Общество с ограниченной ответственностью «Головной аттестационный центр – Средне - Сибирского региона» (ООО «ГАЦ-ССР»)
Юридический адрес: 660004, Край Красноярский, город Красноярск, проспект им газеты «Красноярский рабочий», дом 27, строение 90.
Тел.: +7 391 258-01-01, 258-02-02, 293-54-84, e-mail: gac@gacssr.ru, web: gacssr.ru
ОГРН 1052464008893, ИНН/КПП 2464061906/246201001, ОКПО 75794420

ЯВЛЯЕТСЯ ЧЛЕНОМ
СРО АССОЦИАЦИЯ «НАКС»
СВИДЕТЕЛЬСТВО О ЧЛЕНСТВЕ № 0009

УТВЕРЖДАЮ
Директор ООО «ГАЦ-ССР»
/Прокопьев С.В./
«04» мая 2026 г.

Политика по обеспечению беспристрастности в ОБЩЕСТВЕ С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «ГОЛОВНОЙ АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР-СРЕДНЕ-СИБИРСКОГО РЕГИОНА» (ООО «ГАЦ-ССР»)

Красноярск 2026

1. Общие положения

Настоящая Политика по обеспечению беспристрастности в Обществе с ограниченной ответственностью «Головной аттестационный центр-Средне-Сибирского региона» (Сокращенное наименование – ООО «ГАЦ-ССР») (далее по тексту Организация) устанавливает порядок управления беспристрастностью.

Деятельность по аттестации сварщиков и специалистов сварочного производства, аттестации сварочного оборудования, оценке квалификации, проведении проверки готовности организаций к применению сварочных технологий (производственная аттестация технологий сварки), аттестации специалистов неразрушающего контроля, аттестации лабораторий неразрушающего контроля и контролю разрушающими и неразрушающими методами (далее Деятельность по аттестации, контролю и оценке квалификации) должна проводиться беспристрастно.

2. Термины и определения

Беспристрастность - свойство лица, принимающего решение, характеризующее отсутствие у него приверженности к одному из возможных вариантов или к одной из заинтересованных в решении сторон.

Конфликт интересов - ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) работника Организации или лица, выполняющего работы по договору гражданско-правового характера, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им обязанностей, установленных трудовым и гражданско-правовым договором, в Организации.

Личная заинтересованность - возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод работником Организации, лицом, выполняющим работы по договору гражданско-правового характера, и (или) связанными лицами.

Работник Организации - физическое лицо, находящееся в трудовых отношениях с ООО «ГАЦ-ССР»

Связанные лица - лица, состоящие с работником Организации или лицом, привлекаемым по гражданско-правовому договору, в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми
супругов и супругами детей), а также гражданами или организациями, с которыми, вышеуказанные лица связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями.

3. Управление беспристрастностью

Руководство Организации несет ответственность за беспристрастность Деятельности по аттестации, контролю и оценке квалификации и не допускает коммерческого, финансового или иного давления, ставящего беспристрастность под угрозу.

С целью обеспечения гарантий независимости от коммерческого, финансового или иного давления Организация:

– не предоставляет, не предлагает, не обещает и не разрешает платежей, выплат или передачи иных материальных ценностей, не осуществляет никаких незаконных платежей, равно как и передачу любых иных материальных ценностей;

– не соглашается предоставить незаконные платежи или разрешать их ни прямо, ни косвенно любому лицу из привлекаемых сторонних организаций, для оказания незаконного влияния на действия или решения таких лиц;

– не допускает склонения таких лиц к совершению или несовершению определенных действий в нарушение своих законных или иных установленных

обязанностей;

– не допускает обеспечения незаконного преимущества или склонения указанных лиц к оказанию незаконного влияния на решения или действия каких-либо организаций, включая государственные органы или учреждения.

При осуществлении Деятельности по аттестации, контролю и оценке квалификации все работники Организации и лица, выполняющего работы по договору гражданско-правового характера, должны действовать справедливо и беспристрастно в отношении всех контрагентов и кандидатов на аттестацию и оценку квалификации.

Организационная структура Организации, осуществляющая Деятельность по аттестации, контролю и оценке квалификации приведена в Приложении №1 к настоящей Политике.

С целью управления беспристрастностью в Организации формируется Комиссия по оценке беспристрастности (далее комиссия).

В комиссию должны входить руководитель Организации и менеджер по качеству.

Основным источником угроз беспристрастности в Организации является конфликт интересов.

Субъектами конфликта интересов в Организации являются:

- контрагенты;

– представители контрагентов;

– работники Организации;

– связанные с работниками Организации лица;

– лица, привлекаемые Организацией по договорам гражданско-правового характера.

Потенциальными источниками конфликта интересов в Организации являются:

– прямая личная заинтересованность;

– косвенная личная заинтересованность.

Ситуации, которые могут потенциально вызвать конфликт интересов:

– участие работника Организации в проведении аттестации, контроля или оценки квалификации связанного лица;

– участие лица, привлекаемому Организацией по гражданско-правовому договору, в проведении аттестации, контроля или оценки квалификации связанного лица;

– участие работника Организации в принятии решения в отношении сделки с контрагентом Организации, в котором работает связанное лицо;

– использование работником информации, ставшей ему известной в ходе выполнения трудовых обязанностей, для получения выгоды или конкурентных преимуществ при совершении коммерческих сделок для себя или связанного лица;

– получение работником или лицом, привлекаемому Организацией по гражданско-правовому договору, доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод с целью содействия в проведении успешной аттестации или оценки квалификации;

– получение работником или лицом, привлекаемому Организацией по гражданско-правовому договору, скрытых или открытых угроз со стороны контрагента или заинтересованных лиц с целью содействия в проведении успешной аттестации, контроля или оценки квалификации;

– иные ситуации.

При осуществлении деятельности по управлению конфликтом интересов в Организации установлены следующие принципы:

– обязательность раскрытия сведений о личной заинтересованности, которая может потенциально вызвать конфликт интересов;

– индивидуальное рассмотрение и оценка рисков для каждого случая конфликта интересов и его урегулирование;

– объективность и равный подход для всех работников при рассмотрении случаев конфликтов интересов;

– конфиденциальность процесса раскрытия сведений о личной заинтересованности, которая может потенциально вызвать конфликт интересов, и процедуры его урегулирования;

– соблюдение баланса интересов Организации и работника при урегулировании конфликта интересов;

– недопущение давления, преследования, иного негативного воздействия в отношении работников в связи с сообщением о личной заинтересованности, которая может потенциально вызвать конфликт интересов, который был своевременно раскрыт работником или лицом, привлекаемым Организацией по договорам гражданско-правового характера, и урегулирован (предотвращен) Организацией.

Организация внедряет следующие процедуры управления конфликтами интересов:

– процедуры раскрытия работником или лицом, привлекаемым Организацией по договорам гражданско-правового характера, информации о личной заинтересованности, которая может потенциально вызвать конфликт интересов;

– процедуры рассмотрения и принятия решения о наличии конфликта интересов;

– процедуры урегулирования конфликта интересов.

В случае выявления личной заинтересованности, которая может потенциально вызвать конфликт интересов, работник или лицо, привлекаемое Организацией по договорам гражданско-правового характера, предоставляет руководителю Организации уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения (далее - уведомление) по форме, установленной в Приложении 2 к настоящей Политике, в письменной форме.

Регистрация уведомлений осуществляется менеджером по качеству в журнале регистрации уведомлений (форма установлена в Приложении 3 к настоящей Политике).

Рассмотрение уведомления и принятия решения о наличии конфликта интересов осуществляет комиссия при участии работника или лица, привлекаемого Организацией по договорам гражданско-правового характера.

По результатам рассмотрения уведомления могут быть приняты следующие процедуры урегулирования конфликта интересов:

– ограничение доступа работника или лица, привлекаемое Организацией по договорам гражданско-правового характера, к конкретной информации, которая может затрагивать его личные интересы;

– добровольный отказ работника Организации 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 должностных или рабочих обязанностей работника;

– внедрение дополнительных процедур контроля выполнения работником трудовых обязанностей, связанных с конфликтом интересов;

– временное отстранение работника от принятия решений, если его личная заинтересованность входит в противоречие с должностными или рабочими обязанностями;

– перевод работников на должность, предусматривающую выполнение должностных или рабочих обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

– рекомендовать передачу работником принадлежащего ему имущества, являющегося основой возникновения конфликта интересов, в доверительное управление, либо отчуждение имущества;

– отказ работника Организации работника или лица, привлекаемое Организацией по договорам гражданско-правового характера, от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

– отказ в заключении гражданско-правового договора с лицом, которое находится

или может оказаться под влиянием конфликта интересов;

– расторжение трудового договора с работником.

Процедуры предотвращения (урегулирования) конфликта интересов применяются с соблюдением требований трудового и иного применимого законодательства Российской Федерации.

При принятии решения о выборе конкретного способа урегулирования конфликта интересов важно учитывать, в том числе, следующие обстоятельства:

– значимость личной заинтересованности работника или лица, привлекаемого Организацией по договорам гражданско-правового характера, и вероятность того, что личная заинтересованность будет реализована в ущерб интересам Организации;

– серьезности возникающих для Организации рисков в связи с конфликтом интересов;

– фактическое наличие у работника или лица, привлекаемого Организацией по договорам гражданско-правового характера, полномочий для реализации личной заинтересованности;

– наличие связи между получением (возможностью получения) доходов или выгод работником или лицом, привлекаемым Организацией по договорам гражданско-правового характера, и реализацией (возможной реализацией) своих полномочий.

По результатам управления конфликтом интересов комиссия составляет протокол по форме, установленной в Приложении №4 к настоящей Политике.

Работники организации должны подписать обязательство о соблюдении беспристрастности, установленное в Приложении №5 к настоящей Политике.

4. Заключительные положения

Все отношения, касающиеся обработки персональных данных, не получившие отражения в настоящей Политике, регулируются положениями законодательства Российской Федерации.

Внесение изменений в настоящую Политику производятся приказом директора ООО «ГАЦ-ССР»

Настоящая Политика вступает в силу с момента ее утверждения директором ООО «ГАЦ-ССР» и действует бессрочно, до замены ее новой Политикой.

5. Ответственность

В случае нарушения работником Организации трудовых обязанностей, в частности, нарушения требований настоящей Политики, к данному работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Приложение № 1 к Политике беспристрастности от 04.05.2026

Организационная структура ООО «ГАЦ-ССР»

Приложение № 2 к Политике беспристрастности от 04.05.2026

Директору ООО «ГАЦ-ССР»

_____

инициалы, фамилия

УВЕДОМЛЕНИЕ
о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

Я, _____,

фамилия, имя, отечество работника или лица, привлекаемого Организацией по договорам гражданско-правового характера

занимаемый должность _____,

наименование занимаемой работником должности (при наличии)

уведомляю о том, что:

1) _____;

описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов

2) _____

описание должностных обязанностей или условий договора, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность

3) _____.

предложения по урегулированию конфликта интересов

"_____" _____20__г. _____ _____

дата *подпись* *расшифровка подписи*

Ознакомлен:

_____ _____ "_____" _____20__г

должность, Ф.И.О. руководителя Организации *подпись* *дата*

Регистрационный номер в журнале регистрации уведомлений _____

Дата регистрации уведомления "__" _____20__г.

_____ _____ "_____" _____20__г

должность, Ф.И.О. менеджера по качеству *подпись* *дата*

Приложение № 3 к Политике беспристрастности от 04.05.2026

Начат_____
Окончен:_____

Срок хранения:

Журнал
регистрации уведомлений о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения

Ответственный за ведение журнала:
Контактный телефон:
Место хранения журнала:
Журнал содержит: ____листов.

№ п/п	Регистрационный номер уведомления	Дата регистрации уведомления	Уведомление представлено	Уведомление зарегистрировано	Отметка о получении копии уведомления (копию получил, подпись) либо о направлении копии уведомления по почте
1	2	3	4	5	6

Приложение № 4 к Политике беспристрастности от 04.05.2026

ПРОТОКОЛ
урегулирования конфликта интересов от
« »_____ 20___г.

Комиссия по оценке беспристрастности в составе:

_____ _____
должность *Фамилия Имя Отчество*

_____ _____
должность *Фамилия Имя Отчество*

_____ _____
должность *Фамилия Имя Отчество*

рассмотрела уведомление о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, зарегистрированном под номером ____от «____»___20__года и представила меры по ликвидации или минимизации конфликта интересов:

Фамилия, имя, отечество лица, вовлеченного в конфликт интересов	Должность лица, вовлеченного в конфликт интересов (при наличии)	Описание личной заинтересованности, которая приводит или может привести к возникновению конфликта интересов	Описание должностных обязанностей или условий гражданско-правового договора, на исполнение которых может негативно повлиять либо негативно влияет личная заинтересованность	Меры по ликвидации или минимизации конфликта интересов
1	2	3	4	5

Комиссия по оценке беспристрастности:

_____/_____/
должность *подпись* *расшифровка*

_____/_____/
должность *подпись* *расшифровка*

_____/_____/
должность *подпись* *расшифровка*

Приложение № 5 к Политике беспристрастности от 04.05.2026

ОБЯЗАТЕЛЬСТВО О СОБЛЮДЕНИИ БЕСПРИСТРАСТНОСТИ

Я,_____,

Фамилия Имя Отчество (при наличии)

являясь работником ООО «ГАЦ-ССР» в соответствии с трудовым договором добровольно принимаю на себя обязательства:

– руководствоваться интересами Организации;

– избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

– раскрывать информацию о личной заинтересованности, которая может потенциально вызвать конфликт интересов;

– содействовать урегулированию конфликта интересов;

– соблюдать правила и ограничения, установленные в Организации для управления конфликтами интересов.

Я предупрежден (а), что в случае нарушения данного обязательства ко мне могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

«____»_____20___года _____/_____/

дата *подпись* *расшифровка*