



Державне підприємство  
«Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України»  
(Державний експертний центр МОЗ України)

## НАКАЗ

м. Київ

«17» 02 2021 р.

№ 53

Про затвердження Порядку запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Державному підприємстві «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України»

На виконання Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон), Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених Рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839 (далі – Методичні рекомендації),

### НАКАЗУЮ:

1. Затвердити Порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Державному підприємстві «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України» (далі – Порядок), що додається.
2. Керівникам структурних підрозділів забезпечити дотримання підлеглими працівниками вимог Порядку щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.
3. Управлінню розробки, експлуатації інформаційних систем та телекомунікаційних мереж Державного експертного центру МОЗ України розмістити Порядок на офіційному вебсайті Державного експертного центру МОЗ України в розділі «Антикорупційні заходи/Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів» та на внутрішньому вебсайті Державного експертного центру

МОЗ України в розділі «Запобігання корупції/ Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів».

4. Визнати таким, що втратив чинність, наказ Державного експертного центру МОЗ України від 30.06.2017 № 97 «Про затвердження Інструкції щодо порядку повідомлення про наявність/відсутність реального та/або потенційного конфлікту інтересів співробітників Державного експертного центру МОЗ».

5. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Директор

М.М. Бабенко

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Державного

експертного центру МОЗ України

17.02.2020 № 53

**Порядок**

**запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у  
Державному підприємстві «Державний експертний центр Міністерства  
охорони здоров'я України»**

**I. Загальні положення**

1. Порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Державному підприємстві «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України» (далі – Порядок) розроблений на виконання Закону України «Про запобігання корупції» (далі - Закон), Методичних рекомендацій щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджених Рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції від 29.09.2017 № 839 (далі – Методичні рекомендації).

2. Цей Порядок встановлює механізм застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів в діяльності Державного підприємства «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України» (далі – Центр).

3. У цьому Порядку терміни вживаються в таких значеннях:

**близькі особи** - члени сім'ї суб'єкта, зазначеного у частині першій статті 3 Закону, а також чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прраба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тестя, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням зазначеного суб'єкта;

**члени сім'ї:** а) особа, яка перебуває у шлюбі із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 Закону, та діти зазначеного суб'єкта до досягнення ними повноліття - незалежно від спільногого проживання із суб'єктом;

б) будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки із суб'ектом, зазначеним у частині першій статті З цього Закону (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі;

**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;

**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;

**спеціально уповноважені суб'екти у сфері протидії корупції** - органи прокуратури, Національної поліції, Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції;

**працівники Центру** – усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з Центром;

**суб'екти конфлікту інтересів** – працівники Центру, на яких поширюється дія Закону.

4. Інші терміни вживаються у значенні, наведеному у Законі, Статуті Державного підприємства «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України», затверженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 09.10.2020 № 2299.

5. Наявність будь-якого конфлікту інтересів не обов'язково призводить до фактів корупції, однак істотно підвищує ризик вчинення корупційних діянь та є по суті їх передумовою.

Конфлікт інтересів може мати місце не лише тоді, коли зазначена суперечність вже фактично вплинула на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень (вчинення або не вчинення дій), а і тоді, коли вона потенційно може вплинути на них.

Конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність особистого інтересу близької особи працівника Центру з його службовими повноваженнями (особисті інтереси - будь-які інтереси особи, зумовлені родинними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з іншими особами, у тому числі особисті майнові та немайнові інтереси, а також ті, що виникають у зв'язку з діяльністю особи, не пов'язаною з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, у громадських, релігійних чи інших організаціях).

Приховання працівником Центру наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення вимог цього Порядку і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

5. Правочин, укладений внаслідок порушення вимог Закону, може бути визнаним недійсним.

6. Суб'єктами конфлікту, на яких поширюється дія цього Порядку є працівники Центру, а саме:

керівник Центру;

заступники керівника Центру;

Уповноважена особа з антикорупційної діяльності в Державному експертному центрі МОЗ України (далі – Уповноважена особа) та працівники сектору з питань запобігання та виявлення корупції Управління внутрішньої та зовнішньої безпеки;

керівники структурних підрозділів та їх заступники;

інші працівники Центру.

## **ІІ. Запобігання конфлікту інтересів**

1. Працівники Центру зобов'язані не пізніше наступного робочого дня з дати, коли дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів, письмово повідомляти про це свого безпосереднього керівника, що є документальним підтвердженням того, що працівник Центру дійсно повідомив про наявність конфлікту інтересів і дає можливість безпосередньому керівнику детально проаналізувати ситуацію для визначення оптимального способу врегулювання конфлікту інтересів (додаток 1).
2. Працівник Центру зобов'язаний не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів та вжити заходів щодо врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів.
3. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у керівника Центру, він письмово інформує про це Уповноважену особу та Міністерство охорони здоров'я України.
4. У разі виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів у Уповноваженої особи, вона письмово повідомляє про це керівника Центру.
5. Безпосередній керівник, якому стало відомо про конфлікт інтересів у підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачених законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (у тому числі у разі самостійного виявлення наявного конфлікту інтересів у підлеглого йому працівника без здійснення нею відповідного повідомлення).
6. Безпосередній керівник працівника Центру протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення про спосіб врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідного працівника Центру.
7. Усі члени та запрошені на засідання Науково-експертної та Науково-технічної рад Державного підприємства «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України» (далі – Рада) зобов'язані перед кожним засіданням заповнювати Заяви про наявність/відсутність реального та/або потенційного конфлікту інтересів члена або запрошеного на засідання Ради

(далі – Заява), форма яких затверджена локальними актами Центру, та передавати їх Уповноваженій особі за один день до проведення засідання.

У випадку проведення позачергових засідань Ради, передавати такі заяви необхідно одразу після отримання порядку денного засідання Ради.

Усі члени та запрошені на засідання Ради зобов’язані невідкладно інформувати Уповноважену особу про виникнення потенційного чи реального конфлікту інтересів, не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів, вжити заходів щодо його врегулювання.

Усі члени та запрошені на засідання Ради зобов’язані невідкладно інформувати Уповноважену особу про випадки підбурення до вчинення корупційного правопорушення, пов’язаного з діяльністю Ради, про наявність потенційного чи реального конфлікту інтересів, випадки вчинення корупційного або пов’язаного з корупцією правопорушення іншими членами та запрошеними на засідання Ради.

8. Посадові особи Центру не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих їм осіб до прийняття рішень, вчинення дій чи бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або інтересів третіх осіб. Не допускається створення працівником Центру обставин конфлікту інтересів, а в подальшому вжиття нею заходів щодо врегулювання.

9. У разі виникнення у працівника Центру сумнівів щодо наявності конфлікту інтересів, працівник Центру може звернутися до Уповноваженої особи за отриманням консультації.

10. У випадку, коли у працівника Центру залишилися сумніви щодо наявності конфлікту інтересів, працівник Центру зобов’язаний звернутися за роз’ясненнями до Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – Національне агентство) з наданням інформації, яка розкриває зміст повноважень, приватного інтересу та ситуації, стосовно якої існують сумніви щодо наявності конфлікту інтересів з наданням завірених копій.

Про направлення звернення до Національного агентства працівник Центру не пізніше наступного робочого дня зобов’язаний письмово повідомити Уповноважену особу.

Звернення до Національного агентства не звільняє працівника Центру від обов'язку повідомити безпосереднього керівника про конфлікт інтересів та не вчиняти дій і не приймати рішень і умовах реального конфлікту інтересів.

Працівник Центру, який отримав підтвердження про відсутність у нього конфлікту інтересів, звільняється від відповідальності, якщо у діях, щодо яких він звертався за роз'ясненням, пізніше було виявлено конфлікт інтересів.

11. З метою належної реєстрації, моніторингу, аналізу поданих повідомлень про реальний/потенційний конфлікт інтересів, Уповноваженою особою ведеться реєстр повідомлень про конфлікт інтересів, про порушення вимог антикорупційної програми, вчинення корупційного правопорушення чи порушення, пов'язаного з корупцією, затверджений відповідним наказом Центру.

12. З метою контролю питання щодо наявності приватного інтересу під час виконання службових або представницьких повноважень, вперше призначені посадові особи та експерти надають відомості щодо наявності/відсутності конфлікту інтересів у формі заповнення заяви про наявність/відсутність обставин, що можуть становити реальний та/або потенційний конфлікт інтересів під час виконання функціональних обов'язків (додаток 2). Така заявка розглядається як частина правил внутрішнього трудового розпорядку Центру та передається Управлінням кадрового, документального та організаційного забезпечення до Уповноваженої особи, якою ведеться реєстр заяв про наявність/відсутність обставин, що можуть становити реальний та/або потенційний конфлікт інтересів під час виконання функціональних обов'язків (додаток 3).

### **III. Врегулювання конфлікту інтересів**

1. Заходи врегулювання конфлікту інтересів визначено Законом.
2. Конфлікт інтересів може бути врегульовано самостійно працівником Центру або шляхом вжиття заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів за рішенням керівника Центру.
3. Працівники Центру, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходи щодо його врегулювання шляхом позбавлення приватного інтересу з наданням підтверджуючих документів безпосередньому керівнику та Уповноваженій особі.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховання.

4. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється за рішенням Керівника Центру шляхом:

1) усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, яке здійснюється за сукупності таких умов:

наявність реального чи потенційного конфлікту інтересів;

конфлікт інтересів не має постійного характеру;

можливість залучення до прийняття такого рішення або вчинення відповідних дій інших працівників Центру.

2) обмеження доступу до інформації, яке здійснюється за сукупності таких умов:

реальний чи потенційний конфлікт інтересів, пов'язаний з таким доступом має постійний характер;

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

можливість доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику.

3) перегляду обсягу службових повноважень, яке здійснюється за сукупності таких умов:

реальний чи потенційний конфлікт інтересів має постійний характер, пов'язаний з конкретними повноваженнями працівника Центру;

можливість продовження належного виконання працівником Центру службових завдань у разу такого перегляду;

можливість наділення відповідними повноваженнями іншого працівника Центру.

У випадках, коли перегляд обсягу посадових повноважень, призводитиме до істотної зміни умов праці або означитиме фактичне переведення особи на нижчу посаду, слід обирати інший захід врегулювання конфлікту інтересів.

4) здійснення повноважень під зовнішнім контролем, яке здійснюється за сукупності таких умов:

реальний чи потенційний конфлікт інтересів має постійний або тимчасовий характер;

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

відсутні підстави для його переведення на іншу посаду або звільнення.

Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

1) перевірка відповідальним працівником, визначеним керівником Центру, стану та результатів виконання працівником Центру завдання, вчинення ним дій, змісту рішень чи проектів рішень, що приймаються або розробляються працівником Центру або відповідним колегіальним органом з питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

2) виконання працівником Центру завдання, вчинення ним дій, розгляд справ, підготовка та прийняття ним рішень у присутності визначеного керівником Центру працівника.

У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, відповідальний працівник, визначений керівником Центру, а також обов'язки працівника Центру у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

5) переведення працівника Центру у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів, яке здійснюється за сукупності таких умов:

наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів у діяльності працівника Центру має постійний характер;

конфлікт 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;

наявність вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям працівника Центру.

6) звільнення працівника Центру у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів, яке здійснюється за сукупності таких умов:

наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів у діяльності працівника Центру має постійний характер;

конфлікт не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність його згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

Переведення або звільнення працівника Центру є винятковим заходом врегулювання конфлікту інтересів, яке здійснюється відповідно до ст. 36 Кодексу законів про працю України (підстава, передбачена іншим законом, зокрема Законом України «Про запобігання корупції»).

5. Безпосередній керівник працівника Центру, що має конфлікт інтересів, вносить керівнику Центру пропозицію про врегулювання конфлікту інтересів підлеглого працівника шляхом подання службової записки, у якій зазначає обґрунтування необхідності застосування обраного заходу.

Така записка обов'язкового погоджується Уповноваженою особою.

Безпосередній керівник може звернутися до Уповноваженої особи для отримання попередніх консультацій з питання вибору оптимального шляху врегулювання конфлікту інтересів.

## **V. Відповідальність**

1. За невиконання або неналежне виконання вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів працівники Центру можуть бути притягнуті, зокрема, до адміністративної та дисциплінарної відповідальності у порядку, встановленому законодавством.

2. Персональна відповідальність за дотриманням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у працівників Центру покладається на цих осіб, їхніх безпосередніх керівників та керівник Центру.

3. Безпосередній керівник, керівник Центру, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглого йому працівника, зобов'язаний вжити передбачених Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такого працівника.

4. В окремих випадках вчинення дій та/або прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів може містити ознаки складу одного з корупційних кримінальних правопорушень (використання влади та службового становища всупереч інтересам служби, одержання неправомірної вигоди).

4. За порушення обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, одержання подарунка, порушення окремих вимог щодо

запобігання та врегулювання конфлікту інтересів передбачена адміністративна відповіальність.

5. За неповідомлення особою безпосереднього керівника про наявність у нього потенційного конфлікту інтересів, невжиття керівником заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів у підлеглого, порушення в частині управління корпоративними правами передбачена дисциплінарна відповіальність.

6. Рішення, прийняті в умовах конфлікту інтересів підлягають скасуванню або можуть бути визнані незаконними в судовому порядку за заявою будь-якої зацікавленої сторони.

**Провідний фахівець сектору з питань  
запобігання та виявлення корупції  
Управління внутрішньої та зовнішньої  
безпеки, уповноважена особа з  
антикорупційної діяльності в  
Державному експертному центрі  
МОЗ України**



**Н.П. Усікова**

Додаток 1  
 до Порядку запобігання та врегулювання  
 конфлікту інтересів у  
 Державному підприємстві «Державний  
 експертний центр Міністерства охорони  
 здоров'я України»

---

(посада керівника структурного підрозділу)

---

(П.І.Б. особи, яка повідомляє, посада)

---



---

### **Повідомлення про реальний/потенційний конфлікт інтересів**

---

(стисло викласти ситуацію, в якій виник реальний/потенційний конфлікт інтересів, суть приватного інтересу, що

---

впливає на об'єктивність прийняття рішення, а також зазначити чи вчинялися дії та чи приймалися

---

рішення в умовах реального конфлікту інтересів)

**Додатки:**

**Дата**

**Підпис особи, яка повідомляє**

## Додаток 2

до Порядку запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у Державному підприємстві «Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України»

## ЗАЯВА\*

про наявність/відсутність обставин, що можуть становити реальний та/або потенційний конфлікт інтересів під час виконання функціональних обов'язків

Прізвище, ім'я, по батькові	
Місце роботи	
Номер контактного телефону	
Електронна адреса	

1. Чи наявні поточні інвестиції, вкладені Вами у суб'єкти господарювання, що можуть мати інтерес стосовно посади ( <u>                        </u> ), назва посади зокрема прямі чи опосередковані інвестиції (наприклад, до холдингової компанії), крім інвестицій до інвестиційних фондів, недержавного пенсійного фонду та інших подібних інвестицій, які не контролюються Вами:	
1) акції, облігації та інші цінні папери?  <hr/> <hr/>	так** <input type="checkbox"/> ні <input type="checkbox"/>
2) комерційні підприємницькі інтереси (наприклад, спільне підприємство, партнерство)?  <hr/> <hr/>	так** <input type="checkbox"/> ні <input type="checkbox"/>

<p>2. Чи є Ви власником прав інтелектуальної власності, які можуть бути розширені або звужені за результатами роботи (_____),</p> <p style="text-align: center;">назва посади</p> <p>на:</p>	
<p>1) патенти, знаки на товари та послуги, авторські права (включаючи заявки, що розглядаються)?</p> <hr/> <hr/>	так** <input type="checkbox"/> ні <input type="checkbox"/>
<p>2) запатентоване ноу-хай?</p> <hr/> <hr/>	так** <input type="checkbox"/> ні <input type="checkbox"/>
<p>3. Чи проводили Ви протягом останніх чотирьох років експертну оцінку, пов'язану з державною реєстрацією, клінічними/доклінічними випробуваннями (дослідженнями) лікарських засобів, що може стосуватися посади (_____)?</p> <p style="text-align: center;">назва посади</p> <hr/> <hr/>	так** <input type="checkbox"/> ні <input type="checkbox"/>
<p>4. Чи перебували Ви протягом останніх чотирьох років на посаді, на якій Ви представляли або захищали інтереси, які можуть бути пов'язані з посадою (_____)?</p> <p style="text-align: center;">назва посади</p> <hr/>	так** <input type="checkbox"/> ні <input type="checkbox"/>

<p>5. Чи отримували Ви будь-які платежі (крім компенсації оплати за проїзд) або гонорари за публічні виступи/публікації, що можуть стосуватися посади _____)?</p> <p style="text-align: center;">назва посади</p> <hr/> <hr/>	<p>так** <input type="checkbox"/> ні <input type="checkbox"/></p>
<p>6. Чи наявні інші обставини, в тому числі пов'язані з приватним інтересом Ваших близьких осіб, що можуть сприйматися як вплив на Вашу об'єктивність та незалежність?</p> <hr/> <hr/>	<p>так** <input type="checkbox"/> ні <input type="checkbox"/></p>

Зазначаю, що ця заява правдива і містить повну інформацію.

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ р.

(підпись)

\* У цій заяві зазначаються обставини, що можуть становити приватний інтерес у сфері, в якій працівник Центру планує виконувати свої службові обов'язки, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання повноважень.

До приватного інтересу належать 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, який може вплинути на результати такої роботи.

Також зазначається про такий інтерес близьких осіб працівника Центру:

особи, яка перебуває у шлюбі із працівником Центру, та діти претендента до досягнення ними повноліття - незалежно від спільного проживання із ним;

будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки із працівником Центру (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі;

чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, лід, баба, прадід, прраба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника Центру, з якими він має важливі спільні інтереси та які можуть бути сприйняті як втручання в його діяльність (наприклад, роботодавця, співробітників тощо).

Відповідь "так" на поставлені питання не має наслідком припинення трудових відносин.

\*\* У разі проставлення позначки "+" навпроти відповіді "так" дайте пояснення у таблиці.

Додаток 3  
до Порядку запобігання та врегулювання  
конфлікту інтересів у  
Державному підприємстві «Державний  
експертний центр Міністерства охорони  
здрав'я України»

**Реєстр заяв про наявність/відсутність обставин, що можуть становити реальний та/або потенційний  
конфлікт інтересів під час виконання функціональних обов'язків**

№ з/п	ПІБ працівника	Посада та місце роботи	Стислий виклад змісту повідомлення	Примітки