

## Совершенствование работы с персоналом в судебно-экспертных организациях в соответствии с требованиями международного стандарта ISO/IEC 17025:2017

 **Е.В. Чеснокова**<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Федеральное бюджетное учреждение Российский федеральный центр судебной экспертизы при Министерстве юстиции Российской Федерации, Москва 109028, Россия

<sup>2</sup> ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», Москва 117198, Россия

**Аннотация.** Цель исследования – адаптация требований международного стандарта ISO/IEC 17025:2017 «Общие требования к компетентности испытательных и калибровочных лабораторий», определяющих функции и ответственность персонала лаборатории, к реалиям отечественной судебно-экспертной деятельности. Рассмотрены такие требования к персоналу, как беспристрастность, компетентность, управляемость и выполнение работ в соответствии с системой менеджмента лаборатории. Проанализированы международные стандарты и комментарии к ним, зарубежная судебно-экспертная практика, публикации по отечественной судебной экспертологии, процессуальные кодексы Российской Федерации. Отмечено, что в судебно-экспертных организациях весь персонал делится на две группы: те, кто выполняет судебные экспертизы (исследования), и те, кто обеспечивает функционирование судебно-экспертных учреждений. Достижение объективности в деятельности лабораторий при проведении исследований или испытаний регулируется посредством документирования исследования/испытания, валидации методик исследования/испытания, подготовки и допуска персонала, технического обслуживания оборудования. Показано, что стандарт распространяется на все аккредитованные судебно-экспертные учреждения в соответствии с едиными правилами, что согласуется с этическими нормами судебно-экспертных учреждений Минюста России, иных ведомств, а также негосударственных организаций.

**Ключевые слова:** персонал, судебно-экспертная организация, терминология, международный стандарт, ISO/IEC 17025:2017, система менеджмента качества

**Для цитирования:** Чеснокова Е.В. Совершенствование работы с персоналом в судебно-экспертных организациях в соответствии с требованиями международного стандарта ISO/IEC 17025:2017 // Теория и практика судебной экспертизы. 2020. Том 15. № 1. С. 75–83. <https://doi.org/10.30764/1819-2785-2020-1-75-83>

## On the Development of Working with Personnel in Forensic Organizations under the Requirements of the International Standard ISO/IEC 17025:2017

 **Elena V. Chesnokova**<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> The Russian Federal Centre of Forensic Science of the Ministry of Justice of the Russian Federation, Moscow 109028, Russia,

<sup>2</sup> Peoples' Friendship University of Russia (RUDN University), Moscow 117198, Russia

**Abstract.** The purpose of the study is to adapt the requirements of the international standard ISO/IEC 17025: 2017 "General requirements for the competence of testing and calibration laboratories", defining the functions and responsibilities of laboratory personnel, to the domestic forensic expert activity. The following requirements for personnel are addressed in the article: impartiality, competence, manageability, and performance of operations according to the laboratory's management system. International standards and comments to them, foreign forensic practice, publications on domestic forensic expert science, and procedural codes of the Russian Federation have been analyzed. The article points out that in forensic organizations, the entire staff divides into two groups: those who perform forensic examinations (research) and those who ensure the functioning of the forensic organizations. Achieving objectivity in laboratory activities during research or testing is strictly applicable and is regulated by documenting the research/test, validating research/test methods, training and admitting personnel, and maintaining equipment. The

combination of these procedures ensures the objectivity of a study. It is shown that the standard extends its provisions to all accredited organizations under the uniform rules, which goes along with the ethical standards of the forensic expert institutions of the Ministry of Justice of the Russian Federation, other departments, as well as commercial organizations.

**Keywords:** *personnel, forensic organization, terminology, international standard, ISO/IEC 17025:2017, quality management system*

**For citation:** Chesnokova E.V. On the Development of Working with Personnel in Forensic Organizations under the Requirements of the International Standard ISO/IEC 17025:2017. *Theory and Practice of Forensic Science*. 2020. Vol. 15. No. 1. P. 75–83. (In Russ.). <https://doi.org/10.30764/1819-2785-2020-1-75-83>

### Введение

На протяжении вот уже полутора десятков лет Российский федеральный центр судебной экспертизы при Минюсте России (далее – РФЦСЭ) внедряет систему менеджмента качества (СМК) в области судебной экспертизы, ставшую прикладным системным механизмом применения требований международных стандартов в данной области [1]. Такая работа ведется не только в самом РФЦСЭ как головном судебно-экспертном учреждении (СЭУ), осуществляющем научно-методическое обеспечение производства судебной экспертизы в судебно-экспертных лабораториях Минюста России, но и в Северо-Западном и Воронежском региональных центрах судебной экспертизы Минюста России. При этом РФЦСЭ оказывает организационную и консультационную помощь по внедрению СМК в деятельность большинства СЭУ Минюста России. Одновременно развиваются теория и практика экспертной деятельности, совершенствуются методы исследования вещественных доказательств, появляются новые классы, роды и виды судебных экспертиз.

Внедрение новых подходов к работе с персоналом в СЭУ, имеющих собственный многолетний опыт экспертного производства, требует не только механического исполнения требований международных стандартов – изменений в структуре СЭУ и функциональных обязанностях работников, документировании совершаемых процедур, но и осмысления происходящих изменений. Последнее невозможно без освоения новой терминологии международных стандартов, в том числе и по судебной экспертизе.

Традиционно в РФЦСЭ ведется поиск наиболее точных формулировок, отражающих основные характеристики разнообразных объектов судебно-экспертной деятельности (СЭД). Широко известны словари по

судебной экспертизе (см., например, [2, 3]), которые содержат систему экспертных понятий и терминов и, бесспорно, способствуют совершенствованию языка эксперта, его формализации и унификации. Однако развитие общества, пополнение его словарного запаса, отражается и на СЭД как на одной из форм человеческого взаимодействия, и работа по дополнению и конкретизации экспертной терминологии не должна останавливаться. Внедрение СМК в СЭД нашей страны является результатом коммуникации экспертного сообщества на международном уровне, но это требует адаптации зарубежной терминологии в отечественную науку и практику [4].

Данная статья посвящена одному из таких неадаптированных в отечественной теории судебной экспертизы терминов, как «персонал» и связанных с ним терминов.

### Персонал лаборатории

В стандарте ISO/IEC 17025:2017 (п. 6.2) введено понятие *персонал* лаборатории, который подразделяется на внутренний и внешний. Для СЭУ Минюста, экспертно-криминалистических подразделений МВД, Федеральной таможенной службы (ФТС) и других ведомственных экспертных учреждений нашей страны такой термин не характерен, его и не употребляют. В соответствующих отечественных нормативных правовых актах прописаны термины «сотрудник», «работник», «эксперт». При этом в СЭУ работают люди разных профессий, званий и чинов. Проанализируем допустимость применения термина «персонал» в СЭД с точки зрения наличия противоречий и согласованности.

*Персонал* (от лат. *persona* – личность), или штат (от нем. *staat* – государство), – достаточно широкий термин, который часто применяют в законодательных документах

и стандартах. В трудовом законодательстве Российской Федерации используются также термины *кадровый состав* или *кадры*, имеющие идентичное терминам *персонал* и *штат* значение.

Статья 20 Трудового кодекса Российской Федерации<sup>1</sup> (ТК РФ) определяет, что работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. В ст. 58 ТК РФ имеется определение нескольких категорий работников. Исходя из этих положений можно разделить весь персонал СЭУ на две группы:

- те, кто производят судебные экспертизы (исследования);
- персонал, обеспечивающий функционирование СЭУ.

При этом во второй группе должности персонала намного разнообразнее. Обобщая внутреннюю структуру СЭУ различных ведомств – Минюста, МВД, Минобороны, МЧС, ФТС и др. нашей страны, в данный перечень можно включить руководителей высшего звена, их заместителей, начальников отделов/отделений и работников различных отделов: юридического обеспечения, бухгалтерского учета, планово-экономического, управления кадрами, редакционно-издательского, научно-методического и учебно-методического, технической поддержки и эксплуатации КУВК (электронного документооборота), информационных технологий и безопасности, международного сотрудничества, канцелярии и административно-хозяйственного.

В негосударственных судебно-экспертных организациях структура персонала может быть несколько иная, что зависит от численности организации, разнообразия выполняемых в ней родов и видов экспертиз и исследований, а также экономической целесообразности. Исходя из сведений открытых источников можно сделать вывод, что в большинстве случаев структура персонала в негосударственных СЭУ строится следующим образом: руководитель, эксперты, специалисты по оценке объектов, а также работники, выполняющие организационно-вспомогательную деятельность при производстве судебной экспертизы (по должностным инструкциям менеджеры в сфере СЭД). Е.Р. Россинская с соавторами по этому поводу отмечает [5, с. 194], что коллективы штатных экспертов в таких организациях весьма невелики, однако в каждой

из них имеются картотеки судебных экспертов, привлекаемых по необходимости для решения сложных экспертных задач. Взаимоотношения работодателя и эксперта в негосударственной судебно-экспертной организации регулируются ТК РФ и должны оформляться трудовым договором.

Что касается государственных СЭУ, то в соответствии со ст. 12 Федерального закона от 31.05.2001 № 73-ФЗ «О государственной судебно-экспертной деятельности в Российской Федерации» (далее – ФЗ о ГСЭД) работником является государственный судебный эксперт. Он должен быть аттестован и производить судебную экспертизу в порядке исполнения своих должностных обязанностей.

### Требования к персоналу лаборатории

Независимо от принадлежности к государственному или негосударственному (частным) экспертным учреждениям в соответствии с требованиями стандарта ISO/IEC 17025:2017 персонал лаборатории должен удовлетворять следующим характеристикам:

- 1) беспристрастности в деятельности;
- 2) управляемости;
- 3) компетентности;
- 4) выполнять работу в соответствии с системой менеджмента лаборатории.

**Беспристрастность в деятельности и компетентность** как характеристики, утвержденные ISO/IEC 17025:2017, согласуются с требованиями объективности, всесторонности и полноты к экспертным исследованиям, сформулированным в статье 8 ФЗ о ГСЭД: «Эксперт проводит исследование объективно, на строго научной и практической основе, в пределах соответствующей специальности, всесторонне и в полном объеме...». Хотя данные требования к проводимым исследованиям сформулированы на законодательном уровне, в практической экспертной деятельности они имеют вполне конкретное воплощение.

Понятие объективности мы находим в формулировке термина *беспристрастность* (impartiality) в п. 2.12 Руководства для судебно-экспертных лабораторий<sup>2</sup>, разработанном ILAK – Международной организацией по аккредитации лабора-

<sup>1</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019).

<sup>2</sup> Руководство для судебно-экспертных лабораторий ILAK-G19:08/2014 «Модули в судебно-экспертном процессе» дает единые рекомендации по совместному применению стандартов ISO 17020 и 17025.

торий и инспекционных/контролирующих органов. Согласно данной формулировке, беспристрастность – это фактическая и понимаемая объективность. Из-за краткости и одновременно емкости определение требует комментариев. Из примечаний к этому определению следует, что объективность – это отсутствие конфликтов интересов или их решение таким образом, чтобы не навредить деятельности судебно-экспертного подразделения, а для определения беспристрастности полезны другие термины – объективность, независимость, свобода от конфликтов интересов, отсутствие предвзятости, отсутствие предрасудков, нейтралитет, справедливость, открытость, равный подход, самостоятельность и сбалансированность. При этом, на наш взгляд, *объективность* и *независимость* среди синонимов наиболее близки к исходному слову «беспристрастность».

Достижение объективности в лабораторной деятельности при проведении исследований или испытаний носит сугубо прикладной характер и регулируется посредством документирования исследования/испытания, валидации методик исследования/испытания, подготовки и допуска персонала, технического обслуживания оборудования. Это включает некоторые дополнительные процедуры: калибровку оборудования, использование соответствующих референтных материалов, предоставление руководств по интерпретации, проверку получаемых результатов и квалификацию персонала, а также записи по подготовке оборудования или испытания. Совокупность данных процедур обеспечивает объективность исследования. Проведенное таким образом исследование или испытание может быть подтверждено получением одинаковых результатов различными сотрудниками, подготовленными надлежащим образом. Например, при валидации методик, как справедливо отмечают авторы статьи, описывая опыт аккредитации лабораторий Минюста России [1], персонал должен обладать соответствующей квалификацией и надлежащим опытом в области планирования, реализации плана валидации методики, составления отчетов по итогам валидации. То есть обладать соответствующими навыками и опытом проведения экспертных исследований и даже знаниями методов математической статистики.

**Управляемость и производство работ в соответствии с системой менеджмента лаборатории** связаны между собой как общее и частное, форма и содержание: без управляемости персонала трудно рассчитывать на то, что будут выполняться требования СМК.

В ISO/IEC 17025:2017 утверждается, что «управляемость персонала определяется степенью исполнения указаний руководства лаборатории» [6, с. 30]. Ее достижение невозможно без подчиненности персонала руководству лаборатории. Соответствующие отношения должны быть подтверждены записями в трудовой книжке, трудовым договором или договором подряда. Об этом же говорится и в ТК РФ: «Трудовые отношения работника и работодателя оформляются трудовым договором». Следовательно, привлечение персонала к выполнению экспертной или иной работы, если подчиненность руководству лаборатории не оформлена документально, следует считать недопустимым.

Каждый сотрудник, какую бы работу он не исполнял, должен действовать в соответствии с утвержденными процедурами, включенными в документацию системы менеджмента. В РФЦСЭ утверждено и действует «Руководство по качеству». Этот документ устанавливает основные требования к СМК, ответственность руководителей в области качества и предназначен для координации деятельности РФЦСЭ в области качества в полном соответствии с требованиями ГОСТ ИСО/МЭК 17025-2017<sup>3</sup> и ГОСТ Р 52960-2008<sup>4</sup>.

«Руководство по качеству» в РФЦСЭ утверждает директор как должностное лицо, обеспечивающее управление СМК в организации. Руководство обязательно для исполнения всеми работниками, а для этого содержание документа должно быть доведено до сведения персонала. Срок действия Руководства по качеству не регламентирован. Изменения вносятся в установленном порядке по мере совершенствования системы менеджмента – например, в раздел «Технические требования», где содержатся положения по выбору методик исследования, управлению оборудованием и материалами, прослеживаемости измерений,

<sup>3</sup> ГОСТ ИСО/МЭК 17025-2017 «Общие требования к компетентности испытательных и калибровочных лабораторий».

<sup>4</sup> ГОСТ Р 52960-2008 «Аккредитация судебно-экспертных лабораторий. Руководство по применению ГОСТ Р ИСО/МЭК 17025».



отбору образцов и проб, обращению с объектами испытаний и калибровки (экспертизы), в том числе получению, учету и хранению объектов экспертизы, обеспечению качества экспертиз, в частности внутреннему и внешнему контролю точности результатов испытаний, по оценке качества заключения эксперта, а также отчетности о результатах.

Более подробно вышеперечисленные требования могут быть сформулированы для каждой лаборатории или отдела как структурной единицы СЭУ в таком внутреннем документе, как «Положение о лаборатории».

В экспертно-криминалистических подразделениях ведомств, входящих в систему правоохранительных органов Российской Федерации, требование к управляемости усиливается в связи с задачами по борьбе с правонарушениями, защите правопорядка и пресечению противоправной деятельности. В органах внутренних дел управляемость персонала выражена через отношения подчиненности, которые регулируются Федеральным законом от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». В статье 4 данного закона единоначалие и субординация в органах внутренних дел и взаимосвязь ограничений, обязанностей, запретов, ответственности и социальных гарантий сотрудника декларируются в числе принципов службы.

На сотрудника таможенного органа распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и статьями 17, 18 и 20 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

**Компетентность.** В п. 6.2.3 ISO/IEC 17025:2017 указано, что лаборатория должна обеспечить, чтобы персонал обладал компетентностью для выполнения деятельности, за которую он несет ответственность. Требования к компетентности персонала могут быть сформулированы в должностной инструкции таким образом, чтобы их выполнение могло быть однозначно установлено руководством лаборатории. Требования к компетентности имеют два уровня.

1. Базовый уровень, подтверждающий потенциальную возможность исполнения сотрудником определенных функций. Это

требования наличия документа об образовании, записей в трудовой книжке об имеющемся опыте работы, сертификатов, удостоверений и т. п.

2. Деятельностный уровень: требования о демонстрации способностей исполнять порученную работу в рамках функции, например в процессе сдачи внутреннего экзамена на знание процедур системы менеджмента, демонстрация навыков в проведении испытаний, отборе проб и т. п.

Однако при формулировании рассматриваемого термина в стандарте авторы опирались именно на деятельностный уровень требований к персоналу лаборатории, и, соответственно, основными были способности исполнять порученную работу. Отсюда следует определение: «компетентность – продемонстрированная способность применять знания и/или навыки и личные качества» [6, с. 31]. При этом способность выполнять функции прежде всего подтверждается наличием диплома об образовании. Данное определение компетентности имеет и сходства, и отличия с определением, разработанным в теории судебной экспертизы [7].

Необходимо остановиться на вопросе организации непрерывного профессионального образования – значимом факторе поддержания компетентности персонала. Современная модель системы непрерывного профессионального образования реализуется на внешнем и внутреннем уровнях, в плановом и неплановом порядке. Например, для менеджеров по качеству разработан курс «Аккредитация и обеспечение качества судебно-экспертных лабораторий» [8]. Внешнее непрерывное образование, помимо дополнительного профессионального образования в соответствии с программами обучения по специальности, включает участие в очных мероприятиях: конгрессах, конференциях, семинарах, круглых столах. Такая форма позволяет каждому эксперту расширять знания по специальности, выходить за пределы экспертной техники, задумываться над проблемами правового, организационного, методологического характера, выдвигать предложения по улучшению качества работы, публично обсуждать их со специалистами, что в итоге расширяет исследовательский и познавательный кругозор и способствует личному развитию.

«Персонал должен демонстрировать свою компетентность не только при нор-

мальном исполнении порученной работы, но и при возникновении различного рода несоответствий. Правильная реакция на возникающие несоответствия должна также проверяться в процессе проверки компетентности персонала». Данное положение стандарта ISO/IEC 17025:2017 можно расценить как комплексное требование к персоналу лаборатории, призванное продемонстрировать компетентность как при нормальных условиях, так и в условиях сбоев в работе, что требует от персонала стрессоустойчивости и поиска верного решения по ликвидации неверных результатов эксперимента или исследования. Здесь важное значение приобретает экспертная этика.

### Экспертная этика

Это понятие многогранно [9, с. 287; 10], оно включает осознание общественно-социальной значимости деятельности эксперта, безупречное активное выполнение экспертных обязанностей, честность, высокую моральную ответственность и многое другое, в том числе постоянное совершенствование своих профессиональных знаний и расширение общего кругозора.

В законодательстве, регулирующем СЭД, нашли отражение общеправовые и профессиональные морально-этические принципы. К первым можно отнести принципы законности, равенства граждан перед законом, презумпции невиновности, публичности и т. п. Ко вторым – принципы профессиональной компетенции, полноты и достоверности экспертного исследования, процессуальной независимости судебного эксперта.

В Минюсте России, проводящем политику в отношении аккредитации лабораторий на соответствие требованиям международных стандартов, принят на вооружение Профессиональный кодекс судебного эксперта, утвержденный Европейской сетью судебно-экспертных организаций (ENFSI) и выстроенный в соответствии с принципами Конституции ENFSI<sup>5</sup>. На его основе в системе СЭУ Минюста России в 2012 г. был принят Этический кодекс государственных судебных экспертов СЭУ Минюста России, который объединил общеправовые и про-

фессиональные принципы СЭД. Его цель – установление этических норм, правил профессионального поведения и взаимоотношений работников СЭУ Минюста России для достойного выполнения ими своего профессионального долга. Есть Кодекс профессиональной этики и у сотрудников органов внутренних дел РФ.

У негосударственных экспертных организаций и частных экспертов, оказывающих платные услуги, а в целом осуществляющих деятельность, расцениваемую как бизнес, этические проблемы основаны на противоречиях в экономических отношениях заинтересованных сторон: клиентов, компаний, поставщиков, акционеров, конкурентов и др. В этом случае важнейшей задачей этического кодекса является расстановка приоритетов в экономических отношениях и поиск путей согласования интересов сторон [11].

Расхождения в подходах к этике в деятельности государственных и негосударственных организаций, а также частных экспертов нивелирует ISO/IEC 17025:2017. Например, требованием при оценке эффективности системы менеджмента в первую очередь оценивать удовлетворенность клиентов. *Клиент* – термин универсальный, обозначающий и заказчика, и покупателя, и приобретателя услуг. Для СЭД ближе термин «заказчик», определение которого дается в п. 2.6 Руководства для судебно-экспертных лабораторий ILAK-G19. Это, как правило, организация и/или лицо, которое обращается в СЭУ для выполнения полноценного судебно-экспертного исследования или какой-то его части. Таким образом, клиентом может быть и частное лицо, права которого были нарушены, и организация, желающая проверить отдельный товар на соответствие сертификату качества, и следователь, расследующий уголовное дело.

Унифицировать требования, предъявляемые к работникам лабораторий, возможно, если они прошли аккредитацию на соответствие требованиям стандарта ISO/IEC 17025:2017, будь то работники государственных СЭУ или коммерческих лабораторий, осуществляющих испытательную, калибровочную деятельность или отбор образцов, связанный с последующей калибровкой или испытаниями. Положения стандарта распространяются на все аккредитованные СЭУ в соответствии с едиными правилами, включающими соблюдение общих требований, по своему смыслу и

<sup>5</sup> В 1999 г. в Москве была утверждена первая Конституция ENFSI, в числе основных требований которой – неукоснительное соблюдение норм Профессионального кодекса судебного эксперта, утвержденного ENFSI в качестве одного из установочных документов.

содержанию согласующихся с этическими нормами экспертных учреждений и организаций Минюста России, различных ведомств, а также бизнеса. Например, посредством соблюдения рекомендации о конфиденциальности: «Персонал, включая любых членов комитетов, подрядчиков, персонал внешних органов или отдельных лиц, действующих от имени лаборатории, должен соблюдать конфиденциальность всей информации, полученной или созданной в ходе выполнения лабораторных работ, за исключением случаев, предусмотренных законом» [6, с. 24].

Дополнительно вне зависимости от названия СЭУ следует разрабатывать Кодекс поведения, чтобы в нем были урегулированы вопросы этического поведения, конфиденциальности, беспристрастности, личной безопасности, отношений с другими сотрудниками подразделения, а также любые другие вопросы обеспечения надлежащего поведения всех сотрудников. Его должен соблюдать весь персонал: постоянный, временный и даже выполняющий отдельные работы на договорной основе.

Зарубежные криминалисты считают, что для достижения наилучших результатов в профессиональной деятельности основополагающими навыками являются знания, жизненный опыт, профессионализм, подход к жизни, общение, когнитивные способности и управление стрессом<sup>6</sup> [12]. Из них последние четыре также могут быть отнесены к области этики.

Принципиальным различием в СМК аккредитованных лабораторий [13] и организационно-управленческой деятельности лабораторий, не имеющих аккредитации, является наличие у первой категории СЭУ обязательной внедренной системы многоступенчатого контроля за деятельностью персонала, позволяющей, например, определить степень удовлетворенности персонала условиями работы [14], определяющей меру соответствия между внутренними ожиданиями работника и реальным доходом (пользой в виде финансового благополучия и морального удовлетворения).

В Стандарте ISO/IEC 17025:2017 этому посвящено несколько пунктов. Например,

в п. 6.2.6 раздела «Требования к ресурсам» указано, что лаборатория должна уполномочить персонал на анализ результатов, в том числе заявление о соответствии или формулирование мнений и толкований. В аккредитованной лаборатории данное требование относится не только к непосредственному производству экспертизы, но и ко всей системе менеджмента лаборатории – персоналу необходимо понимать важность выявления отклонений в работе и правильного реагирования на них.

### Заключение

Система многоступенчатого контроля – от руководства лаборатории до персонала и от персонала к совершаемым им действиям – создает непрерывную цепь взаимодействия. Ее функционирование осуществляется в том числе посредством обратной связи между персоналом и руководством.

Представляется целесообразным проведение опроса в аккредитованном или готовящемся к прохождению аккредитации СЭУ. Это будет способствовать лучшему пониманию функционирования лаборатории. Для этого предлагаем разработать анкету, в которой вопросы в полном объеме должны согласовываться с содержанием стандарта ИСО 17025-2017 и отражать все требования к деятельности аккредитованной лаборатории. Для комплексного мониторинга необходимо два вида опросников: для экспертных лабораторий и для неэкспертных подразделений, так как для первых наиболее важным является непосредственное экспертное производство, для других – научно-методическая, информационная составляющая. Подобная анкета-опросник может войти в пакет документов по СМК лаборатории – например, она может быть размещена (скажем, в виде приложения) в Руководстве по качеству. Анализ результатов опроса может служить сигналом и основанием для руководства лаборатории к внесению изменений в процессы деятельности и документацию СМК.

Таким образом, необходимо регулярно обращать внимание на персонал лаборатории, проводимые экспертами процедуры испытаний и калибровки, используемые при этом методы, поскольку в СЭУ определяющим является персонал, который осуществляет судебно-экспертные исследования.

<sup>6</sup> Ozger M. Paying attention to the evidence: a comparison of perception and decision making processes in novice and experienced scene of crime officers using eye tracking in simulated crime scene scenarios. PhD thesis. University of Lincoln, 2016. P. 27–28.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Смирнова С.А., Усов А.И., Омелянюк Г.Г., Бебешко Г.И., Король С.Г. Опыт аккредитации судебно-экспертных лабораторий Минюста России на соответствие ИСО/МЭК 17025 // Теория и практика судебной экспертизы. 2011. № 2 (22). С. 40–56.
2. Мультимодальное издание «Судебная экспертиза: перезагрузка». Часть II. Энциклопедический словарь теории судебной экспертизы / Под ред. С.А. Смирновой. М.: Эком, 2012. 456 с.
3. Аверьянова Т.В., Белкин Р.С., Корухов Ю.Г., Россинская Е.Р. Энциклопедия судебной экспертизы. М.: Юрист, 1999. 552 с.
4. Замараева Н.А. Опыт внедрения менеджмента качества в Северо-Западном РЦСЭ Минюста России // Теория и практика судебной экспертизы. 2014. № 3 (35). С. 142–145.
5. Россинская Е.Р., Галышина Е.И., Зинин А.М. Теория судебной экспертизы (Судебная экспертология). Учебник / Под ред. Е.Р. Россинской. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Норма: Инфра-М, 2016. 368 с.
6. Болдырев И.В. ИСО/МЭК 17025:2017. Практические рекомендации по применению. СПб.: ЦОП «Профессия», 2018. 128 с.
7. Чеснокова Е.В., Дюваль Р.С. Компетентность эксперта и специалиста в свете положений международного стандарта ISO/IEC 17025:2017 и зарубежного опыта использования специальных знаний // Теория и практика судебной экспертизы. 2019. Т. 14. № 3. С. 63–71. <https://doi.org/10.30764/1819-2785-2019-14-3-63-71>
8. Кузьмин С.А. О подготовке менеджеров по качеству в рамках курса ДПО «Аккредитация и обеспечение качества судебно-экспертных лабораторий» // Теория и практика судебной экспертизы. 2016. № 2 (42). С. 26–29.
9. Россинская Е.Р., Галышина Е.И., Зинин А.М. Теория судебной экспертизы. Учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 030502.65 «Судебная экспертиза» / Под ред. Е.Р. Россинской. М.: Норма, 2009. 382 с.
10. Майлис Н.П. Этикет судебного эксперта как составляющая профессиональной этики в судебно-экспертной деятельности // Судебная экспертиза Беларуси. 2017. № 1 (4). С. 28–32.
11. Микляева О.В. Этический кодекс судебного эксперта: формальность или требование современного общества // Теория и практика судебной экспертизы. 2014. № 2 (34). С. 152–155.
12. Kelly S.F., Julian R., Robertson J. Professionalism in Crime Scene Examination: The Seven Key Attributes of Top Crime Scene Examiners // Forensic Science Policy & Management: An International Journal. 2011. Vol. 2. No. 4. P. 175–186. <https://doi.org/10.1080/19409044.4.2012.693572>

## REFERENCES

1. Smirnova S.A., Usov A.I., Omeljanuk G.G., Bebeshko G.I., Korol S.G. Practice of Accreditation of Forensic Laboratories of the Ministry of Justice of Russia on Compliance with ISO/MEK 17025. *Theory and Practice of Forensic Science*. 2011. No. 2 (22). P. 40–56. (In Russ.)
2. Smirnova S.A. (ed). *Multimodal Issue "Forensic Science: Reboot". Part 2 Encyclopedic Dictionary of Forensic Science*. Moscow: Ekom, 2012. 456 p. (In Russ.)
3. Aver'yanova T.V., Belkin R.S., Korukhov Yu.G., Rossinskaya E.R. *Encyclopedia of Forensic Science*. Moscow: Yurist, 1999. 552 p (In Russ.)
4. Zamaraeva. N.A. Implementing a Quality Management System at the North-Western Regional Center of Forensic Science of the Russian Ministry of Justice. *Theory and Practice of Forensic Science*. 2014. No. 3 (35). P. 142–145. (In Russ.)
5. Rossinskaya E.R., Galyashina E.I., Zinin A.M. *The Theory of Forensic Science. (Forensic Expertology). Textbook / E.R. Rossinskaya (ed.). 2<sup>nd</sup> ed.* Moscow: Norma: Infra-M, 2016. 368 p. (In Russ.)
6. Boldyrev I.V. *ISO/IEC 17025:2017: Practical Recommendations on Application*. St. Petersburg: Professiya, 2018. 128 p. (In Russ.)
7. Chesnokova E.V., DuVal R.S. Addressing the Competence of Experts and Specialists in the Light of Provisions of ISO/IEC 17025:2017 and International Experience in Applying Specialized Knowledge. *Theory and Practice of Forensic Science*. 2019. Vol. 14. No. 3. P. 63–71. (In Russ.). <https://doi.org/10.30764/1819-2785-2019-14-3-63-71>
8. Kuz'min S.A. "Quality Assurance and Accreditation of Forensic Science Laboratories": A Program for Training Quality Assurance Managers. *Theory and Practice of Forensic Science*. 2016. No. 2(42). P. 26–29. (In Russ.)
9. Rossinskaya E.R., Galyashina E.I., Zinin A.M. *Theory of Forensic Science. Textbook for Students of Higher Educational Institutions Studying for the Specialty 030502.65 "Forensic Science" / E.R. Rossinskaya (ed).* Moscow: Norma, 2009. 382 p. (In Russ.)
10. Maylis N.P. The Etiquette of Court Expert as a Component of Professional Ethics in Forensic Activities. *Forensic examination of Belarus*. 2017. No. 1 (4). P. 28–32. (In Russ.)
11. Miklyaeva O.V. Forensic Sciences Code of Ethics and Conduct: A Mere Formality or Imperative of the Modern Society. *Theory and Practice of Forensic Science*. 2014. No. 2 (34). P. 152–155. (In Russ.)
12. Kelly S.F., Julian R., Robertson J. Professionalism in Crime Scene Examination: The Seven Key Attributes of Top Crime Scene Examiners. *Forensic Science Policy & Management: An International Journal*. 2011. Vol. 2. No. 4. P. 175–186. <https://doi.org/10.1080/19409044.2012.693572>



13. Pyrek K.M. The Reality of the U.S. Forensic Laboratory System. In: *Forensic Science under Siege. The Challenges of Forensic Laboratories and the Medico-Legal Death Investigation System*. Academic Press, 2007. P. 109–136. <https://doi.org/10.1016/B978-012370861-8/50007-3>
14. Строкова А.Р., Шавырина И.В. Сущность и структура приверженности персонала организации // Академия педагогических идей «Новация». 2019. № 2. <http://akademnova.ru/page/875548>
13. Pyrek K.M. The Reality of the U.S. Forensic Laboratory System. In: *Forensic Science under Siege. The Challenges of Forensic Laboratories and the Medico-Legal Death Investigation System*. Academic Press, 2007. P. 109–136. <https://doi.org/10.1016/B978-012370861-8/50007-3>
14. Strokova A., Shavyrina I. The Nature and Structure of Commitments of the Staff to the Organization. *All-Russian Media Academy Teaching Ideas "Innovation"*. 2019. No. 2. (In Russ.). <http://akademnova.ru/page/875548>

#### ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

**Чеснокова Елена Владимировна** – к. юр. н., зам. заведующего отделом научно-методического обеспечения производства судебной экспертизы в системе СЭУ Минюста России; зав. сектором диссертационных исследований ФБУ РФЦСЭ при Минюсте России; ученый секретарь объединенного диссертационного совета на базе ФГАОУ ВО РUDN и ФБУ РФЦСЭ при Минюсте России; e-mail: elenaches@yandex.ru

#### ABOUT THE AUTHOR

**Chesnokova Elena Vladimirovna** – Candidate of Law, Deputy Head of the Forensic Research Methodology Department in the System of Forensic Institutions of the Russian Ministry of Justice; Head of the Dissertation Research Sector of the Russian Federal Centre of Forensic Science of the Russian Ministry of Justice; Academic Secretary of the Joint Dissertation Board of the Russian Federal Centre of Forensic Science of Russian Ministry of Justice and RUDN University; e-mail: elenaches@yandex.ru

Статья поступила: 10.01.2020  
После доработки: 20.01.2020  
Принята к печати: 18.02.2020

Received: January 10, 2020  
Revised: January 20, 2020  
Accepted: February 18, 2020