

**Политика о беспристрастности и независимости
испытательной лаборатории Государственного бюджетного учреждения
Краснодарского края «Ленинградская зональная ветеринарная лаборатория»**

Руководитель и сотрудники ИЛ, понимая важность обеспечения беспристрастности и независимости при проведении работ по испытаниям, в лице ее руководителя обязуется поддерживать Политику, определяющую механизмы обеспечения и поддержания беспристрастности.

1. Меры по обеспечению беспристрастности и независимости

1.1 Руководитель ИЛ гарантирует:

- независимость от любого коммерческого, финансового, административного или иного давления со стороны заказчика или потребителя, способного оказать влияние на результаты работ ИЛ в заявленной области аккредитации;
- соблюдение требований, предъявляемые Федеральным законом от 28.12.2013 № 412-ФЗ «Об аккредитации в национальной системе аккредитации», приказом Минэкономразвития РФ от 26 октября 2020г. № 707 «Об утверждении критериев аккредитации и перечня документов, подтверждающих соответствие заявителя, аккредитованного лица критериям аккредитации», ГОСТ ISO/IEC 17025-2019 «Общие требования к компетентности испытательных и калибровочных лабораторий»;
- управление конфликтами интересов и объективность действий сотрудников при проведении работ по испытаниям;
- независимость величины заработной платы персонала, которому поручено проведение испытаний, от полученных результатов.

1.2 ИЛ принимает дополнительные меры, исключая указанные влияния:

- руководитель ИЛ определяет и анализирует возможные конфликты интересов, возникающие при проведении лабораторных работ, разрабатывает меры по предотвращению и разрешению конфликта интересов;
- не принимаются кадровые решения, приводящие к конфликту интересов;
- руководитель ИЛ регулярно ведет работу по идентификации рисков для беспристрастности, которые могут исходить из прав собственности, либо иметь своими источниками власть, руководство, персонал, финансы, договорные отношения, и прочие риски;
- требование от своих работников сообщать о ситуациях, которые могут вовлечь персонал или ИЛ в конфликт интересов, и использование данной информации для предотвращения угроз беспристрастности;
- закрепление в должностных (трудовых) обязанностях ответственность персонала;
- проведение анализа контрактов, договоров гражданско-правового характера с целью изъятия неприемлемых условий;
- ограничение доступа в помещения ИЛ (наличие кодовых замков, знаков безопасности «Посторонним вход запрещен», «Биологическая опасность», ведение журнала учета посетителей);
- ограничение доступа к данным по исследуемым образцам (пробам);
- шифрование образцов, направляемых на испытания;
- контроль результатов испытаний.

1.3 Руководитель ИЛ берет на себя обязательства:

- не участвовать в осуществлении видов деятельности, которые ставят под сомнение ее беспристрастность;
- выступать в качестве независимой организации, являющейся третьей стороной для заказчиков, производителей и потребителей, а также исключить из своей деятельности возможность административного, коммерческого, финансового и иного давления, которые могли бы повлиять на объективность результатов испытаний;
- исключить предвзятость при проведении испытаний, которую могут возникнуть вследствие личной

выгоды работника либо его покровительственного отношения к заказчику;

- предпринимать ответные действия при возникновении ситуаций, угрожающих беспристрастности, вызванных действиями других лиц, органов и организаций;
- не проводить работы по испытаниям, если возникающие при этом угрозы беспристрастности предотвратить не представляется возможным;
- обеспечивать беспристрастность при принятии решений в ходе работ по оценке (подтверждению) соответствия при внутреннем аудите системы менеджмента качества (СМК).

1.4 Руководитель ИЛ несёт ответственность за соблюдение всеми работниками ИЛ требований к независимости и беспристрастности.

1.5 ИЛ несет юридическую ответственность и гарантирует независимость и беспристрастность при проведении лабораторных работ.

2. Меры предотвращения и разрешения конфликта интересов как прямого риска для беспристрастности ИЛ

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей и при этом может возникнуть противоречие между его личной заинтересованностью и законными интересами ИЛ, организации заявителя, способное привести к причинению вреда ИЛ.

Под личной заинтересованностью понимается возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, услуг имущественного характера, или каких-либо выгод (преимуществ) работником или состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами, гражданами или организациями, с которыми работник и лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

2.1 В ИЛ разработано Положение о конфликте интересов, с которой каждый сотрудник ИЛ ознакомлен под роспись.

2.2 В основу работы по управлению конфликтом интересов в ИЛ положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для ИЛ при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов ИЛ и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) ИЛ.

2.3 В настоящей Политике закреплены следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами ИЛ без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;
- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

2.4 В соответствии с условиями настоящей Политики устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Допустимо первоначальное раскрытие конфликта интересов в устной форме с последующей фиксацией в

письменном виде.

2.5 ИЛ берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов.

2.6 Поступившая информация проверяется уполномоченными на это должностными лицами с целью оценки серьезности возникающих для ИЛ рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов.

2.7 По результатам проверки поступившей информации руководитель устанавливает, является или не является возникшая (способная возникнуть) ситуация конфликтом интересов.

2.8 Ситуация, не являющаяся конфликтом интересов, не нуждается в специальных способах урегулирования.

2.9 В случае если конфликт интересов имеет место, то могут быть использованы следующие способы его разрешения:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;
- добровольный отказ работника ИЛ или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;
- временное отстранение работника от должности, если его личные интересы входят в противоречие с функциональными обязанностями;
- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;
- отказ работника от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;
- увольнение работника по инициативе работника;
- увольнение работника по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

2.10 При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов руководитель учитывает значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам ИЛ.







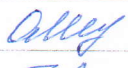














2.11 В случае совершения работником умышленных действий, приведших к возникновению конфликта интересов, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Руководитель испытательной лаборатории

ГБУ «Ленинградская зональная ветеринарная лаборатория»

Е.А. Морина

Лист ознакомления персонала

№ п/п	Ф.И.О.	Дата ознакомления	Подпись
1.	Морина Елена Александровна	03.07.2023	
2.	Тихенко Алефтина Викторовна	03.07.2023	
3.	Гусалова Дарья Борисовна	03.07.2023	
4.	Дурова Нина Васильевна	03.07.23	
5.	Калипина Елена Викторовна	03.07.2023	
6.	Лебедева Марина Анатольевна	03.07.2023	
7.	Медведева Ольга Александровна	03.07.2023	
8.	Нефедова Инна Геннадьевна	03.07.2023	
9.	Храмцова Ольга Владимировна	03.07.2023	
10.	Миронова Валентина Александровна	03.07.2023	
11.	Ивахненко Евгения Владимировна	03.07.2023	
12.	Евсеева Татьяна Валентиновна	03.07.2023	
13.	Гиттич Снежана Николаевна	03.07.2023	
14.	Листратенко Наталья Петровна	03.07.2023	
15.	Авдеева Дарья Викторовна	03.07.2023	
16.	Рыжик Елена Сергеевна	03.07.2023	
17.	Чекалин Николай Юрьевич	03.07.2023	
18.	Приходько Анастасия Сергеевна	03.07.2023	
19.	Попова Людмила Михайловна	03.07.2023	
20.	Наврузова Оксана Александровна	03.07.2023	
21.	Михайлова Елена Владимировна	03.07.2023	

Лист регистрации изменений (актуализации)

Дата внесения изменения	Краткое содержание изменения (с указанием пункта, абзаца и т.п.)	Дата введения	Подпись ответственного за актуализацию	Примеч ание