

ООО «Парадигма»	Система документации по аккредитации	
	Управление персоналом	СТО СДА 05-21
		Стр. 1 из 8

Система документации по аккредитации

Процедура

«Управление персоналом»

СТО СДА 05–21
(версия 2)

Действует с:	01.03.2022 г.	Взамен:	Версии № 1 от 01.08.2021г.
--------------	---------------	---------	----------------------------

	Должность:	ФИО:	Подпись:	Дата:
Разработал:	менеджер по сертификации	Иванова И.И.		01.03.2022г.
Согласовал:				
Утвердил:	Генеральный директор	Доросин А.В.		01.03.2022г.



ООО «Парадигма»	Система документации по аккредитации		
	Управление персоналом		СТО СДА 05-21
			Стр. 2 из 12

Оглавление

1	Цель.....	3
2	Область действия.....	3
3	Ответственность	3
4	Процедура.....	4
4.1	Общие требования	4
4.2	Трудоустройство, определение уровня специалиста	6
4.3	Наделение полномочиями	8
4.4	Конфиденциальность, предотвращение конфликта интересов	8
4.5	Надзор за персоналом	9
5	Действующая документация	10
6	Лист учета изменений:	11
7	Лист ознакомления:	12

ООО «Парадигма»	Система документации по аккредитации		
	Управление персоналом		СТО СДА 05-21
			Стр. 3 из 12

1 Цель

Настоящая процедура описывает порядок приема на работу в ООО «Парадигма» компетентного персонала, участвующего в организации и проведении аудитов и сертификации, с использованием установленных критериев компетентности, выявления потребности в дополнительной профессиональной подготовке и обучении сотрудников, обеспечения прохождения ими такой подготовки, в том числе получения персоналом необходимых знаний и навыков по типам систем менеджмента (например, системы экологического менеджмента, системы менеджмента качества, системы менеджмента информационной безопасности), которыми он занимается, и географическим зонам, в которых он осуществляет свою деятельность, а также определяет правила привлечения стажеров к работам, и контроля за деятельностью персонала со стороны уполномоченных лиц, в соответствии с установленными требованиями к компетентности персонала, участвующего в процессе аудита и сертификации по типам систем менеджмента в следующих документах:

- ГОСТ Р ИСО 14001–2016 «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению»;

- ГОСТ Р ИСО 45001–2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению»;

- ГОСТ Р ИСО 22000–2019 «Системы менеджмента безопасности пищевой продукции. Требования к организациям, участвующим в цепи создания пищевой продукции»;

- ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 «Оценка соответствия ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНАМ, ПРОВОДЯЩИМ АУДИТ И СЕРТИФИКАЦИЮ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА. Часть 1 ТРЕБОВАНИЯ»;

- ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-2-2021 «Оценка соответствия. Требования к органам, проводящим аудит и сертификацию систем менеджмента. Часть 2. Требования к компетентности для проведения аудитов и сертификации систем экологического менеджмента»;

- ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-3-2021 «Оценка соответствия. Требования к органам, проводящим аудит и сертификацию систем менеджмента. Часть 3. Требования к компетентности для проведения аудита и сертификации систем менеджмента качества».

- ГОСТ Р 53755–2020/ISO/TS 22003:2013 «Система менеджмента качества пищевой продукции. Требования к органам, проводящим аудит и сертификацию систем менеджмента безопасности пищевой продукции».

2 Область действия

Настоящая Процедура распространяется на персонал, участвующий в проведении аудитов и других работах по сертификации ООО «Парадигма».

3 Ответственность

Ответственными за описанную в Процедуре деятельность является Руководитель органа по сертификации.

ООО «Парадигма»	Система документации по аккредитации	
	Управление персоналом	СТО СДА 05-21
		Стр. 4 из 12

4 Процедура

4.1 Общие требования

Орган по сертификации ООО «Парадигма» должен определить требования к компетентности для каждой функции сертификации, как указано в ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017, таблица А.1. При определении таких требований к компетентности ООО «Парадигма» должен принимать во внимание как все требования, установленные в ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 так и требования, установленные в:

- ГОСТ Р ИСО 14001–2016 «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению»;

- ГОСТ Р ИСО 45001–2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению»;

- ГОСТ Р ИСО 22000–2019 «Системы менеджмента безопасности пищевой продукции. Требования к организациям, участвующим в цепи создания пищевой продукции»,

- ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 «Оценка соответствия ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНАМ, ПРОВОДЯЩИМ АУДИТ И СЕРТИФИКАЦИЮ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА. Часть 1 ТРЕБОВАНИЯ»,

- ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-2-2021 «Оценка соответствия. Требования к органам, проводящим аудит и сертификацию систем менеджмента. Часть 2. Требования к компетентности для проведения аудитов и сертификации систем экологического менеджмента»;

- ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-3-2021 «Оценка соответствия. Требования к органам, проводящим аудит и сертификацию систем менеджмента. Часть 3. Требования к компетентности для проведения аудита и сертификации систем менеджмента качества».

- ГОСТ Р 53755–2020/ISO/TS 22003:2013 «Система менеджмента качества пищевой продукции. Требования к органам, проводящим аудит и сертификацию систем менеджмента безопасности пищевой продукции».

Аудиторская группа должна состоять из аудиторов (и технических экспертов, если необходимо), имеющих общую компетентность, необходимую для проведения аудита. Эта компетентность должна включать в себя общую компетентность, указанную в ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017, и знания по типам СМК (системы экологического менеджмента, системы менеджмента качества, системы менеджмента безопасности пищевой продукции, системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья).

Каждый аудитор СМК должен обладать знаниями:

- а) основных понятий и принципов менеджмента качества и их применения;

ООО «Парадигма»	Система документации по аккредитации		
	Управление персоналом		СТО СДА 05-21
			Стр. 5 из 12

- b) терминов и определений, относящихся к менеджменту качества;
- c) процессного подхода, включая соответствующий мониторинг и измерение;
- d) роли лидерства в организации и его влияния на СМК;
- e) применения риск-ориентированного подхода, включая определение рисков и возможностей;
- f) применения принципа PDCA (планирование, выполнение, проверка, действие);
- d) структур и взаимных связей документированной информации, специфичной для менеджмента качества;
- h) используемых инструментов, методов и технологий менеджмента качества и их применения.

Аудиторская группа должна обладать знаниями в деловом секторе для определения того, правильно ли организация определила:

- a) внешние и внутренние факторы, имеющие отношение к цели и стратегическому направлению деятельности организации и влияющие на ее способность достигать предполагаемого(ых) результата(ов) своей СМК;
- b) потребности и ожидания заинтересованных сторон, имеющие отношение к СМК организации, в том числе требования к продуктам и услугам организации;
- c) границы и применимость СМК, чтобы установить ее область применения.

Аудиторская группа должна обладать знаниями о продукции, услугах, процессах и организации заказчика:

- a) терминологии и технологии, которые относятся к конкретной технической области.
- b) законодательных или других обязательных требований, применяемых к продукции или услугам в конкретной технической области.
- c) характеристик продукции, услуги и процессов конкретной технической области;
- d) инфраструктуры и среды функционирования процессов, влияющих на качество продукции и услуг; o) обеспечения поставленными извне процессами, продукцией и услугами; влияния типа, величины, руководства, структуры, функций и взаимосвязей на развитие и внедрение СМК ее документированную информацию и деятельность по сертификации.

Персонал, вовлеченный в другие функции по сертификации, должен обладать коллективной компетентностью, необходимой для этих функций. Эта компетентность должна

ООО «Парадигма»	Система документации по аккредитации	
	Управление персоналом	СТО СДА 05-21 Стр. 6 из 12

включать в себя общую компетентность и знания СМК в части:

- а) основных понятий и принципов менеджмента качества;
- б) терминов и определений, относящихся к менеджменту качества;
- в) процессного подхода;
- г) применения риск-ориентированного подхода, включая определение рисков и возможностей;
- д) областей сертификации и их применимости к СМК организации.

4.2. Трудоустройство, определение уровня специалиста

Первоначальное оценивание компетентности включает следующие методы оценивания компетентности специалистов: анализ записей, обратная связь, собеседования, определение уровня квалификации с учетом требований к типам систем менеджмента (см. п. 4.1)

Менеджер по персоналу анализирует записи в резюме кандидата, указывающие на наличие знаний, опыта работы, опыта участия в аудитах, образование и подготовка, с целью подтверждения наличия знаний и навыков, при необходимости, запрашивает информацию у бывших работодателей кандидата (обратная связь), назначает собеседование с целью уточнения сведений, содержащихся в резюме и записях о трудовой деятельности, в отношении знаний и навыков. На собеседовании менеджер по персоналу задаёт вопросы и проверяет наличие документов в соответствии с заполненным кандидатом **формуляром Ф 1 СТО СДА 05–21- Опросник при трудоустройстве**, а также оценивает необходимые личностные качества, которые важны для персонала, участвующего в работах по сертификации соответствующей системы менеджмента.

Определение уровня квалификации персонала производится генеральным директором ООО «Парадигма» в рамках предварительного собеседования с новым сотрудником в соответствии с Критериями оценки требуемых знаний и навыков, необходимых для эффективного выполнения задач аудита и сертификации систем менеджмента в зависимости от типов систем менеджмента, описанные в **Ф 2 СТО СДА 05–21- Определение уровня квалификации сотрудника** для каждого типа системы менеджмента, в соответствии с требованиями:

- ГОСТ Р ИСО 14001–2016 «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению»;
- ГОСТ Р ИСО 45001–2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению»;
- ГОСТ Р ИСО 22000–2019 «Системы менеджмента безопасности пищевой продукции. Требования к организациям, участвующим в цепи создания пищевой продукции»;
- ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-1-2017 «Оценка соответствия ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНАМ, ПРОВОДЯЩИМ АУДИТ И СЕРТИФИКАЦИЮ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА. Часть 1 ТРЕБОВАНИЯ»;

ООО «Парадигма»	Система документации по аккредитации		
	Управление персоналом		СТО СДА 05-21
			Стр. 7 из 12

- ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-2-2021 «Оценка соответствия. Требования к органам, проводящим аудит и сертификацию систем менеджмента. Часть 2. Требования к компетентности для проведения аудитов и сертификации систем экологического менеджмента»;

- ГОСТ Р ИСО/МЭК 17021-3-2021 «Оценка соответствия. Требования к органам, проводящим аудит и сертификацию систем менеджмента. Часть 3. Требования к компетентности для проведения аудита и сертификации систем менеджмента качества».

- ГОСТ Р 53755–2020/ISO/TS 22003:2013 «Система менеджмента качества пищевой продукции. Требования к органам, проводящим аудит и сертификацию систем менеджмента безопасности пищевой продукции».

Для отдельных уровней определяются принципиально различные методы действия по объему и срокам освоения специальности. Однако, в связи с особенностями конкретного профиля специалиста, для определенных областей возможны так же пересечения с другими уровнями.

По освоению специальности составляется индивидуальный план (**Ф 4 СТО СДА 05–21 - План освоения специальности**), а также составляется годовой план по обучению (повышению квалификации) персонала (**Ф 5 СТО СДА 05–21 План повышения квалификации персонала**), чтобы гарантировать, что аудиторы, технические эксперты и другой персонал, участвующий в работах по сертификации, компетентны в пределах выполняемых ими функций по типам систем менеджмента.

Повышение квалификации аудиторов, технических экспертов и другого персонала, участвующего в работах по сертификации, может проходить в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на данный вид деятельности, не реже 1 раза в 3 года, а также при внесении изменений в действующие нормативно-правовые акты регламентирующие требования к системам менеджмента, при необходимости и пр.. После прохождения курсов повышения квалификации сотрудники ООО «Парадигма» заполняют Анкету специалиста, прошедшего повышение квалификации (**Ф 6 СТО СДА 05–21 Анкета для специалиста, прошедшего повышение квалификации**), генеральным директором ООО «Парадигма» через месяц после обучения оценивается эффективность прошедшего сотрудником обучения и актуализируется **формуляр Ф 2 СТО СДА 05–21- Определение уровня квалификации сотрудника**.

Для работающих сотрудников, которые осваивают новые виды работ, также должны применяться описываемые правила.

Новому сотруднику по различным областям всегда определяются наставники, которые, особенно во время освоения введения в специальность, являются контактными лицами по возникающим вопросам.

Таким образом, эти наставники с помощью возникновения доверительных отношений могут оценить профессиональные сильные и слабые стороны нового сотрудника и содействовать ему с помощью целевых мероприятий в этой области (**Ф 2 СТО СДА 05–21 - Определение уровня квалификации сотрудника**).

ООО «Парадигма»	Система документации по аккредитации	
	Управление персоналом	СТО СДА 05-21
		Стр. 8 из 12

4.3. Наделение полномочиями

Наделение полномочиями базируется на 2-х основаниях:

1) Субъективная оценка компетенции наставника(ов)

Наставник(и), сопровождающие освоение специальности, по окончании всего освоения или его отдельных этапов должны оценить профессиональные сильные и слабые стороны нового сотрудника и оказать ему содействие.

Подписью в плане освоения по отдельным этапам наставник подтверждает свою положительную оценку компетенции вводимого в курс сотрудника (**Ф 4 СТО СДА 05-21**

План освоения специальности).

2) Объективная оценка компетенции наставником:

Чтобы подтвердить компетенцию нового сотрудника по отдельным заданиям наиболее объективно на основании данных, новый сотрудник должен предоставить практическое подтверждение компетенции в процессе достижения и демонстрации результативного проведения аудита, который проводится с привлечением аудиторов и руководителей аудиторских групп, обладающих как общими знаниями и навыками в области аудита, так и навыками и знаниями, необходимыми для проведения аудита в конкретных технических областях.

Документирование по освоению специальности производится в индивидуально составляемых планах на основе формуляра **Ф 4 СТО СДА 05-21 План освоения специальности.**

Для документирования объективной оценки компетенции можно давать ссылки на соответствующие приложения к плану освоения, на записи в журналах.

В заключение наделение полномочиями утверждается Генеральным директором.

Полученные полномочия на основании Плана освоения специальности переносятся в Матрицу полномочий (**Ф 5 СТО СДА 05-21- Матрица полномочий).**

4.4. Конфиденциальность, предотвращение конфликта интересов

С сотрудниками предприятия заключается трудовой договор и подписываются Правила внутреннего трудового распорядка для работников, где прописана ответственность за сохранение сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну в ООО «Парадигма», предупреждается о нераспространении персональных данных работников, и ответственности за их разглашение или передачу другим лицам о неразглашении информации, в том числе поступающей от третьих лиц, а также соглашение с обязательствами по соблюдению применяемых политик и процедур, установленных органом по сертификации, в части соблюдения конфиденциальности и беспристрастности.

Орган по сертификации ООО «Парадигма» заключает с привлеченным персоналом (внешними аудиторами и внешними техническими экспертами) письменное соглашение с обязательствами по соблюдению применяемых политик и процедур, установленных органом по сертификации, в части соблюдения конфиденциальности и беспристрастности, а также

ООО «Парадигма»	Система документации по аккредитации		
	Управление персоналом		СТО СДА 05-21
			Стр. 9 из 12

требования от внешних аудиторов и технических экспертов уведомления органа по сертификации о любых существующих или имевшихся ранее связях с любой организацией, для проведения аудита в которой они могут быть назначены.

4.5. Надзор за персоналом

Эксперты перед получением первого самостоятельного задания, как минимум, три раза принимают участие в аудите организации-заказчика в качестве члена комиссии под надзором эксперта, имеющего опыт работы не менее 3-х лет.

Эксперты, имеющие подтвержденный опыт работы по организации и проведению аудитов и сертификации могут быть допущены к проведению работ самостоятельно.

Надзор за персоналом, допущенным к организации и проведению аудитов и сертификации, осуществляют эксперты 4 и 5 уровня в соответствии с **Ф 2 и Ф 3 СТО СДА 05–21**.

Периодичность надзора зависит от результатов предыдущей проверки, но не менее 1 раза в год до истечения 3-лет.

Результаты надзора оформляются в формуляре (**Ф 7 СТО СДА 05–21 «Надзор за персоналом»**) на каждого сотрудника. По результатам надзора за персоналом возможно проведение внутреннего обучения уполномоченным персоналом или направление на повышение квалификации (**Ф 4 и Ф 5 СТО СДА 05–21**).

ООО «Парадигма»	Система документации по аккредитации		
	Управление персоналом		СТО СДА 05-21
			Стр. 10 из 12

6 Действующая документация

№ п/п	Тип документа	Название	Идентификационный номер
1	Процедура	Управление персоналом	СТО СДА 05-21
2	Формуляр	Опросник отдела кадров при трудоустройстве	Ф 1 СТО СДА 05-21
3	Формуляр	Определение уровня квалификации сотрудника	Ф 2 СТО СДА 05-21
4	Формуляр	Матрица полномочий	Ф 3 СТО СДА 05-21
5	Формуляр	План освоения специальности/внутреннего обучения	Ф 4 СТО СДА 05-21
6	Формуляр	План повышения квалификации сотрудников на 20 год	Ф 5 СТО СДА 05-21
7	Формуляр	Анкета для специалистов, прошедших повышение квалификации/внутреннее обучение	Ф 6 СТО СДА 05-21
8	Формуляр	Надзор за персоналом	Ф 7 СТО СДА 05-21
9	Формуляр	График проведения тренингов с персоналом в 20 году	Ф 8 СТО СДА 05-21
10	Формуляр	Программа обучения персонала	Ф 9 СТО СДА 05-21
11	Формуляр	Аттестационный Лист по обучению	Ф 10 СТО СДА 05-21

7 Лист учета изменений:

[illegible]

[illegible]