**Приложение №2**

**к протоколу РГ РОА № 21-2025**

**ПОРЯДОК ВЫБОРА ОЦЕНЩИКОВ, ЗАДЕЙСТВОВАННЫХ В ПАРИТЕТНЫХ ОЦЕНКАХ. КРИТЕРИИ**

Содержание

[**1 Область применения** 3](#_Toc179980433)

[**2 Термины, определения и сокращения** 3](#_Toc179980434)

[**3 Квалификация оценщиков. Критерии компетентности** 4](#_Toc179980435)

[3.1 Кандидат в члены группы по оценке 4](#_Toc179980436)

[3.2 Член группы по оценке 5](#_Toc179980437)

[3.3 Руководитель группы по оценке 6](#_Toc179980438)

[**4 Процесс отбора и квалификации оценщиков** 7](#_Toc179980439)

[4.1 Первоначальный отбор и обучение оценщиков 7](#_Toc179980440)

[4.2 Выбор руководителя группы по оценке 8](#_Toc179980441)

[4.3 Признание дополнительных областей и подразделов 9](#_Toc179980442)

[4.4 Улучшение и гармонизация 9](#_Toc179980443)

[4.5 Мониторинг и оценка эффективности работы оценщиков 9](#_Toc179980444)

[4.6 Поддержание статуса паритетного оценщика 10](#_Toc179980445)

[**5 Порядок назначения и состав оценочной группы** 10](#_Toc179980446)

[5.1 Состав группы по оценке 10](#_Toc179980447)

[5.2 Назначение и обязанности руководителя группы 11](#_Toc179980448)

[5.3 Назначение и обязанности заместителя руководителя группы 12](#_Toc179980449)

[**Приложение А1** (обязательное) **Список кандидатов в группы по оценке** 13](#_Toc179980450)

[**Приложение А2** (обязательное) **Список руководителей групп по оценке** 14](#_Toc179980451)

[**ПриложениеА3** (обязательное) **Номинация для кандидата в группу по оценке** 15](#_Toc179980452)

[**ПриложениеА4** (обязательное) **Обратная связь по паритетной оценке от оцениваемого органа аккредитации** 20](#_Toc179980453)

[**ПриложениеА5** (обязательное) **Мониторинг эффективности работы руководителя группы от ее членов** 22](#_Toc179980454)

[**Приложение А6** (обязательное) **Мониторинг эффективности членов группы от руководителя группы** 26](#_Toc179980455)

[**Нормативные ссылки** 29](#_Toc179980456)

## **1 Область применения**

Совет ЕААС по Договоренности *(предложение РФ)* должен быть уверен в том, что его оценщики компетентны проводить паритеиные оценки и что любые их рекомендации, вытекающие из таких оценок, могут быть приняты с уверенностью. Также необходима уверенность в том, что оценщики могут проводить оценки объективным и беспристрастным образом и способны эффективно взаимодействовать с оцениваемыми органами по аккредитации в процессе оценки, а также с помощью отчетов, которые они готовят как для органов по аккредитации и для Совета ЕААС по по Договоренности.

Настоящая процедура (далее – Процедура) устанавливает процессы выбора оценщиков, задействованных в паритетных оценках, их подготовки и наставничества.

Также процедура устанавливает критерии комптентности для руководителей группы, заместителей руководителей группы и членов груп – технических экспертов по отдельным схемам аккредитации.

Порядок разработан с учетом требований Соглашения о взаимном признании аккредитации органов по оценке соответствия *(Предложение ГУ «Узбекский центр аккредитации»)*, ISO/IEC 17011 и документов международных организаций по аккредитации по проведению паритетных оценок

* «IAF/ILAC A1 Многосторонние Договоренности IAF/ILAC. Требования и процедуры для оценки региональной группы»;
* «IAF/ILAC A2 Многосторонние соглашения IAF/ILAC. Требования и процедуры для оценки отдельного органа по аккредитации».

Управляющий комитет ЕААС по Договоренности несет ответственность за отбор, обучение, квалификацию, оценку и мониторинг независимых экспертов по оценке от имени Совета ЕААС по Договоренности.

## **2 Термины, определения и сокращения**

В настоящем Процедуре применяются термины и определения в соответствии с Соглашением, Уставом EAAC, ISO/IEC 17000, ISO/IEC 17011, ISO 19011, IAF/ILAC A1, IAF/ILAC A2.

ЕААС – Euro-Asian Accreditation Cooperation - Евразийское сотрудничество по аккредитации.

~~Управляющий комитет – небольшая группа членов, ответственная за повседневную работу и управление процессом Соглашения ЕААС по Договоренности.~~

Комитет по управлению Договоренностью ЕААС – постоянный комитет, созданный в соответствии с п. 6.7 Устава ЕААС для управления Договоренностью ЕААС, в том числе обеспечения отбора, обучения, аттестации и мониторинга деятельности паритетных оценщиков (*предложение РФ*).

Руководитель группы по оценке - лицо, ответственное за руководство группой по

оценке органа по аккредитации;

Кандидат в ~~члены группы по оценке~~ паритетные оценщики (номинальный оценщик) - лицо которое может работать в группе по оценке органа по аккредитации.

Член группы по оценке (~~профессиональный~~ паритетный оценщик) *(предложение РФ)*- лицо которое принимало участие в группе по оценке органа по аккредитации не менее 2-х раз.

Паритетный оценщик – стажёр – лицо, которое принимает участие в группе по оценке впервые *(Предложение ГУ «Узбекский центр аккредитации»)*.

## **3 Квалификация оценщиков. Критерии компетентности**

Региональная организация ЕААС имеет четыре категории оценщиков:

* кандидат в ~~группы по оценке~~ паритетные оценщики;
* ~~член группы по оценке~~ паритетный оценщик;
* заместитель руководителя группы по оценке;
* руководитель группы по оценке.

В региональной организации по аккредитации\_ЕААС установлены следующие критерии для компетнтности членов группы по паритетной оценке (далее группы по оценке).

### 3.1 Кандидат в ~~члены группы по оценке~~ паритетные оценщики

3.1.1 Кандидат ~~в члены группы по оценке~~ в паритетные оценщики должен:

- быть действующим и штатным сотрудником ~~назначающего~~ номинирующего органа по аккредитации (нанятые по контракту оценщики не приемлемы);

- иметь опыт работы в качестве руководителя группы оценки не менее 3 лет (или эквивалентную должность, например, ведущего оценщика);

- желательно иметь опыт управления схемами аккредитации;

- должен провести не менее 10 оценок в качестве квалифицированного руководителя Группы оценки) ~~в соответствии с конкретными стандартами уровня 3 и/или Уровня 4~~ в рамках соответствующей области признания (3-й уровень) Договоренности ЕААС *(предложение РФ);*

- иметь техническую подготовку, соответствующую сфере признания в качестве эксперта по оценке;

- обладать глубокими знаниями о применении соответствующих стандартов ISO или ISO /IEC и соответствующих документов IAF / ILAC и других прикладных документов ЕААС, а также соответствующих дополнительных требований Договоренности ЕААС ;

- иметь возможность выезжать в ~~другие~~ страны ЕААС *(предложение РФ)* для проведения ~~оценочных мероприятий~~ оценки.

3.1.2 Кандидат в ~~члены группы по оценке~~ паритетные оценщики должен обладать качествами, позволяющими ему оценивать организации. В частности, кандидат в ~~члены группы по оценке~~ паритетные оценщики должен иметь cледующие личные качества и навыки:

* Быть открытым и зрелым;
* Обладать здравым смыслом и аналитическими способностями;
* Уметь реалистично воспринимать ситуации, понимать сложные операции в широкой перспективе и понимать роль отдельных подразделений внутри организации;
* Быть решительным и дипломатичным;
* Быть разносторонним и чувствительным к культуре;
* Быть настойчивым и способным сосредоточиться;
* Уметь работать в команде ;
* Иметь навыки проведения собеседований, презентаций, ведения заметок и написания отчетов;

Иметь соответствующие навыки и знания русского языка как рабочего языка ЕААС *(предложение РФ)* для эффективного общения(устно и письменно)3.1.3 Кандидат в ~~члены группы по оценке~~ паритетные оценщики должен иметь возможность определить, являются ли органы оценки соответсвия, аккредитованные или находящиеся в процессе аккредитации со стороны оцениваемого органа аккредитации, соответствующими требованиям стандартов ISO/IEC и соответствующим документам IAF/ILAC для соответсвующих схем аккредитации, имея:

* знание соответствующих стандартов аккредитации органов оценки соответствия и других документов; и понимание особенностей сектора/схемы;
* кандидат в ~~члены команды~~ паритетные оценщики должен быть способен понять практику управления и процессы органов аккредитации, основывясь на своих знаниях и опыте в области аккредитации.

3.1.4 Кандидат в ~~члены группы по оценке~~ паритетные оценщики должен знать ISO/IEC 17011 и региональные требования Договоренностей ЕААС..

### 3.2 ~~Член группы по оценке~~ Паритетный оцещик

3.2.1 В дополнение к качествам и компетенциям, описанным выше для кандидата в ~~члены группы по оценке~~ паритеные оценщики, ~~в частности~~, ~~член группы по оценке~~ паритетный оценщик должен быть в состоянии оценить, соответствует ли орган по аккредитации соответствующим требованиям ISO/IEC 17011, и другим релевантным требованиям, основанным на:

• понимании применения ISO/IEC 17011 в контексте паритетной оценки;

• знаниях принципов, процедур, практик и техник оценки; и

• навыках эффективного планирования и организации порученных оценщику задач.

3.2.2 ~~Член группы по оценке~~ Паритетный оценщик должен быть способен:

• определить из представленной документации любые аспекты и полномочия , требующие специального рассмотрения во время оценки;

• принять решение о выборке мероприятий, файлови лиц, с которыми будет проведено интервью на основе анализа рисков, связанных с областью работы и областью Договоренности ЕААС ;

• постоянно оценивать результаты наблюдений и личных взаимодействий во время оценки;

• обращаться с заинтересованным персоналом таким образом, чтобы достичь цели оценки;

• чутко реагировать на местные традиции региона, в котором проводится оценка;

• выполнять процесс оценки, не реагируя на отвлекающие факторы;

• эффективно реагировать в стрессовых ситуациях.

3.2.3 ~~Член группы по оценке~~ Паритетный оценщик должен иметь возможность получать и объективно оценивать объективные доказательства и сообщить о своих выводах в соответствии с установленной процедурой отчетности.

3.2.3 ~~Член группы по оценке~~ Паритетный оценщик должен иметь возможность быстро и легко понимать культурные различия и оценивать, насколько они существенны в процессе оценки.

3.2.3 ~~Член группы по оценке~~ Паритетный оценщик должен быть способен:

• определить критичность выводов и оценить, будут ли корректирующие действия, принятые органом по аккредитации, вероятно эффективными и оценить проведенные корректирующие действия;

• достичь к общеприемлемых выводов на основе наблюдений;

• придерживаться верными выводов, основанных на объективных доказательствах, несмотря на оказываемое на него давление.

3.2.4 Уметь действовать беспристрастно и оставаться верным цели оценки без страха и убеждеий , а также на основе отсутствия какого-либо конфликта интересов.

### 3.3 Руководитель группы по оценке

3.3.1 В дополнение к описанным выше качествам и компетенциям паритеных оценщиков ~~членов группы~~, руководитель группы должен иметь возможность управлять оценкой, руководить оценочной группой эффективным и действенным образом, планировать и контролировать вклад отдельных членов группы и четко и лаконично отчитываться по результатам оценки.

3.3.2 Руководитель группы должен иметь возможность обсуждать цели и вклады услуг аккредитации с руководством и персоналом органа аккредитации, на основе его знаний услуг органа аккредитации, контекста этих услуг и связанных с этим рисков.

3.3.3 Руководитель группы должен понимать вопросы, поднятые другими членами группы в областях аккредитации, находящихся за пределами его области оценки.

3.3.4 На основе навыков межличностного общения руководитель группы должен уметь оптимизировать работу группы по оценке с учетом сильных и слабых сторон отдельных паритетных оценщиков .

3.3.5 Руководитель группы должен иметь возможность принимать решения по классификации результатов и о соотнесении выводов других паритетных оценщиков с пунктами стандарта ISO/IEC 17011.

3.3.6 Руководитель группы должен иметь возможность председательствовать на собраниях и достигать консенсуса по деликатным вопросам.

3.3.7 Руководитель группы должен быть способен отчитываться перед комиссиией по принятию решений и представлять рекомендации, принимая во внимание выводы всех паритетных оценщиков в соответствии с требованиями Соглашения.

## **4 Процесс отбора и квалификации оценщиков**

### 4.1 Первоначальный отбор и обучение оценщиков

4.1.1 ~~Каждый орган аккредитации обязан заявить в секритатриат региональной организации по аккредитации\_ЕААС кандидатуры в члены группы по паритетной оценке по каждому из международных стандартов, которые входят в сферу его признания.~~ Каждый орган по аккредитации – полноправный член ЕААС обязан номинировать в качестве кандидата в паритетные оценщики не менее 1 действующего оценщика в каждой из областей (3-й уровень) Договоренности ЕААС, в которой им осуществляется деятельность по аккредитации, представив соответствующие предложения в секретариат ЕААС *(предложения РФ).*

4.1.2 Для кандидата в паритетные оценщики заполняется Номинация в паритетные оценщики по оценке Приложение А3, которое сопровождается копиями документов, информацией о стаже работы в качестве оценщика, оцениваемых схемах аккредитации и другой релевантной информацией, подтверждающей соответствие кандидата в паритетные оценщики критериям установленным ниже.

4.1.3 Секретариат ЕААС должен отправить заполненную форму FMRA-004 в Управляющий комитет Соглашения ЕААС по Договоренностью для рассмотрения и подтверждения того, что кандидат соответствует установленным критериям.

Те кандидаты, которые предоставляют доказательства того, что они уже являются оценщиками других признанных IAF или ILAC региональных групп по аккредитации, подтерждаются на соответствующий уровень, области и подобласти оценщика ЕААС

4.1.5 Управляющий комитет рассматиривает представленную органом аккредитации кандидатуру в ~~кандидаты в~~ ~~члены группы по оценке~~ паритетные оценщики на предмет достоверности информации о его компетентности. Если информации о компетентности не достаточно, то управляющий комитет запрашивает дополнительную информацию по кандидату, или пишет официальный отказ органу аккредитации, который предложил кандидата с обосновнаием несоответсвия кандидата требованиям согласно п. 3.1 настоящей Процедуры.

4.1.6 Кандидаты в ~~группы по оценке~~ паритетные оценщики, удовлетворяющие требованиям п. 3.1 настоящей Процедуры, вносятся в Список кандидатов в ~~группы по оценке~~ паритетные оценщики согласно Приложение А1, с информацией подтверждающей их компетентность.

4.1.7 Для каждого кандидата ~~в группу по оценке~~ в паритетные оценщики в Списке по Приложению А1 управляющий комитет должен указать основные области и подобластив которых лицо считается компетентным и имеющим опыт проведения оценок.

4.1.8 Для кандидатов в ~~члены группы по оценке~~ в паритетные оценщики планируется и проводится управляющим комитетом обучение в он-лайн или оф-лайн формате по процедурам оценки регионального органа по аккредитации ЕААС.

4.1.9 После обучения кандидат ~~в члены группы по оценке~~ в паритетные оценщики из списка по приложению А1, включается в группу по оценке в качестве стажера. После положительного отзыва от руководителя группы по оценке и оцениваемого органа аккредитации ~~член~~ ~~команды~~  паритетный оценщик-стажер получает квалификацию ~~члена группы по оценке.~~ паритетного оценщика.

### 4.2 Выбор руководителя группы по оценке

4.2.1 После 3-х оценок в качестве члена группы по оценке и положительных отзывов от руководителей групп по оценке в которых он принимал участие, а также оцениваемых органов по аккредитации, Управляющий комитет IAF/ILAC может пригласить члена группы по оценке, для того чтобы в очередной оценке он участвовал в качестве руководителя группы по оценке.

4.2.2 Другой возможностью продемонстрировать выполнение критериев компетентности, необходимых для руководителяпаритетной оценки , является включение паритетного оценщика в качестве заместителя руководителя паритетной оценки (как помощника для руководителя группы в планировании, подготовке и управлении паритетной оценкой).

4.2.3 Управляющий комитет ведет список руководителей групп по оценке согласно Приложения А2. Этот список включает области и подобласти, в которых руководитель группы считается компетентным и имеет опыт проведения оценок.

### 4.3 Признание дополнительных областей и ~~подразделов~~ подобластей *(предложения РФ)*

Для номинальных оценщиков, оценщиков - стажеров, ведущих оценщиков могут быть добавлены дополнительные области и подобласти после подтверждения от назначающего их органа аккредитации того, что они были официально утверждены как достигшие статуса "Руководитель группы по оценки" для этой конкретной области или подобласти в рамках назначающего их органа аккредитации.

### 4.4 Улучшение и гармонизация

4.4.1 После изменения документов регионального органа по аккредитации, в срок не более 3-х месяцев после обновления управляющий комитет проводит обучение для всех кандидатов в паритетные оценщики .

4.4.2 Уведомления о любых изменениях в документах по равнозначной оценке сообщаются кандидатам в члены группы по оценке, внесенных в список по Приложению А1 и Список руководителей групп (Приложение А2).

### 4.5 Мониторинг и оценка эффективности работы оценщиков

4.5.1 Управляющий комитет осуществляет контроль за работой оценщиков в соответствии с критериями, изложенными ниже, на постоянной основе.

4.5.2 Мониторинг руководителей групп и членов команд состоит из сбора и обратной связи от оцененного органа акредитации, используя ILAC/IAF форму IAF/ILAC F1.6-A1/A2 “Обратная связь по паритетной оценке от оцениваемого органа” (Приложение А4).

4.5.3 Мониторинг руководителей групп по оценке включает обратную связь от паритетных оценщиков в форме IAF/ILAC IAF/ILAC F1.6-A1/A2 - Мониторинг эффективности работы руководителя группы от ее членов (Приложение А5).

4.5.4 Мониторинг членов группы по оценке также проводится каждым руководителем группы паритетной оценки , в которых участвует конкретный член команды, путем заполнения формы IAF/ILAC F1.6-A1/A2 F1.9 – Мониторинг эффективности членов группы от руководителя (Приложение А6).

4.5.5 Все внесенные в список члены группы по оценке подлежат мониторингу 1 раз в 3 года.

4.5.6 Если работа любого члена ~~команды~~ паритетного оценщика или руководителя группы по оценке считается неудовлетворительной, или если для члена ~~команды~~ паритетной оценки или руководителя определены потребности в обучении или развитии, председатель управляющего комитета Договоренности ЕААС должен уведомить лично соответствующего паритетного оценщика или руководителя раритетной оценки по вопросу требующего совершенствования . Управляющий комитет MRA может приостановить статус оценщика в любое время на основании проверки его эффективности.

4.5.7 Управляющий комитет MRA может лишить ~~человека~~ эксперта статуса независимого оценщика при следующих обстоятельствах:

1. если работа оценщика подорвала репутацию ЕААС (или другой региональной группы), ILAC или IAF;
2. когда оценщик не желает принимать предложения по улучшении работы (например, о переподготовке);
3. если по-прежнему наблюдается низкая производительность, несмотря на инициативы по улучшению.

### 4.6 Поддержание статуса паритетного оценщика

4.6.1 Для поддержания статуса паритеного оценщика, независимый оценщик должен участвовать в оценках, собраниях оценщиков и /или других мероприятиях, организуемых ЕААС, ILAC, IAF или другими признанными организациями.

4.6.2 Если оценщик (включая номинальных и ~~профессиональны~~х паритетных оценщиков) не участвует в какой-либо экспертной оценке или какой-либо учебной деятельности в течение 3 лет, его / ее квалификация должна быть проверена управляющим комитетом Договоренности ЕААС, чтобы определить:

а) должна ли быть сохранена квалификация,

б) должна ли квалификация быть изменена на другой уровень или приостановлена; в) требуется ли какое-либо обучение для ее получения.

4.6.3 Как только паритетный оценщик ЕААС перестает быть действующим сотрудником или штатным сотрудником органа по аккредитации, его статус паритетного оценщика ЕААС утрачивает силу по окончании всех существующих групп оценки.

## **5 Порядок назначения и состав оценочной группы**

### 5.1 Состав группы по оценке

5.1.1 Для полной оценки должны быть выбраны паритетные оценщики, таким образом, чтобы охватить схемы аккредитации и технические области, которые заявляются на признание, а также охватить размер и сложность оцениваемой системы аккредитации.

5.1.2 ~~Члены команды группы по оценке выбираются по согласованию с руководителем группы из списка кандидатов в члены группы по приложению А1, прошедших отбор и обучение в соответствии с процессом, описанным в 4.1, и постоянно обновляются со стороны управляющего комитета.~~

Паритетные оценщики выбираются руководителем группы из числа паритетных оценщиков / кандидатов в паритетные оценщики и согласовываются с Управляющим комитетом ЕААС по Договорености. *(Предложение РФ).*

5.1.3 Выбранные паритетные оценщики должны состоять из различных членов - представителей органов по аккредитации. ~~Команда~~ Группа Паритетные оценщики должны быть выбраны таким образом, чтобы обеспечить сбалансированный набор навыков, позволяющий проводить эффективную оценку ключевых компонентов проверяемой системы.

5.1.4 Ни один паритетный оценщик не должен быть связан с каким-либо органом по аккредитации, который предоставлял консультативные услуги органу по аккредитации, проходящему оценку течение трех лет до проведения оценки.

5.1.5 Среди паритетных оценщиков не должно быть более двух оценщиков, участвующих в оценке впервые (стажеры). Для оценщиков-стажеров в группе назначается квалифицированный наставник (оценщик с опытом проведения более двух оценок).

5.1.6 Паритетный оценщик может в дополнение к своим задачам по оценке, быть наставником оценщика-стажера (того, кто проводит свою первую оценку), назначенного в ~~команду~~ группу по паритетной оценке. Наставничество стажера включает в себя распределение перед ним таких задач, которые он в состоянии выполнить, контроль и предоставление отчета управляющему комитету Соглашения.

5.1.7 Сущностью паритетной оценки является равнозначность, поэтому это нормальная практика, когда в ~~команду~~ группу по паритетной оценке назначаются оценщики из как можно большего числа оранов аккредитации членов Соглашения. От каждой страны должно быть не более одного паритетного оценщика.

5.1.8 Единственной задачей некоторых ~~членов группы по оценке~~ паритеных оцещиков может быть оценка в разных географических местах или в разное время, чем остальная часть оценочной группы.

### 5.2 Назначение и обязанности руководителя группы

5.2.1 При назначении руководителя паритетной оценки для конкретной оценки управляющий комитет не должен назначать одного и того же руководителя группы для двух последовательных оценок одного и того же органа по аккредитации.

5.2.2 Руководители паритетной оценки выбираются из списка руководителей групп (Приложение А2), составленного на основании процесса, описанного в 4.2 и регулярно актуализируемого управляющим комитетом.

5.2.4 Руководитель группы несет основную ответственность за все этапы оценки и ему делегируются полномочия управляющим комитетом принимать окончательные решения относительно проведение оценки.

### 5.3 Назначение и обязанности заместителя руководителя группы

5.3.1 В каждой группе по паритетной оценке назначается заместитель руководителя группы. Заместитель руководителя группы должен помогать руководителю группы в планировании, подготовке и управлении паритетной оценкой. Заместитель руководителя группы может заменить руководителя группы по оценке в случае болезни или непредвиденных обстоятельств.

5.3.2 Заместитель руководителя группы может быть определен одним из двух способов:

- После как минимум 2-х экспертных оценок (можно рассматривать предварительные оценки) в качестве члена группы с положительными отзывами от участвующих руководителей групп и оцениваемых органов аккредитации член группы по оценке может быть приглашен в качестве заместителя руководителя группы, если он также продемонстрирует, что соответствует условиям, указанным в разделе 3.3 выше.

- В качестве альтернативы заместитель руководителя группы может быть утвержденным руководителем группы, но если он назначен в ~~команду~~ группу, заместитель руководителя группы по оценке должен иметь другие компетенции, чем руководитель группы, чтобы охватить как можно больше деятельность по аккредитации оцениваемого органа аккредитации.

**Приложение А1**(обязательное) **Список кандидатов в ~~группы по оценке~~ паритетные оценщики**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Страна** | **Орган**  **аккредитации** | **Акроним** | **Префикс**  **Ms.**  **Mr.** | **Пол**  **M/Ж** | **Имя** | **Фамилия** | **Контакты** | | | | **Схемы аккредитации, которыми владеет кадидат** | **Подтверждение конкретных знаний** |
|  |  |  |  |  |  |  | **Почтовый адрес органа аккредитации** | **Элетронная почта** | **Телефон** | **Почтовый адрес кандидата** |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Области аккредитации / подобласти** | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |  | |  | |
| **Биобанкинг** | **Калибровка**  **ISO/IEC 17025** | **Испытания**  **ISO/IEC 17025** | | **Инспекция**  **ISO/IEC 17020** | **ISO 15189** | **ISO 17034** | **ISO/IEC 17043** | **Сертификация систем менеджмента** | | | | | | | **Органы по валидации/верификации парниковых газов**  **(ISO 14065:2013)** | | | **ISO/IEC 17065** | | | **ISO/IEC 17024** | | **Валидация/ Верификация (ISO/IEC 17029)** |

**Приложение А2** (обязательное) **Список руководителей групп по оценке ведущих оценщиков**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Имя** | **Фамилия** | **Префикс**  **Ms.**  **Mr.** | **Пол**  **M/Ж** | **Страна** | **Орган**  **аккредитации** | **Акроним** | **Контакты** | | | |
|  |  |  |  |  |  |  | Почтовый адрес органа аккредитации | Элетронная почта | Телефон | Почтовый адрес кандидата |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Области аккредитации / подобласти** | |  |  |  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  | |  |  | |  |  | |  | |
| **Биобанкинг** | **Калибровка**  **ISO/IEC 17025** | **Испытания**  **ISO/IEC 17025** | | **Инспекция**  **ISO/IEC 17020** | **ISO 15189** | **ISO 17034** | **ISO/IEC 17043** | **Сертификация систем менеджмента** | | | | | | | **Органы по валидации/верификации парниковых газов (ISO 14065:2013)** | | | **ISO/IEC 17065** | | | **ISO/IEC 17024** | | **Валидация/ Верификация (ISO/IEC 17029)** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Заявка для кандидата в группу по оценке** | **Резюме** | **Тренинг члнов группы** | **Последнее подтверждение эффективности** | **Последний тренинг** | **ISO/IEC**  **17011:2017** | **Удаленная оценка** | **Оценки** |

## **ПриложениеА3** (обязательное) **Номинация для кандидата в ~~группу по оценке~~ в паритеные оцещики**

*(Пожалуйста, заполните эту форму в электронном виде в MS Word и перешлите ее секретарю* *([easc@easc.org.by](mailto:easc@easc.org.by) ) со всей необходимой подтверждающей документацией)*

*Перед заполнением этой формы и назначением оценщиком* *ЕААС, пожалуйста, прочитайте настоящий документ.*

*В соответствии с настоящим документом, член группы по оценке ЕААС по оценке или кандидат должны соответствовать следующим критериям:*

*- быть действующим и штатным сотрудником назначающего органа по аккредитации (нанятые по контракту оценщики не приемлемы);*

*- иметь опыт работы в качестве руководителя группы оценки не менее 3 лет (или эквивалентную должность, например, ведущего оценщика);*

*- желательно иметь опыт управления программами аккредитации;*

*- проведение не менее 10 оценок в качестве квалифицированного руководителя группы по паритетной оценке в соответствии с конкретными стандартами уровня 3 и/или Уровня 4;*

*- иметь техническую подготовку, соответствующую сфере признания в качестве эксперта по оценке;*

*- обладать глубокими знаниями о применении соответствующих стандартов ISO или ISO /IEC и соответствующих документов IAF / ILAC и других прикладных документов ЕААС, а также соответствующих дополнительных требований MRA;*

*- уметь определять критичность полученных результатов;*

*- обладать хорошими навыками межличностного общения;*

*- владеть русским языком при использовании переводчиков или электронных приложений, программного обеспечения или оборудования;*

*- способность эффективно работать в команде;*

*- возможность выезжать в другие страны для проведения оценочных мероприятий.*

*ПРИМЕЧАНИЕ Критерии опыта, указанные в пунктах списка, могут быть отменены, если область или подраздел являются новыми для Соглашения Договоренности ЕААС .*

|  |
| --- |
| **Данные о кандидате** |
| Префикс (например, мистер/ миссис/ Ms./ Dr.): обсудить |
| Пол: |
| ФИО: |
| Организация: |
| Должность в организации: |
| Страна: |
| Язык (языки) (для использования при оценке): |
| Адрес электронной почты: |
| Квалификация после окончания средней школы; включая технические области квалификации: |
| Подтверждение знания ISO/IEC 17011 :2017 и курсы повышения квалификации руководителя паритетной оценки и /или оценщика, включая дату начала , продолжительность курса, оргнаизацци, предоставившей курс: |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Опыт работы в органах по аккредитации и оценке; включая:   1. должность, период времени на занимаемой должности и описания; 2. отчет об опыте проведения оценок (включая список оценок, типы органов по оценке соответствия, объем оценки и роль, выполняемую в оценке) в поддержку сферы (областей) или подцели (подцелей), которые включены в данную категорию - пожалуйста, предоставьте прилагаемый список проведенных оценок.   **Опыт проведения оценки в органе аккредитации**  Пожалуйста, заполните следующую таблицу, при необходимости добавив дополнительные строки или предоставьте отдельное приложение с включенной в него той же информацией (например, кадровую документацию , загруженную из информационной системы органа по аккредитации):   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Дата | Органы по оценке соответствия, для которых проводилась оценка | Области/подобласти оценки  (например, ISO/IEC 17065, GLOBALG.A.P.) | Определенная роль в оценке (например, руководитель группы) | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |  |  |  |  | |

|  |
| --- |
| Пожалуйста, укажите (☒), области и подобласти для которых данный кандидат соответствует критериям, указанным на первой странице (например, минимум 3 года работы в качестве руководителя группы, оценка 10+ в качестве руководителя группы оценки и т.д.). Информация должна быть подкреплена представлением доказательств, их фактического статуса и опыта проведения оценок по каждой заявленной области и подобласти. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Биобанкинг** ИСО 20387 |  |
| **Калибровка** ИСО/МЭК 17025 |  |
| Сертификация систем менеджмента ИСО/МЭК 17021-1 и соответствующие сферы приложения |  |
| Система менеджмента по антикоррупции ISO 37001 (ABMS) |  |
| Система менеджмента искусственного интеллекта (AIMS) |  |
| Система менеджмента управления активами ISO 55001 (AMMS) |  |
| Системы менеджмента неприрывности деятельности ISO 22301 (BCMS) |  |
| Системы менеджмента соответствием ISO 37301 (CMS) |  |
| Системы менеджмента в образовательных организациях ISO 21001 (EdMS) |  |
| Системы энергетического менеджмента ISO 50001 (EnMS) |  |
| Системы экологического менеджмента ИСО 14001 (EMS) |  |
| Менеджмент объектов недвижимости. Системы менеджмента.ISO 41001 (FMMS) |  |
| Системы менеджмента безопасности пищевых продуктов ISO 22000 (FSMS) |  |
| Сертификация системы продовольственной безопасности 22000 (FSSC 22000) |  |
| Системы менеджмента медицинских организаций ISO 7101 (HOMS) |  |
| Системы менеджмента информационной безопасности ISO 27001 (ISMS) |  |
| Информационные технологии. Менеджмент сервисов ISO 20000-1 (ITSMS) |  |
| Международная аэрокосмическая группа по качеству, контролируемая промышленностью Схема сертификации другой стороной (IAOG ICOP)) |  |
| Система менеджмента качества для производителей медицинских изделий ISO 13485 (MDQMS) |  |
| Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья ISO 45001 (OHSMS) |  |
| Системы качества и безопасности для специализированных кормовых ингредиентов (FAMI-QS) |  |
| Системы менеджмента качества ISO 9001 (СМК) |  |
| Сертификация систем менеджмента социальной ответственности (FSSC 24000) |  |
| **Сертификация - продукции, процессов и услуг** ISO /IEC 17065 |  |
| Глобальные стандарты BRC (BCGS) на потребительские товары общего назначения |  |
| Глобальные стандарты BRC (BCGS) на потребительские товары личной гигиены |  |
| Глобальные стандарты BRC (BCGS) на безопасность пищевых продуктов |  |
| Глобальные стандарты BRC (BCGS) на безглютеновую продукцию |  |
| Глобальные стандарты BRC (BAGS) на упаковочные материалы |  |
| Глобальные стандарты BRC (BCGS) по хранению и дистрибуции |  |
| GLOBALG.A.P. Комплексное обеспечение фермерских хозяйств |  |
| GLOBALG.A.P. Обеспечение обращения с продукцией |  |
| IFS Food, Часть 1, разделы 2 и 3 и часть 4 |  |
| IFS Broker версии 3.2, часть 1, Часть 3, разделы 2 и 3 и часть 4 |  |
| IFS PACsecure версии 3, часть 1, часть 3, разделы 2 и 3 и часть 4 |  |
| Глобальные стандарты BRC (BCGS) на потребительские товары общего назначения |  |
| ISO 22003-2:2022 Безопасность пищевых продуктов — Часть 2: Требования к органам, осуществляющим оценку и сертификацию продуктов, процессов и услуг, включая аудит системы безопасности пищевых продуктов (не должны включаться в качестве нормативной ссылки, если только они не приняты в соответствии со схемой |  |
| **Сертификация персонала,** ISO /IEC 17024 |  |
| МПК системы управления аудиторов |  |
| **Инспекция** ISO /IEC 17020 |  |
| **Медицинские исследования** ISO 15189 |  |
| **Провайдеры программ проверки квалификации** ISO /IEC 17043 |  |
| **Производители стандартных образцов** ISO 17034 |  |
| **Испытания** ISO /IEC 17025 |  |
| **Валидация/Верификация** ISO /IEC 17029 |  |
| Экологической информации ИСО 14065:2020, ИСО 14066 |  |
| ИСО 14064-3 Часть 3: Верификации и валидации заявлений о выбросах парниковых газов |  |
| ИСО 14064-1 Часть 1: Организации по количественному определению и отчетности о парниковых газов |  |
| ИСО 14064-2: Часть 2. Проект по количественному определению и отчетности о парниковых газах |  |
| Система компенсации и сокращения выбросов углерода для международной авиации (ICAO-CORSIA) |  |

|  |
| --- |
| Другой соответствующий профессиональный опыт (до прихода в орган по аккредитации): |
| Другой соответствующий профессиональный опыт (например, членство в органе по стандартизации и комитете; опыт работы тренером в области аккредитации): |

**ПриложениеА4** (обязательное) **Обратная связь по паритетной оценке от оцениваемого органа аккредитации**

ОТ: (укажите название организации)

Мы хотим поддерживать высокий уровень обслуживания наших пользователей и хотели бы получить ваши отзывы о вашей паритетной оценке. Пожалуйста, укажите, насколько экспертная группа по оценке оправдала ваши ожидания, используя перечисленные ниже критерии оценки и важности, и отправьте эту форму по факсу или электронной почте в Секретариат ЕААС ([easc@easc.org.by](mailto:easc@easc.org.by) ). Спасибо.

Если вы предпочитаете, чтобы ваши комментарии НЕ обсуждались с соответствующим сотрудником ЕААС, пожалуйста, сообщите:

|  |  |
| --- | --- |
| ДА - Пожалуйста, обсудите | НЕТ - Пожалуйста, не обсуждайте |

Критерии оценки по степени важности фактора для вашей организации?

1 - Неудовлетворительно 1 - Не важно

2 – Слабо 2 - Почти не важно

3 – Удовлетворительно 3 - Важно

4 - Хорошо 4 - Очень важно

5 - Отлично 5 - Критически важно

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Проведение экспертной оценки** | **Оценка** | **Степень важности** | **Ваши комментарии** |
| Помощь со стороны сотрудников Секретариата |  |  |  |
| Своевременное получение корреспонденции перед паритетной оценкой, включая план паритетной оценки |  |  |  |
| Четкость документации, связанной с паритеной оценкой |  |  |  |
| Технические знания / компетентность эксперта (ов) / технического специалиста (ов) - пожалуйста, укажите, кого |  |  |  |
| Профессионализм эксперта (ов) и технического специалиста (ов) - пожалуйста, укажите, кого |  |  |  |
| Личные манеры / отношение эксперта (ов) / технического специалиста (ов) - пожалуйста, укажите, кого |  |  |  |
| Интерпретация стандарта экспертом (ами) / техническим специалистом (ами) |  |  |  |
| Соблюдение плана паритетной оценки со стороны эксперта (ов)- |  |  |  |
| Глубина паритеной оценки |  |  |  |
| Своевременное получение отчета о паритеной оценке |  |  |  |
| Стандарт отчета о паритетной оценке |  |  |  |
| Четкость отчета о паритетной оценке |  |  |  |
| Справедливость рекомендаций |  |  |  |
| Своевременность всего процесса |  |  |  |

Оправдала ли паритетная оценка ваши ожидания? Прокомментируйте:

Какие изменения вы хотели бы предложить, чтобы улучшить процесс паритетной оценки?

Есть ли еще какие-либо комментарии, которые вы хотели бы высказать?

Подпись:

Имя:

Должность:

Дата:

Первоначальная/ повторная оценка (пожалуйста, выделите)

Программа (программы) от:

**ПриложениеА5** (обязательное) **Мониторинг эффективности работы руководителя группы от ее членов**

*(Пожалуйста, заполните эту форму в электронном виде в MS Word и отправьте ее председателю управляющего комитета в Секретариат ЕААС* ([easc@easc.org.by](mailto:easc@easc.org.by) ).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **КОНФИДЕНЦИАЛЬНО** | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Руководитель группы по оценке: | | | |  | | | | | Работодатель: | | | |  | | | |
|  | | | | (ФИО) | | | | |  | | | | (Член ЕААС) | | | |
| Оцененный орган аккредитации: | | | |  | | | | | | | | | | | | |
| Даты оценки: | | | |  | | | | | Член группы по оценке\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |  | | | |
|  | | |  |  | | |  | | (ФИО) | | | | : | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Пожалуйста, оцените каждую из категорий эффективности по следующей шкале (см. Примечание ниже):  (Если вы набрали 1 или 2 балла, пожалуйста, подробно опишите детали в разделе комментариев ниже.) | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | 1 = неудовлетворительно | | | | | 2 = Слабо | | 3 = Удовлетворительно | | | 4 = Хорошо | | | | | 5 = Отлично |  |
| *ПРИМЕЧАНИЕ:**В целях согласованности при оценке работы паритетного оценщика следует учитывать следующие определения:*  *Неудовлетворительно = Не соответствовал большинству ожиданий ЕААС. Возможно, потребуется рассмотреть вопрос об исключении из списка паритетных оценщиков.*  *Слабо = Не соответствовал всем ожиданиям, были определены важные области для улучшения и доведены до сведения эксперта по паритетной оценке. Необходимо улучшить эффективность, чтобы соответствовать ожиданиям ЕААС.*  *Удовлетворительно = Соответствует минимальным ожиданиям ЕААС, но не превышает их. Можно было бы определить области для улучшения.*  *Хорошо = Превосходит минимальные ожидания ЕААС, но можно было бы определить незначительные области для улучшения.*  *Отлично = Устанавливает стандарт, которому должны следовать все оценщики; мало возможностей для совершенствования. Эта оценка должна применяться только к самым лучшим.* | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | **Общие вопросы** | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (1) | | | Общая эффективность руководителя группы | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (2) | | | Понимание руководителем группы ISO/IEC 17011 и других требований MRA | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (3) | | | Понимание Руководителем группы соответствующих критериев аккредитации ISO, IAF и ILAC  (например, ISO/IEC 17020, 17021, 17024, 17025, 17043, 17065, ISO 15189, 17034, 20387, IAF/ILAC-серия A и т.д.) | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (4) | | | Подготовка руководителя группы к визиту | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | **Планирование и управление паритетной оценкой** | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (5) | | | Перед оценкой на месте была рассмотрена документация, включая соответствующие документы по системе менеджмента и предыдущие отчеты о паритеной оценке, если это применимо | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | План описывает:   1. Цели 2. Критерии паритетной оценки и ссылочные документы (инструкции и процедуры) 3. Область, даты и места, подлежащие оценке 4. Роли и ответственность членов группы   e) Рабочий язык и язык отчетности | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (7) | | | План был рассмотрен и принят органом аккредитации для оценки перед выездом на объект. | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (8) | | | Во время оценки руководитель группы по оценке руководит деятельностью ~~команды~~ группы по оценке и проводит постоянные обзоры для обеспечения достижения целей | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | **Вступительное совещание** | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (9) | | | Представляет себя и группу, в общих чертах описывая их функции. | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (10) | | | Информирует о вопросах, связанных с конфиденциальностью | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (11) | | | Подтверждает план паритетной оценки, мероприятия и дату. Если применимо, вносит изменения в план | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (12) | | | Подтверждает цели, объем, требования и критерии паритетной оценки | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (13) | | | Представляет и согласовывает методологию работы, процедуры, выборку и ограничения выборки, а также метод сбора доказательств | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (14) | | | Проверяет ресурсы, подтверждает условия безопасности и доступ к объектам | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (15) | | | Предлагает оцениваемому органу аккредитации обращаться за разъяснениями и предоставляет разъяснения | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (16) | | | Информирует о праве оцениваемого органа аккредитации подавать апелляции и жалобы или получение разъяснений и о том, как их представить (*также можно сделать на заключительном заседании*) | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | **Способность собирать и проверять информацию** | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (17) | | | Имеет способности получать и оценивать объективные доказательства | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (18) | | | Применяет соответсвующую методологию выборки | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (19) | | | Анализ и классификация результатов паритетной оценки были проведены в соответствии с согласованной методологией | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (20) | | | Имеет способности сообщать о результатах паритетной оценки | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (21) | | | Имеет способности применять политику и процедуры ЕААС MRA | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (22) | | | Имеет способности выполнять процесс паритетной оценки своевременно и без отклонений из-за отвлекающих факторов | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | **Личные качества** | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (23) | | | Этичность  Устанавливает и поддерживает объективное, беспристрастное и этичное поведение и профессиональное отношение как лично, так и в группе | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (24) | | | Непредубежденность  Имеет готовность рассматривать альтернативные идеи или взгляды. Чутко реагирует на условности и культуру страны или региона, в которых проводится паритетная оценка | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (25) | | | Дипломатичность  Тактичен в общении с людьми и эффективно справляется со стрессовыми ситуациями | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (26) | | | Наблюдательность  Постоянно следит за физическим окружением и действиями (способен видеть и слышать). Постоянно оценивает влияние на процесс оценки коллег | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (27) | | | Адаптивность  Имеет способности понимать и адаптироваться к различным ситуациям. Знает, где искать и когда спрашивать | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (28) | | | Упорство  Настойчивый, сосредоточенный, ориентированный на достижение целей. Не меняет тему, пока не исчерпает суть | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (29) | | | Решительность  Твердый, способный принимать объективные решения на основе проанализированной информации | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (30) | | | Уверенность в себе  Действует и функционирует независимо | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (31) | | | Коммуникации  Способен четко выражать свои мысли устно и письменно, эффективно поддерживать общение | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | **Заключительное совещание** | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (32) | | | Перед заключительным совещанием результаты паритетной оценки были рассмотрены группой для обеспечения подтверждающих объективных доказательств | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (33) | | | Перед заключительным совещанием подготовлены выводы, объективный краткий отчет и заключение по результатам паритетной оценки совместно с членами группы по оценке, | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (34) | | | Встреча проходила в вежливой форме | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (35) | | | Выводы и рекомендации были эффективно доведены до сведения | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (36) | | | Процедуры представления отчета и устранения несоответствий были объяснены, если это применимо | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (37) | | | Были озвучены как сильные стороны, так и возможности для улучшений, если применимо | | | | | | | | | | |  |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Комментарии: (При необходимости, пожалуйста, отнесите комментарии к каждой соответствующей категории выше. При необходимости приложите дополнительные страницы) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Перечислите две из ключевых сильных стороны руководителя группы по паритетной оценке: | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | |  | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | |  | | | | | | | | | | | | | | |
| Предложите две области улучшения для будущих паритетных оценок: | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | |  | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | |  | | | | | | | | | | | | | | |
| Любые дополнительные комментарии: | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Член группы по паритетной оценке: | | | | |  | | | | | Дата: | |  | | | | |
|  | | | | | (ФИО, подпись) | | | | |  | | (Заполнения этой формы) | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | |

**Приложение А6** (обязательное) **Мониторинг эффективности членов группы от руководителя группы**

*(Пожалуйста, заполните эту форму в электронном виде в MS Word и отправьте ее председателю управляющего комитета в Секретариат ЕААС (*[*easc@easc.org.by*](mailto:easc@easc.org.by) *) в течение месяца после оценки на месте)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **КОНФИДЕНЦИАЛЬНО** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Оцениваемый AB: | | | | | | |  | | Даты оценки: | | | | |  | | | | |
| Париттеный оценщик / эксперт: | | | | | | |  | | Работодатель: | | | | |  | | | | |
|  | | | | | | | (ФИО) | |  | | | | | (Член ЕААС) | | | | |
| Паритетный оценщик / эксперт  объем паритетной оценки: | | | | | | |  | | Руководитель группы: | | | | |  | | | | |
|  | | | | | | |  | |  | | | | (ФИО) | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Для каждой из приведенных ниже категорий результатов, пожалуйста, введите оценку, используя следующую шкалу (fили баллы 1 или 2, пожалуйста, детализируйте подробности в разделе комментариев): | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | 1 = Неудовлетворительно | | | | 2 = Слабо | 3 = Удовлетворительно | | | | 4 = Хорошо | | 5 = Отлично | | |  | | | |
| *ПРИМЕЧАНИЕ:**В целях согласованности при оценке работы паритетного оценщика следует учитывать следующие определения:*  *Неудовлетворительно = Не соответствовал большинству ожиданий ЕААС. Возможно, потребуется рассмотреть вопрос об исключении из списка паритетных оценщиков.*  *Слабо = Не соответствовал всем ожиданиям, были определены важные области для улучшения и доведены до сведения эксперта по паритетной оценке. Необходимо улучшить эффективность, чтобы соответствовать ожиданиям ЕААС.*  *Удовлетворительно = Соответствует минимальным ожиданиям ЕААС, но не превышает их. Можно было бы определить области для улучшения.*  *Хорошо = Превосходит минимальные ожидания ЕААС, но можно было бы определить незначительные области для улучшения.*  *Отлично = Устанавливает стандарт, которому должны следовать все паритетные оценщики; мало возможностей для совершенствования. Эта оценка должна применяться только к самым лучшим.* | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | **Общие положения** | | | | | | | | | | | |  | |  | |
| (a) общая | | | ффективность работы паритетного оценщика | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (b) понимание | | | паритетным оценщиком ISO/IEC 17011 и других требований MRA | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (c) понимание | | | паритетным оценщиком соответствующих критериев аккредитации ISO, IAF и ILAC  (например, ISO/IEC 17020, 17021, 17024, 17025, 17043, 17065, ISO 15189, 17034, 20387, IAF/ILAC-Серия A и т.д.) | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (d) | | | Подготовка паритетного оценщика к посещению | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | **Способность собирать и проверять информацию** | | | | | | | | | | | |  | |  | |
| (e) | | | Способность получать и оценивать объективные доказательства | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (f) | | | Соответствующая методология выборки | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (g) | | | Анализ и классификация результатов паритетной оценки были проведены в соответствии с согласованной методологией | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (h) | | | Способность сообщать о результатах паритетной оценки | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (i) | | | Способность применять политику и процедуры Соглашения Договоренности ЕААС | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (j) | | | Способность выполнять процесс паритетной оценки своевременно и без отклонений из-за отвлекающих факторов | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | **Личные качества** | | | | | | | | | | | |  | |  | |
| (k) | | | Этичность  Устанавливает и поддерживает объективное, беспристрастное и этичное поведение и профессиональное отношение как лично, так и в группе | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (l) | | | Непредубежденность  Готовность рассматривать альтернативные идеи или взгляды. Чутко реагировать на условности и культуру страны или региона, в которых проводится паритетная оценка | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (m) | | | Дипломатичность  Тактичен в общении с людьми и эффективно справляется со стрессовыми ситуациями | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (n) | | | Наблюдательность  Постоянно следит за физическим окружением и действиями (способность видеть и слышать). Постоянно оценивать влияние на процесс паритетной оценки коллег | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (o) | | | Адаптивность  Способность понимать и адаптироваться к различным ситуациям. Знает, где искать и когда спрашивать | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (p) | | | Упорство  Настойчивый, сосредоточенный, ориентированный на достижение целей. Не меняет тему, пока не исчерпает суть | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (q) | | | Решительность  Твердый, способный принимать объективные решения на основе проанализированной информации | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (r) | | | Уверенность в себе  Действует и функционирует независимо | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| (s) | | | Коммуникации  Имеет способность четко выражать свои мысли устно и письменно, эффективно поддерживать коммуникацию | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОДВИЖЕНИЮ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Для функционирования Соглашения важно, чтобы список паритетных оценщиков ЕААС на всех уровнях был актуальным и постоянно обновлялся. Руководителя группы просят рассмотреть каждого члена ~~команды~~ паритетной оценке и ответить на следующие вопросы: | | | | | | | | | | | | | | | |  | |  | |
| Если паритетный оценщик является **стажером**, рекомендуете ли вы назначить его паритетным **оценщиком** ЕААС? (Пожалуйста, укажите либо "Да", "Нет", "Н / О" (не относится)) | | | | | | | | | | | | | | | |  | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | |  | |  | |
| Продемонстрировал ли паритетный оценщик ли они способность быть **ведущим паритетным оценщиком**?  Требования к руководителю группы изложены в [выше](https://www.apac-accreditation.org/publications/mra-series/) в настоящем докмуенте и [IAF / ILAC-A2: 01/2018 Приложение 1](https://www.iaf.nu/upFiles/IAFILACA2012018.pdf) и приведены ниже для удобства (Пожалуйста, укажите "Да", "Нет", "Н / О" (не относится) | | | | | | | | | | | | | | | |  | |  | |
| Пожалуйста, укажите причины и предложения по улучшению: | | | | | | | | | | | | | | | |  | |  | |
| 1. *Продемонстрировать е, что у них есть опыт работы на руководящих должностях в своем органе по аккредитации или аналогичной организации;* 2. *Участвовать в качестве паритетной по оценке по крайней мере в двух оценках органов по аккредитации ЕААС* 3. *Обладать глубокими знаниями применения соответствующего стандарта (ов) ISO или ISO / IEC и соответствующих документов IAF / ILAC и других документов Соглашения;* 4. *Уметь понимать и четко выражать свои мысли на русском языке, в устной и письменной форме;* 5. *Иметь опыт председательствования на совещаниях и достижения консенсуса по спорным вопросам; и* 6. *Обладать хорошими навыками межличностного общения.*   ***IAF / ILAC-A2: 01/2018 Приложение 1***  *1.5.3 Руководитель группы независимых экспертов по паритетной оценке*  *1.5.3.1 ... руководитель группы должен уметь управлять паритетной оценкой, эффективно руководить группой по паритетной оценке, планировать и контролировать вклад отдельных паритетных оценщиков и четко и сжато сообщать о результатах оценки.*  *1.5.3.2 Руководитель группы должен уметь обсуждать цели и влияние услуг по аккредитации с руководством и персоналом органа по аккредитации , основываясь на своих знаниях об услугах органа по аккредитации, их (деловом и нормативном) контексте и связанных с этим рисками.*  *1.5.3.3 Руководитель паритетной оценки должен быть способен понимать вопросы, поднятые другими членами группы в областях аккредитации, которые выходят за рамки его / ее компетенции.*  *1.5.3.4 На основе своих навыков межличностного общения руководитель группы должен быть способен оптимизировать работу паритетной оценки с учетом сильных и слабых сторон отдельных её паритетных оценщиков*  *1.5.3.5 Руководитель группы должен иметь возможность принимать решения о классификации результатов и об их закрытии на основе рекомендаций паритетных оценщиков .*  *1.5.3.6 Руководитель группы должен иметь возможность председательствовать на собраниях и достигать консенсуса по деликатным вопросам.*  *1.5.3.7 Руководитель группы должен иметь возможность отчитываться перед комитетом по принятию решений и представлять рекомендации, принимая во внимание выводы всех паритетных оценщиков , в соответствии с требованиями организации.* | | | | | | | | | | | | | | | |  | |  | |
| **Комментарии** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Перечисляют две ключевые сильные стороны паритетного оценщика / эксперта: | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | |  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | |  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Предложите две области улучшения будущих паритетных оценок: | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. | |  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | |  | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Есть ли какие-либо проблемы с пониманием, компетентностью или доступностью данного паритетного оценщика или в их взаимодействии с оцениваемым органом по аккредитации или другими членами группы, которые вызывают опасения по поводу эффективности их оценочной деятельности? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Любые дополнительные комментарии: | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Руководитель паритетной оценки : | | | |  | | | | Дата: | | |  | | | | | | | |
|  | | | | (ФИО, подпись) | | | |  | | | (Заполнения этой формы) | | | | | | | |

**Нормативные ссылки**

ISO/IEC 17000 Оценка соответствия. Словарь и общие принципы;

ISO/IEC 17011 Оценка соответствия. Требования к органам по аккредитации органов по оценке соответствия;

IAF/ILAC A1 Многостороннее соглашение IAF/ILAC о взаимном признании. Требования и процедуры по паритетной оценке региональной группы;

IAF/ILAC A2 Многостороннее соглашение IAF/ILAC о взаимном признании. Требования и процедуры по паритетной оценки отдельного органа по аккредитации;

IAF/ILAC A3 Многостороннее соглашение IAF/ILAC о взаимном признании. Образец отчета о паритетной оценке органа по аккредитации на основе ISO/IEC 17011.