

НЕУПЕРЕДЖЕНІСТЬ ТА КОНФІДЕНЦІЙНІСТЬ

(Витяг із І.ОС СУ 5.2-02 Інструкція. Менеджмент неупередженості та конфіденційності)

5 МЕНЕДЖМЕНТ НЕУПЕРЕДЖЕНОСТІ

5.1 Визначення конфліктів інтересів

Персонал ОС СУ повинен уникати конфлікту приватних інтересів з інтересами ДП «Миколаївстандартметрології», так само як і можливості такого конфлікту. Конфлікт інтересів може бути пов'язаним з правомірними (в інших ситуаціях) діями персоналу ОС СУ як приватної особи, їх належністю до інших організацій або зв'язками з ними, родинними інтересами, якщо ці інтереси можна розглядати як такі, що з певною вірогідністю реально здатні спричинити неналежний вплив на офіційне виконання персоналом ОС СУ своїх функціональних обов'язків.

Конфлікт інтересів виникає тоді, коли:

- а) персонал під час своєї діяльності має прийняти рішення, яке може вплинути на їхні приватні інтереси, або коли створюється можливість такого протиріччя;
- б) ДП «Миколаївстандартметрологія» відмовиться від взятих на себе зобов'язань, щодо надання ОС СУ матеріальних ресурсів, оренди приміщення тощо;
- в) представники підприємств, які входять до складу Ради ОС СУ, стануть відноситись до своїх обов'язків з упередженням.

Конфлікт інтересів може виникати за умов:

- загрози особистої зацікавленості: коли співробітник ОС СУ має приватні інтереси на підприємстві (особиста фінансова зацікавленість);
- загрози самоперевірки: коли співробітник ОС СУ або орган перевіряють власну роботу (консалтинг);
- загроза від знайомства (довіри): коли співробітник ОС СУ або орган довіряє іншій особі на підприємстві замість пошуку доказів аудиту;
- загрози залякування: загрози, які є результатом дій особи або органу, яка відчуває відкрите або приховане примушування, такі як загроза заміни його або повідомлення керівнику;
- при прийнятті не виважених рішень, спричинених необґрунтованим вибором методів регулювання виробничої діяльності, необ'єктивною оцінкою результатів роботи працівників, нераціональним розподілом завдань, невмінням кваліфіковано вирішувати питання соціально-психологічних програм трудового колективу;
- порушення принципів управління, що виявляються в неправильних діях керівників (порушення трудового законодавства, несправедливе використання заохочень і покарань, недостатнє використання кадрового потенціалу, деструктивний вплив на соціальні статуси й ролі підлеглих, недостатнє врахування психологічних особливостей, особистих інтересів і потреб працівників;
- поганій згуртованості трудового колективу, незадовільних комунікацій, несумісності працівників, неможливості потрібного спілкування;
- коли конфлікт не стає наслідком яких-небудь неетичних чи неправомірних дій співробітників.

5.2 ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ ІНТЕРЕСІВ

5.2.1 Загальні положення

Довіру замовників до ОС СУ може підірвати будь-яка ситуація, що виглядає як конфлікт інтересів, навіть якщо насправді конфлікту немає або він вже врегульований.

Згідно розділу V Закону України «Про запобігання корупції» персонал ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія», зобов'язаний:

1) вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

2) 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, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно;

3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

4) вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

А для врегулювання конфлікту інтересів є два види заходів – зовнішнє та самостійне:

1. Зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

- 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;

- звільнення особи.

2. Самостійне врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів персоналом ОС СУ, якщо є такий в наявності, здійснюється шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

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

Для підтримання доброчесності при прийнятті рішень та проведенні робіт з сертифікації ОС СУ розробив декларацію щодо неупередженості органу (Додаток В, І.ОС СУ 4.0-01 «Цілі та принципи роботи ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія»), встановив ефективні процеси виявлення ризику та врегулювання конфліктів інтересів у щоденній роботі.

Персонал ОС СУ, який залучається до прийняття рішень та сертифікаційних робіт, підписує «Зобов'язання фахівця Органу з сертифікації систем управління ДП «Миколаївстандартметрологія», «Контрольний лист щодо можливості виникнення ідентифікованих ризиків від діяльності співробітників ОС СУ, ознайомлюється під підпис з «Декларацією щодо неупередженості ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія», Антикорупційною програмою ДП «Миколаївстандартметрологія» та Антикорупційними ризиками ДП «Миколаївстандартметрологія».

Для вирішення конфліктів ОС СУ проводить розслідування щодо причин виникнення, визначення учасників та можливих наслідків. Механізм вирішення конфлікту включає визначення умов та засобів, шляхів та методів, консолідацію сил та ресурсів на відповідні дії, організацію та забезпечення власне дій, наслідком яких має стати результат вирішення конфлікту або його послаблення.

5.2.2 Принципи, яких необхідно дотримуватися

Персонал ОС СУ повинен дотримуватися при врегулюванні конфліктів інтересів аби підтримувати довіру до органу з сертифікації:

- служіння суспільним інтересам. Співробітники ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія» мають приймати рішення не зважаючи на питання власної користі, і в той же час, вони не повинні брати до уваги або обмежувати вплив приватних фінансових інтересів, особистих стосунків або зв'язків, які можуть скомпрометувати офіційні рішення, прийняті за такого впливу. Родинні, релігійні, професійні, етнічні чи інші особисті уподобання посадової особи не повинні впливати на доброчесність прийняття рішення. Коли це не можливо, співробітник має бути відсторонений від участі у прийнятті рішень та проведенні робіт з сертифікації;

- забезпечення прозорості та контролю. Персонал ОС СУ повинен повідомляти про будь-які приватні інтереси та зв'язки, що можуть завадити неупередженому виконанню своїх обов'язків. Співробітники мають забезпечувати послідовність і відкритість у вирішенні та управлінні ситуаціями конфлікту інтересів. Керівництво ОС СУ забезпечує контроль за такими ситуаціями, створивши Раду ОС СУ та залучаючи персонал до перегляду існуючої політики;

- посилення персональної відповідальності та власного прикладу. Персонал ОС СУ, включаючи керівництво органу з сертифікації, мають завжди діяти вочевидь добросовісно і тому бути прикладом для іншого персоналу ДП «Миколаївстандартметрологія». У кожному конкретному випадку персонал ОС СУ має знаходити баланс інтересів – корпоративних, власних та суспільних. Персонал органу з сертифікації має встановлену відповідальність за вирішення особистих справ, щоб запобігти виникненню конфлікту інтересів та, якщо конфлікт уже існує – виявленню й розв'язанню даного конфлікту на користь суспільних інтересів;

- розвиток організаційної культури підприємства, яка була б несумісною з конфліктом інтересів. Це досягається завдяки підвищенню рівня поінформованості шляхом оприлюднення політики щодо конфлікту інтересів (неупередженості), постійному нагадуванню працівникам ОС СУ застосовувати та інтегрувати дану політику і наданню конкретних порад у разі потреби. Керівництво ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія» підтримує культуру відкритого спілкування та діалогу із Замовниками та забезпечують керівництво і навчання з метою підтримки розуміння цих питань і динамічного розвитку встановлених правил і практики діяльності ОС СУ, а також застосування цих правил до умов роботи органу з сертифікації.

5.2.3 Формування політики врегулювання конфліктів інтересів

Керівництво ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія» встановило політику ОС СУ щодо врегулювання конфліктів інтересів («Декларація про неупередженість ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія»), яку оприлюднено на web-сайті ДП «Миколаївстандартметрологія». Політику врегулювання конфліктів інтересів керівництво встановлювало враховуючи політичний підхід до вирішення конфліктів інтересів.

Ключовими функціями цього підходу є:

- визначення загальних особливостей ситуацій, пов'язаних з конфліктами інтересів, які можуть створювати ризик для добросовісності організацій та окремих осіб;
- виявлення конкретних ознак ситуацій, пов'язаних з неприйнятним конфліктом інтересів;
- управління і прагнення до реалізації Політики врегулювання конфліктів інтересів;
- обізнаність, яка сприяє виконанню вимог законів і правил, а також передбачення напрямків діяльності, вразливих для ризику, з метою проведення попереджувальної роботи;
- належне розкриття відповідної інформації та ефективне управління врегулюванням конфліктів;
- партнерські стосунки з іншими зацікавленими сторонами, в тому числі підрядниками, замовниками, клієнтами і громадськими організаціями;
- аналіз і оцінка Політики врегулювання конфліктів з використанням накопиченого досвіду, а також повторне формулювання і коригування Політики і процедур відповідно до змін ситуації.

В ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія» розроблено та впроваджено процедури виявлення, врегулювання конфліктних ситуацій та управління ними. Керівництво ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія» гарантує та забезпечує, щоб персонал ОС СУ знав свої обов'язки стосовно виявлення і декларування конфліктних ситуацій. До цього відноситься попереднє розкриття інформації, що стосується персоналу, який претендує на посаду у ОС СУ, службове розкриття інформації під час знаходження на посаді, у разі, якщо їхні обставини змінюються після первинного розкриття інформації або коли раптово виникає нова ситуація, яка спричиняє до нового конфлікту інтересів, вичерпність розкриття

відомостей (відповідальність за повноту відомостей, що розкриваються лежить на конкретній посадовій особі) (Антикорупційна програма ДП «Миколаївстандартметрологія»).

В ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія» встановлені чіткі правила щодо очікуваної поведінки персоналу в разі виникнення конфліктної ситуації. Ці правила враховують:

- **поведінку персоналу в разі наявності потенційно конфліктних приватних інтересів.** Посадові особи повинні брати на себе відповідальність за ідентифікацію відповідних власних приватних інтересів, заповнюючи електронну «Декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за __ рік»;

- **варіанти врегулюванню конфлікту або управління ним.** До варіантів позитивного регулювання конфлікту інтересів або управління регулюванням тривалого конфлікту або конфлікту, який поширюється, відноситься:

- ✓ відмова посадової особи від приватного інтересу або ліквідація цього приватного інтересу;
- ✓ відмова посадової особи від участі в процесі прийняття рішень по питаннях, які можуть привести до конфлікту інтересів;
- ✓ обмеження доступу «зацікавленої посадової» особи до конкретної інформації;
- ✓ переведення посадової особи на посаду, яка вимагає виконання функцій, не пов'язаних з конфліктом інтересів;
- ✓ повторне формулювання або заміна обов'язків чи функцій посадової особи;
- ✓ передача конфліктного інтересу в рамках механізму істинної «цілковитої» довіри;
- ✓ здійснення повноважень під зовнішнім контролем;
- ✓ залишення посадовою особою посади, яку вона обіймає.

- **відмову і обмеження у прийнятті рішень.** В разі вірогідності не частого повторення конкретного конфлікту, то в цьому випадку зацікавлена особа не повинна брати участь в прийнятті рішень з питань, які пов'язані з конфліктом інтересів, і рішення в цьому випадку приймаються незалежною третьою стороною, яка не брала участь в аудитах; у випадках коли є можливість повторення даного конфлікту інтересу, вона може утримуватися від голосування з відповідних рішень або від обговорення пропозицій чи планів, пов'язаних з конфліктом інтересів, або від одержання відповідних документів чи інших даних, які стосуються цих приватних інтересів. При цьому необхідно, щоб усі учасники прийняття рішень, які "причетні" до конфлікту інтересів, були обізнані з заходами, що їх було вжито з метою захисту доброчесності процесу прийняття рішень з використанням методу відмови від приватного інтересу;

- **залишення посади.** Посадові особи ОС СУ, які бажають зберегти посаду і, якщо конфлікт неможливо врегулювати за допомогою інших засобів (з використанням одного або кількох заходів з числа вищезапропонованих), повинні усунути приватні інтереси, які створюють конфліктну ситуацію. В тих випадках, коли серйозний конфлікт інтересів неможливо врегулювати в будь-який інший спосіб, посадова особа ОС СУ має залишити посаду, яку вона обіймає;

- **прозорість процесу прийняття рішень.** В ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія» проводиться реєстрація і декларування приватних інтересів, крім того, створені механізми для врегулювання конфліктів, які чітко визначаються в документах ОС СУ, що дає можливість зацікавленим організаціям в разі необхідності продемонструвати факт своєчасного виявлення конкретного конфлікту або управління його врегулюванням.

5.2.4 Реалізація принципів

Щоб запобігти конфлікту інтересів чи навіть можливості такого конфлікту, персонал ОС СУ дотримується наступних правил:

- працюючи із замовниками, які уже сертифікували свою систему управління або бажаючи сертифікувати СУ, вести ділові відносини об'єктивним способом, не надаючи незаслужених переваг і не роблячи люб'язностей, а дотримуючись тільки інтересів ОС СУ;

- не прагнути отримувати і не отримувати, прямо чи опосередковано, будь-яких платежів, гонорарів, послуг чи кредитів від будь-якої особи чи підприємства, які уже сертифікували свою систему управління або бажають сертифікувати СУ;

- не отримувати ніяких подарунків, послуг, платежів, привілеїв та переваг і не користуватися особливим положенням не залежно від їх форми зі сторони будь-якої особи чи організації, які уже сертифікували свою систему управління або бажають сертифікувати СУ. Ні при яких обставинах не приймати подарунки у грошовій формі;

- не володіти, прямо чи опосередковано, будь-яким фінансовим інтересом на підприємстві чи організації, які уже сертифікували свою систему управління або бажають сертифікувати СУ, якщо така зацікавленість не була відкрита і при цьому було продемонстровано, що такий інтерес не впливає на рішення, які приймаються відповідним працівником у рамках своїх обов'язків;

- не купувати, прямо чи опосередковано, нерухоме майно на будь-якому підприємстві чи організації або іншого майна, якщо по відношенню до нього є підстави того, що воно може мати інтерес для ДП «Миколаївстандартметрологія».

Крім того, щоб уникнути виникнення або поглиблення конфліктів інтересів, ОС СУ впроваджує такі основні елементи реалізації стратегії:

- чітке і реалістичне роз'яснення відносин, що можуть призвести до ситуації конфліктів інтересів;

- надання необхідної інформації щодо можливості виникнення ситуації конфлікту інтересів;

- забезпечення поінформованості керівництва ДП «Миколаївстандартметрологія» щодо вимог, що стоять перед ними стосовно виявлення і декларування ситуацій, пов'язаних із конфліктом інтересів;

- створення механізмів поточного контролю для виявлення порушень політики й урахування переваг, які може отримати ДП «Миколаївстандартметрологія» від ситуації конфлікту інтересів тощо.

Для демонстрації підтримки керівництвом ОС СУ ідеї врегулювання конфліктів організація бере на себе відповідальність за результативне застосування своєї «Декларації про неупередженість ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія» шляхом:

- прийняття рішень в конкретних випадках. При визначенні найбільш доцільного рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів або нейтралізації реальної конфліктної ситуації, керівництво ОС СУ враховують інтереси організації, громадський інтерес і законні інтереси посадових осіб ОС СУ, а також, і природу конфлікту інтересів;

- поточного контролю і оцінки результативності встановленої декларації та, при необхідності, для врегулювання поточних і очікуваних конфліктів за умов, які постійно змінюються, доопрацювання і/або повторно формулювання даної «Декларації...» ;

- доведення «Декларації про неупередженість ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія» до безпосередніх виконавців;

- забезпечення встановлених правил і процедур, тобто надання своєчасної інформації про стратегії, правила і адміністративні процедури організації, які мають відношення до конфліктів інтересів, а також чітко сформулювати і впроваджувати будь – які додаткові вимоги відповідно до специфіки діяльності організації;

- надання керівних вказівок і рекомендацій. В ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія» забезпечується доступність всієї інформації для клієнтів організації і інших осіб, в тому числі підрядників та уповноважених організацій.

6 ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ

6.1 Визначення інформації, яка належить до конфіденційної

Конфіденційною є інформація – інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень, та яка може поширюватися у визначеному ними порядку за їхнім бажанням відповідно до передбачених ними умов.

Інформація є конфіденційною, якщо вона складає комерційну або іншу таємницю, втрата якої може нанести економічні збитки суб'єктам підприємницької діяльності або державним органам, іншим установам та організаціям.

Конфіденційна інформація може бути у вигляді:

- офіційного переліку даних, наданих підприємством – замовником, будь – яким іншим органом з сертифікації, територіальним центром та ін;
- результатів сертифікації системи управління, якщо вони містять комерційну таємницю (протоколи, робочі документи, звіти про проведення робіт і та ін);
- даних, одержаних співробітниками ОС СУ або учасниками сертифікації під час контактів із замовником.

Нерозголошення такої інформації є об'єктом угоди між органом з сертифікації і замовником, а також територіальними центрами та органами з сертифікації систем управління.

За винятком випадків, передбачених правилами сертифікації, інформація про конкретну продукцію або постачальника не розголошується третій стороні без отримання письмової згоди замовника. У випадку, коли закон вимагає розголошення інформації третій стороні, ОС СУ сповіщає організацію-замовника про те, що інформація надана у встановленому законодавством порядку.

Усі документи, що в обов'язковому порядку віднесені до конфіденційних, повинні бути належним образом ідентифіковані. При оформленні договорів на проведення сертифікації організація повинна визначити і надати ОС СУ перелік відомостей, що є конфіденційними.

ОС СУ, акредитований НААУ, гарантує конфіденційність комерційної і виробничої таємниці організацій-замовників.

ОС СУ несе повну відповідальність за дотримання їхнім персоналом, а також фахівцями інших організацій, що залучаються ними до виконання робіт із сертифікації, комерційної або виробничої таємниці щодо конфіденційності інформації, яку вони одержують під час проведення робіт з сертифікації.

Співробітники ОС СУ, робота яких пов'язана з використанням документів, що містять конфіденційну інформацію (далі - конфіденційних документів), повинні бути ознайомлені з цією Декларацією і використовувати її в роботі.

В ОС СУ особи, які долучаються безпосередньо чи опосередковано до робіт з сертифікації СУ (штатний, позаштатний персонал, Рада ОС СУ, персонал НААУ) складають «Зобов'язання фахівця Органу з сертифікації систем управління» (Ф.П.ОС СУ.-Р.036).

Співробітники, допущені до роботи з конфіденційними документами, не повинні повідомляти усно або письмово будь-які зведення, що утримуються в цих документах, якщо це не викликано службовою необхідністю.

Особи, які залучаються до роботи Ради ОС СУ, підписують «Зобов'язання члена ради ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія» (Ф.П.ОС СУ.-Р.037, Каталог форм).

Особи, які проводять роботи з інспектування діяльності ОС СУ, перед початком роботи також підписують «Зобов'язання члена комісії з інспектування» (Ф.П.ОС СУ.-Р.038, Каталог форм).

6.2 Забезпечення конфіденційності

Орган з сертифікації забезпечує конфіденційність інформації шляхом:

- підписання зобов'язання фахівця органу з сертифікації систем управління ДП «Миколаївстандартметрологія»
- забезпечення умов для зберігання документів, які містять конфіденційну інформацію (наявність спеціальних шаф);
- проведення інструктажу членів комісії, призначеної для здійснення робіт з сертифікації;
- доведення одержаної конфіденційної інформації тільки до співробітників ОС СУ, характер роботи яких потребує знання такої інформації;

- надання звіту про результати сертифікації, наглядового аудиту за сертифікованими системами управління тільки тим організаціям та особам, які зазначені у затвердженій програмі перевірки;
- введення вимог до забезпечення конфіденційності інформації до посадових інструкцій персоналу та інших документів ОС СУ.

6.3 Розмноження і розсилання конфіденційних документів

Розмноження документів, що містять конфіденційну інформацію, здійснюється тільки з письмового дозволу керівника ОС СУ.

Розсилка конфіденційних документів проводиться поштовими відправленнями (замовленими, з повідомленням) або шляхом передачі їх представникові організації-замовника.

Передачу документів через представників інших організацій здійснюють лише за дорученням або при наявності письмового прохання керівника організації-замовника.

6.4 Використання документів

Забороняється використовувати конфіденційну інформацію для відповідних виступів і опублікування її в засобах масової інформації.

6.5 Знищення документів

Після закінчення терміну зберігання конфіденційних документів, вони підлягають знищенню. Акт знищення підписується комісією ОС СУ ДП «Миколаївстандартметрологія».

Відповідальність за дотримання термінів зберігання і знищення конфіденційних документів покладається на керівника ОС СУ.

6.6 Забезпечення збереження документів і перевірка їхньої наявності

Документи, що містять конфіденційну інформацію, у процесі роботи повинні зберігатися у безпосередніх виконавців, а після завершення робіт - у службових приміщеннях у шафах, що забезпечують їхнє зберігання в умовах, які виключають доступ до них сторонніх осіб.

Вилучення (навіть тимчасове) з документів окремих аркушів без дозволу керівника ОС СУ/заст. керівника ОС СУ суворо заборонено.

У випадку втрати або ушкодження будь-яких конфіденційних документів, ця інформація негайно повідомляється керівникові ОС СУ/заст. керівника ОС СУ.

6.7 Відповідальність за забезпечення конфіденційності інформації

Особам, які володіють конфіденційною інформацією забороняється:

- передавати її третім особам без згоди керівника органу з сертифікації або його заступника та керівника підприємства-заявника;
- вести переговори про об'єкти, які складають комерційну таємницю, в присутності сторонніх осіб;
- виносити робочі документи за межі підприємства.

За втрату і незаконне знищення конфіденційних документів, при виявленні випадків розголошення конфіденційної інформації, а також порушення вимог Декларації особи, що володіють конфіденційною інформацією, несуть відповідальність у відповідності до діючого законодавства України та внутрішніх документів ДП «Миколаївстандартметрологія» (накази, розпорядження, інструкції та інше).

За більш детальною інформацією щодо неупередженості та конфіденційності
ЗАПРОШУЄМО звертатися до

**Органу з сертифікації систем управління
ДП «Миколаївстандартметрологія»**

просп. Центральний, 11/5, м. Миколаїв, 54029, Україна
тел (0512) 34-00-67

Контактна особа:

Заступник керівника Органу з сертифікації систем управління

Фоміна Світлана Володимирівна

моб. тел. 095-288-14-25

E-mail: qms@ncsms.com.ua