

ЗАТВЕРДЖЕНО І ВВЕДЕНО
В ДІЮ НАКАЗОМ
ДИРЕКТОРА ТОВ «НДЦ КТФ»
від «30» листопада 2020р. № 01.30/11-20

**МЕТОДИКА.
НЕУПЕРЕДЖЕНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ**

Зміст

1 Призначення.....	3
2 Сфера застосування	3
3 Нормативні посилання.....	3
4 Визначення.....	3
5 Відповідальність	3
6. Опис методики	3
6.1 Дії щодо дотримання принципу	3
6.1.1 Загальні положення	3
6.2.2 Неупередженість.....	4
6.2.3 Виключення конфлікту інтересів.....	4
6.2.4 Механізм нагляду за неупередженістю	5
6.2.5 Ризики порушення принципу неупередженості.....	6
6.3 Дотримання конфіденційності.....	7
6.4 Критерії результативності	7
6.5 Вимоги до ресурсів	7
6.6 Рекомендації щодо поліпшення процесу	7

1 Призначення

1.1 Ця Методика встановлює основні принципи забезпечення неупередженості при виконанні робіт по валідації та верифікації Органом Оцінки Відповідності (далі – ООВ) ТОВ «Науково-дослідний центр КТФ» (Далі - КТФ).

2 Сфера застосування

2.1 Дана процедура обов'язкова для персоналу, що залучається до робіт з валідації та верифікації ООВ КТФ.

2.2 Документи, які описують Системи менеджменту що діють на підприємстві, є власністю КТФ. Вирішення всіх питань щодо ознайомлення, передачі, розповсюдження даних документів, у т.ч. у відповідь на запити про надання інформації державним, правоохоронним, контролюючим, регулюючим органам та іншим зацікавленим особам, знаходиться в компетенції директора КТФ.

3 Нормативні посилання

ДСТУ ISO 14065:2015 «Парникові гази. Вимоги до органів з валідації та верифікації тверджень щодо парникових газів для їх застосування у разі акредитації чи інших форм визнання».

ДСТУ ISO 14064-1:2015 Парникові гази. Частина 1. Вимоги та настанови щодо кількісного визначення і звітності про викиди та видалення парникових газів на рівні організації.

4 Визначення

4.1 Застосовувані визначення та скорочення відповідають термінології серії стандартів ДСТУ ISO 14064, міжнародного стандарту ISO 14065 (на Україні наразі не чинний) та у ООВ 7.5.А Визначення скорочень.

5 Відповідальність

5.1 Відповідальність за процес покладається на керівника ООВ КТФ.

6 Опис методики

6.1 Дії щодо дотримання принципу

6.1.1 Загальні положення

6.1.1.1 ООВ КТФ вживає всіх заходів для того щоб уникнути залучення персоналу в діяльність, що знизило б довіру до її компетентності, неупередженості суджень або чесності в її діяльності, за рахунок наявних політики та процедур.

Політика це:

- гарантування замовнику компетентності, неупередженості суджень і чесності в діяльності ООВ КТФ, що забезпечують отримання достовірних результатів валідації та верифікації;
- досягнення довіри клієнта, захист його інтересів з точки зору безпеки дотримання етапів проведення робіт по валідації та верифікації;
- відповідність вимогам ISO 14065-2015.

6.2.2 Неупередженість

6.2.2.1 Обов'язки по дотриманню принципу неупередженості:

- ООВ КТФ щоб уникнути виникнення конфлікту інтересів та упередженого ставлення, при проведенні робіт по валідації та верифікації керується принципами неупередженості.
- Персонал ООВ КТФ підписує Зобов'язання про нерозголошення конфіденційної інформації.
- Керівництво КТФ прийняло Зобов'язання щодо дотримання принципів неупередженості та невторчання в діяльність ООВ КТФ.
- У Договорі на надання послуг з виконання робіт по валідації та верифікації обумовлюється, що ООВ КТФ не гарантує позитивні результати оцінки і видачі Звіту.
- У ООВ КТФ затверджена і прийнята Антикорупційна політика, яка є відкритим і публічним документом.
- Кожний працівник, а також залучені по контракту працівники та фахівці з технічних питань ознайомлюються з Політикою під розпис.
- При залученні персоналу за контрактом, кожен залучений співробітник ознайомлюється з усіма процедурами і Політиками, що стосуються принципів неупередженості, під розпис.
- Перед формуванням групи, керівник ООВ КТФ проводить аналіз або оцінку ризиків, включаючи оцінку потенційно-можливих конфліктів інтересів, впливу на репутацію ООВ і фінансової незалежності.
- Будь-які невідповідності оформляються у вигляді Акту про невідповідність, проводяться коригувальні та запобіжні дії.
- План коригувальних дій розробляється аудитором ООВ, затверджується директором КТФ.
- Звіт про усунення невідповідностей обговорюється на нараді у директора КТФ.

6.2.3 Виключення конфлікту інтересів

6.2.3.1 Конфлікт інтересів - ситуація, що характеризується суперечністю між особистим інтересом аудитора та його формальними обов'язками, що впливає на об'єктивність або неупередженість його поведінки.

Також конфлікт інтересів може бути визначений як ситуація, за якої аудитор в позиції довіри має протилежні професійні або особисті інтереси. Такі протилежні інтереси можуть ускладнити виконання обов'язку і діяти неупереджено. Конфлікт інтересів існує навіть тоді, коли він не стає наслідком яких-небудь неетичних чи неправомірних дій. Конфлікт може бути розв'язаний посередництвом і оцінкою усіх дій третьою стороною.

Для забезпечення працівників ООВ інформацією про принципи роботи впроваджено Кодекс професійної етики аудиторів (верифікаторів) Додаток Б. Кожен працівник може ознайомитися з його положеннями та вимогами в загальній папці сервера КТФ та зобов'язаний керувати його вимогами в повсякденній праці.

6.2.3.2 ООВ для виключення конфлікту інтересів:

1) не використовує персонал, які мають потенційні або можливі конфлікти інтересів у вигляді консультаційних послуг, або мали трудові відносини з клієнтом; або мають або мали різні конфліктні ситуації в минулому, в т.ч. родинні;

2) не залучає персонал до виконання роботи у разі фактичного чи потенційного конфлікту інтересів;

3) не проводить валідацію чи верифікацію тверджень щодо ПГ в межах одного й того самого проекту щодо ПГ, окрім випадків, якщо це дозволено чинною програмою щодо ПГ;

Не проводить валідацію і верифікацію одного і того ж комплекту документа замовника. Проводить тільки верифікацію або валідацію;

4) не проводить валідацію чи верифікацію тверджень щодо ПГ у випадках, якщо він надає консультаційні послуги щодо ПГ відповідальній стороні для підготовки її твердження щодо ПГ;

5) не проводити валідацію чи верифікацію тверджень щодо ПГ, якщо відносини з тими, хто надає консультаційні послуги щодо ПГ відповідальній стороні для підготовки її твердження щодо ПГ, представляють небажаний ризик неупередженості;

Відношення може ґрунтуватися на власності, керуванні, керівництві, персоналі, спільних ресурсах, фінансах, контрактах, маркетингу та виплаті комісійних чи інших стимулах за пропозицію щодо нових клієнтів.

6) не проводить валідацію чи верифікацію тверджень щодо ПГ із залученням персоналу, який був найнятий тими, хто надавав консультаційні послуги щодо ПГ відповідальній стороні для підготовки її твердження щодо ПГ;

7) не вдається до аутсорсингу під час розгляду та видавання протоколу валідації чи верифікації;

8) не пропонує продукти чи послуги, що призводять до небажаного ризику неупередженості;

9) не заявляє, що валідацію чи верифікацію твердження щодо ПГ буде проведено простіше, легше, оперативніше чи коштувати менше після надання відповідної консультативної послуги щодо ПГ;

Організацію навчання, підготовку та участь у цьому процесі як викладача не розглядають як консультаційну послугу щодо ПГ. Якщо навчання та підготовку на кількісне визначення ПГ, моніторинг та реєстрацію даних щодо ПГ, інформаційну систему щодо ПГ чи внутрішні аудиторські послуги обмежено наданням загальної інформації, яка є у вільному доступі в секторі діяльності замовника, то викладач не має надавати інформацію, що відноситься безпосередньо до організації чи проекту.

10) не проводить одночасно роботи з аналізу проведеної верифікації та випуск звіту про валідацію і верифікації;

11) виключає одночасне проведення консультаційних послуг по кількісному визначенню викидів і послуг одному і тому ж клієнтові в один і той же звітний рік.

6.2.3.3 Для того, щоб уникнути виникнення або поглиблення конфлікту інтересів керівництво ООВ впроваджує такі основні елементи реалізації стратегії:

- чітке і реалістичне роз'яснення відносин, що можуть призводити до ситуації конфлікту інтересів;
- надання необхідної інформації щодо можливості виникнення ситуації конфлікту інтересів;
- розробка методик для визначення складу порушення, пов'язаного з конфліктом інтересів, і відповідних заходів впливу за невиконання цих методик;
- забезпечення поінформованості персоналу щодо вимог, що стоять перед ними стосовно виявлення і декларування ситуацій, пов'язаних із конфліктом інтересів;
- впровадження механізмів поточного контролю для виявлення порушень політики.

6.2.4 Механізм нагляду за неупередженістю

6.2.4.1 В ООВ КТФ створений Комітет з нагляду за неупередженістю і антикорупційною діяльністю (далі – Комітет), який здійснює свою діяльність, відповідно до Положення про Комітет (Додаток А). Цей Комітет не є структурною одиницею та збирається в разі необхідності.

6.2.4.2 ООВ КТФ дотримується наступного механізму неупередженості:

- 1) Ротація персоналу при проведенні робіт по валідації і верифікації для одного і того ж клієнта;
- 2) Анонімність перевірки результатів роботи фахівця, який виконував роботу по валідації і верифікації шляхом анкетування;
- 3) Робота технічного експерта (рецензента) за оцінкою результатів валідації і верифікації;
- 4) Аналіз результатів претензій, якщо такі є згідно із затвердженою процедурою;
- 5) Аналіз невідповідностей, якщо невідповідності стосуються порушення принципів неупередженості;
- 6) Аналіз дотримання принципів дотримання конфіденційності;
- 7) Аналіз існуючого конфлікту інтересів або порушення принципу неупередженості, які можуть вплинути на надійність Звіту та вирішення конфлікту через уповноважений орган у сфері охорони навколишнього середовища, тобто через Міністерство захисту навколишнього середовища і природних ресурсів України.

6.2.5 Ризики порушення принципу неупередженості

6.2.5.1 У ООВ КТФ визначені ризики, які вплинуть на дотримання принципу неупередженості при виконанні роботи.

6.2.5.2 При виявленні порушення принципів неупередженості співробітниками ООВ, Комітет проводить роботу, згідно Положення, і представляє результати розгляду директору КТФ для вжиття заходів реагування на такі події (Таблиця 1).

Таблиця 1

Ризики порушення принципу неупередженості	Заходи реагування
Персонал (член групи) раніше надавав консалтингові послуги з розробки документів, що підлягають оцінці, клієнту	Персонал не допускається до проведення робіт для даного клієнта
Особисті інтереси персоналу до даного клієнта (емоційні, фінансові, корупційні, сімейні, дружні і родинні зв'язки, трудові відносини (колишні колеги))	Персонал не допускається до проведення робіт для даного клієнта
	Персонал відсторонюється від робіт, якщо робота була розпочата до виявлення порушення
Шантаж, загроза шантажу: змушення з боку клієнта або інших зацікавлених осіб будь-	Персонал не допускається до проведення робіт для даного клієнта

якого характеру (явне, таємне і т.д.)

Персонал відсторонюється від робіт, якщо робота була розпочата до виявлення порушення

6.3 Дотримання конфіденційності

6.3.1 Персонал, який має доступ до конфіденційної інформації, несе відповідальність за дотримання правил поводження з конфіденційною інформацією, встановлених законодавством України і трудовою угодою.

6.4 Критерії результативності

6.4.1 В компанії КТФ критеріями результативності є:

- Відсутність порушень принципів неупередженості;
- Відсутність конфліктів інтересів;
- Збереження комерційної таємниці;
- Виконання положень Кодексу Аудитора (додаток Б);
- довіра клієнта до компетентності персоналу.

6.5 Вимоги до ресурсів

6.5.1 В ООВ КТФ наявні:

- Людські ресурси.
- Фінансові ресурси.

6.6 Рекомендації щодо поліпшення процесу

6.6.1 Основні вимоги ООВ КТФ:

- Дотримання принципів неупередженості під час валідації та верифікації.