАЧЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ОСОБИ ЗА КОНТРОЛЬ ЗА МОЖЛИВИМ КОНФЛІКТОМ ІНТЕРЕСІВ, ПРИЙОМ ВІДОМОСТЕЙ ПРО НАЯВНИЙ КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ АБО ТАКИЙ, ЯКИЙ МОЖЕ ВИНИКНУТИ, РОЗГЛЯД ЦИХ ВІДОМОСТЕЙ

6.1. Зобов'язання осіб, що мають конфлікт інтересів, повинні повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна

була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, кореспондується з вимогою до безпосереднього керівника до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади:

прийняти рішення щодо врегулювання у підлеглої особи конфлікту інтересів протягом двох робочих днів після отримання повідомлення;

повідомити підлеглу особу про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів;

вжити передбачені законодавством заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи.

6.2. Врегулювання конфлікту інтересів є безпосередньою сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б в повній мірі забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (окрім випадків перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника).

Поряд з обов'язком щодо врегулювання конфлікту інтересів, для керівника встановлена заборона, прямо чи опосередковано (тобто, через будь-яких інших осіб, насамперед інших працівників) 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.

6.3. Спеціальні заходи врегулювання:

усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

обмеження доступу особи до певної інформації;

перегляду обсягу службових повноважень особи;

переведення особи на іншу посаду.

Кожен із цих заходів має свою специфіку, адже може обиратися в залежності від низки умов:

виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний);

характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий);

суб'єкта прийняття рішення про його застосування;

наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання;

наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

Якщо будь-яка з умов відсутня – конкретний захід врегулювання конфлікту інтересів застосовувати не можна. Наприклад, якщо в установі не буде знайдено працівника, якого можна залучити до прийняття рішення чи вчинення відповідної дії, то цей вид заходу не може бути застосований.

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

Цей захід законодавство визначає можливим застосовувати у випадках, коли конфлікт інтересів не має постійного характеру.

При застосуванні цього заходу залучення до прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших працівників, як і усунення працівника здійснюється за рішенням керівника.

6.5. Обмеження доступу особи до певної інформації здійснюється:

при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів, пов'язаного із таким доступом;

якщо конфлікт інтересів має постійний характер;

за рішенням керівника;

за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження;

за можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

Цей захід можна застосувати у випадку, коли робота особи постійно пов'язана із певним одним і тим самими видом інформації. При цьому така особа має приватний інтерес щодо цієї інформації, що створює загрозу її витоку або може призвести до ухвалення упереджених рішень.

6.6. Перегляд обсягу службових повноважень особи здійснюється:

при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

якщо конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретним повноваженням особи;

за рішенням керівника;

за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду і можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

6.7. Службові повноваження здійснюються особою під зовнішнім контролем:

при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

якщо конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер;

за рішенням керівника;

якщо усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті або обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень є неможливим;

якщо відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення.

Форми зовнішнього контролю, які повинні чітко вказуватись керівником у рішенні про обрання цього виду заходу :

перевірка працівником, визначеним керівником 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;

виконання особою завдання, вчинення нею дій, розгляд справ, підготовка та прийняття нею рішень у присутності визначеного керівником працівника.

Цей захід встановлює обов'язок чітко визначити форму зовнішнього контролю та суб'єкта.

6.8. Переведення особи на іншу посаду здійснюється:

при наявності реального чи потенційного конфлікту інтересів;

за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації;
якщо конфлікт інтересів має постійний характер;
якщо 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;
за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи;
за наявності згоди на переведення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи.

7. ЗАХОДИ ЗОВНІШНЬОГО ТА САМОСТІЙНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ І ПОРЯДКУ ДІЙ, ЗОКРЕМА, ПРОЦЕСУАЛЬНІ ПРОЦЕДУРИ РЕАГУВАННЯ НА КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ, ОРГАНІЗАЦІЯ ДОКУМЕНТООБІГУ, ІНШІ ДІЇ ПОВ'ЯЗАНІ ІЗ ВРЕГУЛЮВАННЯМ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

7.1. Конфлікт інтересів можна врегулювати ззовні (проблему вирішують розпорядчим актом керівника ЗВО), або самостійно. В останньому випадку мова йде про дії, які працівник може вчинити особисто, для вирішити певного питання.

7.2. Самостійне врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику ЗВО, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади. Інших способів самостійного врегулювання конфлікту інтересів законодавство не передбачає.

7.3. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів згідно з частиною першою статті 29 Закону про запобігання корупції здійснюється через:

1. Усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті (стаття 30 Закону).
Таке рішення приймається у різний спосіб залежно від того, який характер має конфлікт інтересів:

– якщо конфлікт інтересів має тимчасовий або постійний характер то за умови можливості залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників рішення приймає керівник ЗВО, що проводить освітній захід БПР;

– якщо конфлікт інтересів має характер рішення приймає керівник органу або відповідного структурного підрозділу, у якому працює особа.

2. Обмеження доступу до інформації (стаття 31 Закону).
Це обмеження здійснюється за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, 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 органу, підприємства, установи, організації.

3. Перегляд обсягу службових повноважень (стаття 32 Закону).

Перегляд обсягу службових повноважень здійснюється за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, у якому працює особа, 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.

4. Здійснення повноважень під зовнішнім контролем (стаття 33 Закону).

Службові повноваження здійснюються 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.

Перевірка працівником, визначеним керівником ЗВО:

- стану та результатів виконання особою завдання;
- вчинення нею дій;
- змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються особою чи/або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів.

8. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРЕДСТАВНИКІВ ПРОВАЙДЕРУ БПР ЗА НЕДОТРИМАННЯ ВИМОГ ПОЛОЖЕННЯ ПРО ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

8.1. Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів тягне такі види відповідальності:

дисциплінарну відповідальність за:

- неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів (може бути застосовано в залежності від конкретних обставин вчинення проступку та ступені вини особи);
- неповідомлення про реальний конфлікт інтересів та/або вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

цивільно-правову відповідальність за:

- вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів (відшкодування матеріальної та/або моральної шкоди відповідно до Цивільного кодексу України).

9. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

9.1 Положення затверджується Вченою радою Університету й вводиться в дію наказом ректора Університету.

9.2 Контроль за виконанням Положення здійснюють посадові особи Університету в межах своїх повноважень, установлених у посадових інструкціях.

9.3 Зміни та доповнення до Положення розглядаються й затверджуються Вченою радою Університету й вводяться в дію наказом ректора Університету в установленому порядку.