

Запобігання виникненню корупційних ризиків в медичному закладі, що належить до сфери управління МВС

В рамках підготовки антикорупційної програми на 2023-2025 роки комісією з оцінки корупційних ризиків та моніторингу виконання антикорупційної програми ДУ «ТМО МВС України по Черкаській області» була проведена оцінка корупційних ризиків в установі.

За результатами оцінки корупційних ризиків у сфері надання медичних послуг були ідентифіковані наступні корупційні ризики :

1. Наявність у працівника закладу охорони здоров'я, що належить до сфери управління МВС, можливості задовольнити свій приватний інтерес при призначенні та виділенні безкоштовних ліків.

2. Наявність потенційного конфлікту інтересів у працівника, який надає медичні послуги в системі МВС, у тому числі шляхом видачі листків непрацездатності, направлень на госпіталізацію тощо особам, які пов'язані із працівником приватним інтересом, а також у зв'язку із здійсненням за напрямом діяльності контрольно-наглядових функцій в межах установи, де працює особа, або щодо інших закладів та установ, що надають медичні послуги в системі МВС у зв'язку з роботою в них осіб, які пов'язані із працівником приватним інтересом.

Чинниками вказаних корупційних ризиків є:

1. Недотримання вимог нормативно-правових документів щодо надання безкоштовних ліків, відповідним категоріям осіб, які мають право на їх отримання.

2. Неврахування під час закріплення за працівником обов'язків щодо здійснення за напрямом службової діяльності контрольно-наглядових функцій наявності у нього потенційного конфлікту інтересів. Створення ситуації реального конфлікту інтересів.

З метою недопущення порушень працівниками антикорупційного законодавства в ДУ «ТМО» заплановано проведення заходів щодо усунення корупційних ризиків:

1. Забезпечення всебічного інформування пацієнтів щодо можливості отримання безкоштовних ліків, категорій осіб, які мають право на їх отримання, порядку їх отримання та наявності шляхом висвітлення на стендах, оприлюднення на офіційних веб-сайтах закладів охорони здоров'я МВС. Попередження посадових осіб про персональну відповідальність за дотриманням законодавства в сфері забезпечення громадян визначених категорій безкоштовними ліками.

Порядок безоплатного та пільгового відпуску лікарських засобів за рецептами лікарів у разі амбулаторного лікування окремих груп населення та за певними категоріями захворювань та щодо персональної відповідальності медичних працівників за недотримання законодавства в сфері забезпечення громадян безкоштовними ліками, затвердженого ПКМ України від 17 серпня 1998 р. № 1303

Додаток 1

1. Групи населення, у разі амбулаторного лікування яких лікарські засоби за рецептами лікарів відпускаються безоплатно:

1) незалежно від розміру середньомісячного сукупного доходу їх сім'ї:

- діти віком до трьох років;
- учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, постраждали учасники -Революції Гідності та особи, на яких поширюється дія Закону України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту”;
- особи, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи і віднесені до категорій 1 та 2 відповідно до Закону України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”;
- неповнолітні діти померлих громадян, віднесених до категорій 1 та 2, смерть яких пов’язана з Чорнобильською катастрофою, відповідно до Закону України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”;
- пенсіонери, які отримують пенсію за віком або у зв’язку з втратою годувальника (крім осіб, які отримують пенсію на дітей у зв’язку з втратою годувальника), якщо зазначені особи одержують пенсію в розмірі, що не перевищує мінімальний розмір пенсії;
- особи з інвалідністю, які отримують пенсію за віком, по інвалідності або у зв’язку з втратою годувальника (крім осіб, які отримують пенсію на дітей у зв’язку з втратою годувальника), якщо зазначені особи одержують пенсію в розмірі, що не перевищує мінімальний розмір пенсії, відповідно до Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”;
- особи з інвалідністю та особи, які отримують державну соціальну допомогу, призначену замість пенсії, відповідно до Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”;

діти з інвалідністю відповідно до Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”;

- ветерани військової служби, ветерани органів внутрішніх справ, ветерани Національної поліції, ветерани податкової міліції, ветерани державної пожежної охорони, ветерани Державної кримінально-виконавчої служби, ветерани служби цивільного захисту, ветерани Державної служби спеціального зв’язку та захисту інформації відповідно до Закону України “Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист”;

2) якщо розмір середньомісячного сукупного доходу сім’ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців не перевищує величини доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу:

діти з багатодітних сімей відповідно до Закону України “Про охорону дитинства”;

особи, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи і віднесені до категорії 3 відповідно до Закону України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”;

учасники війни, особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною;

жертви нацистських переслідувань відповідно до Закону України “Про жертви нацистських переслідувань”;

дружини (чоловіки) померлих жертв нацистських переслідувань, визнаних за життя особами з інвалідністю від загального захворювання, трудового каліцтва та з інших причин, які не одружилися вдруге, відповідно до Закону України “Про жертви нацистських переслідувань”;

особи, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, відповідно до Закону України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні”;

неповнолітні діти померлих громадян з числа учасників ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, віднесених до категорії 3, смерть яких пов’язана з Чорнобильською катастрофою, відповідно до Закону України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”;

особи, які працювали з моменту аварії на Чорнобильській АЕС до 1 липня 1986 р. не менше 14 календарних днів або не менше трьох місяців протягом 1986-1987 років за межами зони відчуження на роботах з особливо шкідливими умовами праці (за радіаційним фактором), пов’язаними з ліквідацією наслідків Чорнобильської катастрофи, що виконувалися за урядовими завданнями.

2. Групи населення, в разі амбулаторного лікування яких лікарські засоби за рецептами лікарів відпускаються з оплатою 50 відсотків їх вартості:

діти віком від трьох до шести років;

особи з інвалідністю I і II груп відповідно до Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”;

депортовані особи, які досягли пенсійного віку або є особами з інвалідністю, відповідно до Закону України “Про відновлення прав осіб, депортованих за національною ознакою”;

реабілітовані особи, які стали особами з інвалідністю внаслідок репресій або є пенсіонерами, відповідно до Закону України “Про реабілітацію жертв політичних репресій на Україні”;

почесні донори України відповідно до Закону України “Про донорство крові та її компонентів” і громадяни України, нагороджені нагрудним знаком “Почесний донор СРСР”, відповідно до постанови Верховної Ради України від 23 червня 1995 р. № 240/95-ВР “Про введення в дію Закону України “Про донорство крові та її компонентів”.

Додаток 2

Онкологічні захворювання

Гематологічні захворювання

Діабет (цукровий і нецукровий)

Ревматизм
Ревматоїдний артрит
Пухирчатка
Системний гострий вовчак
Системні, хронічні, тяжкі захворювання шкіри
Сифіліс
Лепра
Туберкульоз
Аддісонова хвороба
Гепатоцеребральна дистрофія
Фенілкетонурія
Шизофренія та епілесія
Психічні захворювання (особам з інвалідністю I та II груп, а також хворим, які працюють в лікувально-виробничих майстернях психоневрологічних і психіатричних закладів)
Стан після операції протезування клапанів серця
Гостра переміжна порфірія
Муковісцидоз
Тяжкі форми бруцельозу
Дизентерія
Гіпофізарний нанізм
Стан після пересадки органів і тканин
Бронхіальна астма
Хвороба Бехтерева
Міостенія
Міопатія
Мозочкова атаксія Марі
Хвороба Паркінсона
Інфаркт міокарду (перші шість місяців)
Дитячий церебральний параліч
СНІД, ВІЧ-інфекція
Післяопераційний гіпотиреоз, у тому числі з приводу раку щитовидної залози
Гіпопаратиреоз
Вроджена дисфункція кори наднирників

2. Проведення роз'яснювальної роботи щодо заборони вчинення дій та прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

Конфлікт інтересів у працівника, який надає **медичні послуги** шляхом видачі листків непрацездатності, направлень на госпіталізацію тощо особам, які пов'язані із працівником приватним інтересом, а також у зв'язку із здійсненням за напрямом діяльності контрольно-наглядових функцій в межах установи, де працює особа, або щодо інших закладів та установ, що надають медичні послуги в системі МВС у зв'язку з роботою в них осіб, які пов'язані із працівником приватним інтересом.

Для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (стаття 28 - 34 Закону), необхідно керуватися **Методичними рекомендаціями щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів**, затвердженими рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від **29 вересня 2017 р. № 839**;

Кожен працівник (службовець) під час виконання своїх повноважень повинен брати до уваги весь спектр своїх не лише правових (юридичних), а й соціальних (приватних) відносин, які зумовлюють виникнення майнового чи немайнового інтересу. При цьому лише такий приватний інтерес у сфері службових / представницьких повноважень, що може вплинути або впливає на об'єктивність або неупередженість ухвалення рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, спричиняє виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

Окремо слід звернути увагу, що такі відносини могли бути в минулому (наприклад, відносини між особами, які перебували у шлюбі або які вийшли зі складу засновників Юридичної особи тощо). Визначальним є спроможність указаних відносин спричинити виникнення приватного інтересу. При цьому приватний інтерес своїм наслідком може мати як позитивний вплив (особа має прагнення віддячити тощо) на ситуацію, так і негативний (особа хоче завдати клопоту тощо).

***Наприклад.** Особа 1 є посадовою особою Державного підприємства, в підпорядкуванні якої працює Особа 2. Вказані особи були подружжям, на цей час розлучені (ініціатором розлучення була Особа 1), тобто в минулому їх пов'язували сімейні стосунки. Особа 1, почувавши провину перед Особою 2 за розлучення, під час прийняття рішень розпорядчого характеру Особу 2 ставить у більш привілейоване становище, ніж інших працівників (призначає більший розмір премій, під час формування графіку відпусток у першу чергу враховує побажання щодо відпустки Особи 2, під час розподілу доручень серед працівників підприємства найлегші доручення надає Особі 2 тощо).*

Приватний інтерес в окремих випадках може виникати також зі службових повноважень, тобто полягати в зацікавленості в ухваленні або неухваленні певних рішень, результатах службових розслідувань, дисциплінарних провадженнях, за наслідком яких особа може понести юридичну відповідальність, тощо.

Під час потенційного конфлікту інтересів (як і у випадку реального конфлікту інтересів) існує суперечність між приватним інтересом і службовими (представницькими) повноваженнями. Проте під час потенційного конфлікту інтересів така суперечність може вплинути на об'єктивність прийняття рішення чи вчинення діяння лише в майбутньому за настання певних обставин.

Алгоритм дій особи у випадку виникнення конфлікту інтересів.

Закон зобов'язує вживати заходів **щодо недопущення** виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

З моменту, коли працівник, дізнався про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, він зобов'язаний повідомити не пізніше наступного

робочого дня безпосереднього керівника, а якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі, - Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК) чи інший визначений законом орган або колегіальний орган.

Керівник юридичної особи повідомляє Державного секретаря МВС про конфлікт інтересів, спричинений будь-яким майновим чи немайновим інтересом, у тому числі зумовленим особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами (приватним інтересом).

Посадові особи, працівники юридичної особи також повідомляють про конфлікт інтересів безпосереднього керівника.

Законом прямо не вказано форму такого повідомлення, проте рекомендується робити повідомлення про реальний /потенційний конфлікт інтересів у письмовій формі, адже, по-перше, це є документальним підтвердженням того, що особа дійсно повідомила про наявність конфлікту інтересів, по-друге, це дає можливість керівнику детально проаналізувати ситуацію для того, щоб визначитися з оптимальним способом урегулювання цього конфлікту.

До повідомлення Національного агентства з питань запобігання корупції про реальний / потенційний конфлікт інтересів рекомендується додавати засвідчені копії документів, які визначають службові (представницькі) повноваження, підтверджують приватний інтерес тощо. Крім того, до повідомлень рекомендується додавати результати самостійного тесту на наявність (відсутність) конфлікту інтересів.

Безпосередній керівник особи протягом **2 робочих днів** після отримання такого повідомлення приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу.

НАЗК у випадку одержання повідомлення про наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів у особи, яка перебуває на посаді, що не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, упродовж 7 робочих днів роз'яснює такій особі порядок її дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Особи, зазначені в п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, зобов'язані не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів, а також ужити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів. Після отримання рішення керівника або роз'яснення НАЗК чи іншого визначеного законом органу слід діяти у суворій відповідності до визначеного вказаними суб'єктами способу врегулювання конфлікту інтересів або роз'ясненого порядку дій щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Відповідно до положень ч. 2 ст. 29 Закону особи, в яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням документів, що підтверджують це, безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

Звернення до територіального органу Національного агентства з питань запобігання корупції або до НАЗК не звільняє особу від обов'язків:

- повідомити безпосереднього керівника про конфлікт інтересів;
- не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

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

Алгоритм дій керівника у зв'язку із виникненням у підлеглої особи конфлікту інтересів.

Зобов'язання осіб, зазначених у п. 1, 2 ч. 1 ст. 3 Закону, 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 (п. 2 ч. 1 ст. 28 Закону) кореспондується з вимогою до безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення /ініціювання звільнення з посади:

- прийняти рішення щодо врегулювання в підлеглої особи конфлікту інтересів протягом двох робочих днів після отримання повідомлення (ч. 3 ст. 28 Закону);
- повідомити підлеглу особу про прийняте рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів (ч. 3 ст. 28 Закону);
- вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у підлеглої особи (ч. 4 ст. 28 Закону).

Таким чином, згідно з ч. 3 та 4 ст. 28 Закону врегулювання конфлікту інтересів є безпосередньою сферою відповідальності керівника, рівень якого дозволяє вжити заходи, які б повною мірою забезпечували запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (крім випадків перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності в неї безпосереднього керівника).

Саме безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення /ініціювання звільнення з посади, володіє ситуацією у підконтрольній чи підпорядкованій сфері, обізнаний з обсягом повноважень підлеглих осіб та способами реалізації таких повноважень, повноважний приймати рішення щодо підлеглих, а отже, має всі можливості для вжиття ефективних заходів з урахуванням всіх обставин, а також передбачити наслідки таких заходів.

Важливо пам'ятати, що цей процес є вкрай відповідальним, адже невірний обраний захід може призвести не тільки до неефективного врегулювання конфлікту інтересів, а й до кваліфікації таких діянь керівника як неправомірних.

Водночас слід підкреслити, що разом з обов'язком щодо врегулювання конфлікту інтересів для керівника Законом установа заборона прямо чи опосередковано (тобто, через будь-яких інших осіб, насамперед інших працівників) спонукати в будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Стаття 29 Закону визначає, що конфлікт інтересів може бути врегульований самостійно працівником або шляхом ужиття керівником такої особи спеціальних заходів врегулювання. До таких заходів Закон відносить:

- 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- 3) обмеження доступу особи до певної інформації;
- 4) перегляд обсягу службових повноважень особи;
- 5) переведення особи на іншу посаду;
- 6) звільнення особи.

Кожен із цих заходів має свою специфіку, адже може обиратися залежно від низки умов: виду конфлікту інтересів (потенційний або реальний); характеру конфлікту інтересів (постійний або тимчасовий); суб'єкта прийняття рішення про його застосування (безпосередній керівник та/або керівник відповідного органу, підприємства, установи, організації); наявності (відсутності) альтернативних заходів врегулювання; наявності (відсутності) згоди особи на застосування заходу.

Незважаючи на те, що у зв'язку з ужитими заходами конфлікт інтересів вже не існує, вказаний спосіб, у який було досягнуто такого результату, є неприйнятним, оскільки не відповідає Закону, а звільнення та переведення як способи врегулювання конфлікту інтересів, як і інші способи врегулювання конфлікту інтересів, можуть застосовуватися виключно до особи, в якій наявний конфлікт інтересів.

Заступник начальника установи з медичних питань

Т.САЛЮК

