



ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ВОСТРЕБОВАННЫХ ВО ВСЕМ МИРЕ!			
Москва Тел: +7 495 133 02 39	Алматы Тел: +7 727 356 45 10	Ташкент Тел: +998 71 202 02 04	Бишкек Тел: +996 312 96 31 64



Первое издание

Март 2018

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ СТАНДАРТ ISO 45001

# СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

## ТРЕБОВАНИЯ И РУКОВОДСТВО ПО ИХ ПРИМЕНЕНИЮ

*Occupational health and safety management systems Requirement with  
guidance for use*

*Перевод В.А. Качалова от 31.03.2018*

## СОДЕРЖАНИЕ

### Предисловие

### Введение

#### **1 Область применения**

#### **2 Нормативные ссылки**

#### **3 Термины и определения**

#### **4 Контекст организации (условия, в которых функционирует организация)**

4.1 Понимание организации и ее контекста (условий, в которых функционирует организация)

4.2 Понимание потребностей и ожиданий работников и других заинтересованных сторон

4.3 Установление (определение) области применения системы менеджмента ОЗиОБТ

4.4 Система менеджмента ОЗиОБТ

#### **5 Лидерство и участие работников**

5.1 Лидерство и приверженность

5.2 Политика в области ОЗиОБТ

5.3 Обязанности, ответственность и полномочия в организации

5.4 Консультации с работниками и их участие

#### **6 Планирование**

6.1 Действия по реагированию на риски и возможности

6.1.1 Общие положения

6.1.2 Выявление (идентификация) опасностей и оценка рисков и возможностей

6.1.3 Установление (определение) применимых правовых и других требований

6.1.4 Планирование действий

6.2 Цели в области ОЗиОБТ и планирование их достижения

6.2.1 Цели в области ОЗиОБТ

6.2.2 Планирование достижения целей в области ОЗиОБТ

#### **7 Поддержка**

7.1 Ресурсы

7.2 Компетентность

7.3 Осведомленность

7.4 Коммуникация

7.4.1 Общие положения

7.4.2 Внутренняя коммуникация

7.4.3 Внешняя коммуникация

7.5 Документированная информация

7.5.1 Общие положения

7.5.2 Создание документированной информации и ее актуализация

7.5.3 Управление документированной информацией

## **8 Деятельность**

8.1 Планирование деятельности и управление ею

8.1.1 Общие положения

8.1.2 Устранение опасностей и снижение рисков в области ОЗиОБТ

8.1.3 Менеджмент изменений

8.1.4 Закупки

8.2 Подготовленность к авариям и реагирование на них

## **9 Оценка показателей деятельности**

9.1 Мониторинг, измерения, анализ и оценка показателей деятельности

9.1.1 Общие положения

9.1.2 Оценка степени соответствия

9.2 Внутренний аудит

9.2.1 Общие положения

9.2.2 Программа внутреннего аудита

9.3 Анализ со стороны руководства

## **10 Улучшение**

10.1 Общие положения

10.2 Инцидент, несоответствие и корректирующее действие

10.3 Постоянное улучшение

## Предисловие

Международная организация по стандартизации (ISO) является всемирной федерацией национальных органов по стандартизации (органов-членов ISO). Работа по подготовке международных стандартов обычно осуществляется в ISO силами Технических комитетов. Каждый национальный орган-член ISO, заинтересованный в той области, для которой был создан соответствующий Технический комитет, имеет право быть представленным в этом комитете. Международные организации, как правительственные, так и неправительственные, находящиеся в связи с ISO, также принимают участие в этой работе. ISO тесно сотрудничает с Международной электротехнической комиссией (IEC) во всех сферах электротехнической стандартизации.

Процедуры, использованные при разработке настоящего документа, а также предназначенные для его дальнейшего сопровождения, описаны в Директивах ISO/IEC, Часть 1. В особенности следует отметить наличие разных критериев, необходимых для принятия различных типов документов ISO. Проект настоящего документа был подготовлен в соответствии с правилами издания документов, содержащимися в Директивах ISO/IEC, Часть 2 (см. [www.iso.org/directives](http://www.iso.org/directives)).

Необходимо иметь в виду возможность того, что некоторые элементы настоящего документа могут быть объектом патентных прав. ISO не несет ответственности за выявление (частичное или полное) таких патентных прав. Детали любых патентных прав, выявленные в ходе разработки документа, будут отражены во введении и/или в перечне полученных ISO деклараций о патентах (см. [www.iso.org/patents](http://www.iso.org/patents)).

Любая торговая марка, использованная в данном документе, является лишь информацией, включенной в текст для удобства пользователей, и не служит целям их рекламирования (поддержки).

Для получения разъяснения добровольного характера стандартов, значений принятых в ISO специфических терминов и выражений, относящихся к оценке соответствия, равно как информации о соблюдении со стороны ISO принципов Всемирной торговой организации (WTO) в отношении технических барьеров в торговле (Technical Barriers to Trade – TBT) следует обратиться к следующему материалу URL: [www.iso.org/iso/foreword.html](http://www.iso.org/iso/foreword.html).

Данный документ был подготовлен Проектным комитетом ISO/TC 283 *Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда*.

## **Введение**

### **0.1 Вводные положения**

Организация несет ответственность за сохранение здоровья и обеспечение безопасности работников и других лиц, которые могут попасть под воздействие ее деятельности. Эта ответственность включает поддержание и защиту их физического и умственного здоровья.

Принятие системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда (ОЗиОБТ) имеет своим намерением дать организации возможность создавать безопасные и благоприятные для здоровья рабочие места, предотвращать связанные с работой травмы и ухудшение состояния здоровья и постоянно улучшать ее показатели деятельности в области ОЗиОБТ.

### **0.2 Назначение системы менеджмента ОЗиОБТ**

Цель системы менеджмента ОЗиОБТ заключается в том, чтобы предоставить организациям основу для менеджмента рисков и возможностей в области ОЗиОБТ. Назначением и ожидаемым результатом системы менеджмента ОЗиОБТ являются предотвращение связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья работников, а также обеспечение их безопасными и благоприятными для здоровья рабочими местами. Поэтому для организации является критически важным устранять опасности и минимизировать риски в области ОЗиОБТ с помощью результативных предупреждающих и защитных мер.

Когда такие меры реализуются организацией посредством функционирования ее системы менеджмента ОЗиОБТ, они улучшают ее показатели деятельности в области ОЗиОБТ. Если предпринять действия по реагированию на потенциальные возможности для улучшения показателей деятельности в области ОЗиОБТ как можно раньше, система менеджмента ОЗиОБТ может быть более результативной и эффективной.

Внедрение и обеспечение функционирования системы менеджмента ОЗиОБТ, соответствующей данному документу, позволит организации осуществлять менеджмент своих рисков в области ОЗиОБТ и улучшать свои показатели деятельности в области ОЗиОБТ. Система менеджмента ОЗиОБТ может помочь организации выполнять относящиеся к ней правовые и другие требования.

### **0.3 Факторы успеха**

Внедрение и обеспечение функционирования системы менеджмента ОЗиОБТ является стратегическим решением организации, непосредственно относящимся к осуществляемой деятельности. Успех системы менеджмента

ОЗиОБТ зависит от проявления лидерства, приверженности и участия в ее функционировании на всех уровнях и во всех функциональных структурах организации.

Внедрение, обеспечение функционирования системы менеджмента ОЗиОБТ и поддержание ее в работоспособном состоянии, ее результативность и способность достигать намеченных результатов зависят от ряда ключевых факторов, которые могут включать в себя:

- а) лидерство, приверженность, ответственность и подотчетность высшего руководства;
- б) создание в организации, руководство и развитие со стороны высшего руководства внутрифирменной культуры, которая обеспечивает поддержку получения системой менеджмента ОЗиОБТ намеченных результатов;
- с) коммуникацию;
- д) консультации с работниками и участие работников, а также консультации с представителями работников, где они имеются, и участие этих представителей;
- е) выделение ресурсов, необходимых для обеспечения работоспособности системы;
- ф) политику в области ОЗиОБТ, которая согласована с общими стратегическими целями и направлением развития организации;
- г) результативный процесс(ы) выявления опасностей, управления рисками в области ОЗиОБТ и реализации преимуществ, предоставляемых возможностями в области ОЗиОБТ;
- h) постоянная оценка показателей деятельности и мониторинг системы менеджмента ОЗиОБТ в целях улучшения показателей деятельности в области ОЗиОБТ;
- и) интегрирование системы менеджмента ОЗиОБТ в бизнес-процессы организации;
- j) цели в области ОЗиОБТ, которые согласованы с политикой в области ОЗиОБТ и учитывают опасности, имеющиеся в организации, а также риски в области ОЗиОБТ и возможности в области ОЗиОБТ;
- к) соответствие применимым к деятельности организации правовым и другим требованиям.

Демонстрация успешного применения данного документа может быть использована организацией для обеспечения уверенности у работников и других заинтересованных сторон в наличии у организации результативной системы менеджмента ОЗиОБТ. Вместе с тем, принятие данного документа само по себе не будет являться гарантией предупреждения связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья работников, обеспечения

безопасных и благоприятных для здоровья рабочих мест и улучшения показателей деятельности в области ОЗиОБТ.

Степень детализации, сложности и объемности документированной информации, а также объем ресурсов, необходимых для обеспечения уверенности в успехе системы менеджмента ОЗиОБТ организации, будут зависеть от ряда факторов, таких, как:

- контекст организации (например, количество работников, размеры, географическое расположение, культурные условия, применимые правовые и другие требования);
- область применения системы менеджмента ОЗиОБТ организации;
- характер осуществляемых организацией видов деятельности и связанных с ними рисков в области ОЗиОБТ.

#### **04 Цикл «Планируйте – Делайте – Проверяйте – Действуйте»**

Подход к системе менеджмента ОЗиОБТ, применяемый в данном документе, основан на концепции «Планируйте – Делайте – Проверяйте – Действуйте» (Plan, Do, Check and Act – PDCA).

PDCA-модель представляет собой итерационный процесс, используемый организацией для достижения постоянного улучшения. Он может быть применен к системе менеджмента в целом и к каждому ее отдельному элементу следующим образом:

- a) **Планируйте:** установите и оцените риски в области ОЗиОБТ, возможности в области ОЗиОБТ, а также другие риски и другие возможности, установите цели в области ОЗиОБТ и процессы, необходимые для достижения результатов в соответствии с политикой организации в области ОЗиОБТ.
- b) **Делайте:** реализуйте процессы, как это было запланировано.
- c) **Проверяйте:** проводите мониторинг и измерение результатов деятельности и процессов по отношению к политике и целям в области ОЗиОБТ и сообщайте о результатах.
- d) **Действуйте:** осуществляйте действия в целях постоянного улучшения показателей деятельности в области ОЗиОБТ для достижения намеченных результатов.

В настоящем документе концепция PDCA включена в его новую структуру, как это показано на рис. 1.

**Примечание.** Номера, указанные в скобках, относятся к номерам соответствующих разделов данного документа.





**Рис. 1 Взаимосвязь между PDCA и структурой данного документа**

## **05 Содержание данного документа**

Данный документ соответствует требованиям ISO к стандартам на системы менеджмента. Эти требования включают «структуру высокого уровня», идентичный основной текст и общие термины с ключевыми определениями, разработанные ISO для выгоды пользователей, внедряющих несколько стандартов ISO на системы менеджмента.

Настоящий документ не содержит требований, специфических для других объектов управления, таких, как качество, социальная ответственность, окружающая среда, безопасность или финансы, хотя его элементы могут быть согласованы или объединены с элементами других систем менеджмента.

Данный документ содержит требования, которые могут быть использованы организацией для внедрения и обеспечения функционирования системы



менеджмента ОЗиОБТ, а также оценки соответствия этим требованиям. Организация, которая пожелает продемонстрировать соответствие этому документу, может сделать это посредством:

- проведения самоопределения и самодекларирования, или
- получения подтверждения своего соответствия от сторон, имеющих интерес к организации, таких, как потребители, или
- получения подтверждения своего самодекларирования от сторон, внешних по отношению к организации, или
- сертификации/регистрации своей системы менеджмента ОЗиОБТ внешней организацией.

Разделы 1 – 3 в этом документе отражают область применения, нормативные ссылки, а также термины и их определения, которые применяются при использовании данного документа. Разделы 4 – 10 содержат требования, которые могут быть использованы для оценки соответствия этому документу. Приложение А содержит разъясняющую информацию к этим требованиям. Термины и их определения в разделе 3 собраны в концептуальном порядке, при этом их алфавитный перечень *[на русском языке]* представлен в конце данного документа.

В настоящем документе используются следующие глагольные формы:

- a) **«должен»** (shall), означающее требование;
- b) **«следует»** (should), означающее рекомендацию;
- c) **«мог бы»** (may), означающее разрешение, наличие права;
- d) **«может»** (can), означающее возможность или способность.

Информация, обозначенная как **«Примечание»**, является руководством для понимания или толкования соответствующего требования. **«Примечания в качестве дополнения»**, используемые в разделе 3, содержат дополнительную информацию, которая сопутствует терминологической информации и может содержать положения, относящиеся к использованию термина

## **Системы менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда**

### **Требования и руководство по их применению**

#### **1 Область применения**

Данный документ устанавливает требования к системе менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда (ОЗиОБТ), а также содержит руководство по их применению, чтобы дать возможность организации создать безопасные и благоприятные для здоровья рабочие места путем предотвращения связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья, равно как и за счет активного улучшения своих показателей деятельности в области ОЗиОБТ.

Данный документ применим к любой организации, которая пожелает создать, внедрить и обеспечить функционирование системы менеджмента ОЗиОБТ для улучшения охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, исключения опасностей и минимизации рисков в области ОЗиОБТ (включая отступления от системы), реализации преимуществ возможностей в области ОЗиОБТ, а также реагирования на несоответствия в системе менеджмента ОЗиОБТ, связанные с ее деятельностью.

Данный документ помогает организации достичь результатов, намеченных ее системой менеджмента ОЗиОБТ. Намеченные результаты системы менеджмента ОЗиОБТ, согласованные с политикой организации в области ОЗиОБТ, включают:

- e) постоянное улучшение показателей деятельности в области ОЗиОБТ;
- f) выполнение правовых и других требований;
- g) достижение целей в области ОЗиОБТ.

Настоящий документ применим к любой организации, независимо от ее размеров, типа и осуществляемых видов деятельности. Он применим к рискам в области ОЗиОБТ, находящимся под управлением организации, с учетом таких факторов, как контекст, в котором функционирует организация, а также потребности и ожидания ее работников и других заинтересованных сторон.

Данный документ не устанавливает никаких конкретных критериев для показателей деятельности в области ОЗиОБТ, равно как и никаких предписаний относительно структуры системы менеджмента ОЗиОБТ.

Данный документ позволяет организации с помощью ее системы менеджмента ОЗиОБТ учесть и включить в нее также и другие аспекты, касающиеся охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, такие, как обеспечение здорового образа жизни и благополучия работников.

В данном документе не рассматриваются вопросы, связанные с безопасностью

продукции, причинением вреда собственности или воздействиями на окружающую среду, за исключением тех случаев, когда это связано с появлением рисков для работников и других соответствующих заинтересованных сторон.

Настоящий документ может быть использован в полном объеме или частично для систематического улучшения менеджмента в области ОЗиОБТ. Вместе с тем, заявление о соответствии настоящему документу не может быть признано до тех пор, пока все его требования не будут внедрены в систему менеджмента ОЗиОБТ организации и не будут выполнены без каких-либо исключений.

## 2 Нормативные ссылки

Никаких нормативных ссылок данный документ не содержит.

## 3 Термины и определения

Для целей настоящего документа применяются нижеуказанные термины и их определения.

ISO и IEC поддерживают в рабочем состоянии базы данных для использования в целях стандартизации, находящиеся по следующим адресам:

- ISO Online browsing platform: доступна на <https://www.iso.org/obp>
- IEC Electropedia: доступна на <http://www.electropedia.org/>

### 3.1 Организация (organization)

- лицо или группа людей, которые имеют свои собственные функциональные обязанности с ответственностью, полномочиями и взаимоотношениями для достижения своих **целей** (3.16).

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Понятие организации включает в себя, но не ограничивается только этим: индивидуальных предпринимателей, компании, корпорации, фирмы, промышленные предприятия, органы власти, товарищества, благотворительные организации или учреждения, или их часть, или их объединение, вне зависимости от того, являются они юридическими лицами или не являются, государственными или частными.

**Примечание 2 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

### **3.2 Заинтересованная сторона (interested party) [предпочтительный термин] Стейкхолдер (stakeholder) [допустимый термин]**

- лицо или **организация** (3.1), которые могут влиять на принятие решения или на осуществляемую деятельность, на которых эти решения или деятельность влияют, или, как они сами предполагают, могут повлиять.

***Примечание 1 в качестве дополнения.** Данный термин является одним общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.*

### **3.3 Работник (worker)**

- лицо, осуществляющее работу или связанную с работой деятельность, находящуюся под управлением **организации** (3.1).

***Примечание 1 в качестве дополнения.** Лица осуществляют работу или связанную с работой деятельность в разных обстоятельствах, возмездно или безвозмездно, например, на постоянной основе или временно, в течение всего года или в течение определенных сезонов, нерегулярно (от случая к случаю) или с неполным рабочим днем.*

***Примечание 2 в качестве дополнения.** Работники включают в себя **высшее руководство** (3.12), руководящих лиц и рядовых работников (неруководящих лиц)*

***Примечание 3 в качестве дополнения.** Работа или связанная с работой деятельность, осуществляемая под управлением организации, может выполняться работниками самой организации, работниками внешних поставщиков, подрядчиками, индивидуальными работниками, работниками агентств или другими лицами в том объеме, на который организация распространяет управление их работой или связанной с работой деятельностью в соответствии с контекстом организации.*

### **3.4 Участие (participation)**

- вовлечение в принятие решений.

***Примечание 1 в качестве дополнения.** Участие включает привлечение, где они имеются, комитетов по обеспечению безопасности и охране здоровья и представителей работников.*

### 3.5 Консультация (consultation)

- поиск точек зрения (выявление мнений) до принятия решения.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Консультация включает привлечение, где они имеются, комитетов по обеспечению безопасности и охране здоровья и представителей работников.

### 3.6 Рабочее место (workplace)

- место, находящееся под управлением **организации** (3.1), где необходимо находиться лицу или куда это лицо должно пойти для выполнения работы.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Ответственность организации в рамках системы менеджмента **ОЗиОБТ** (3.11) за рабочее место зависит от степени управления этим рабочим местом.

### 3.7 Подрядчик (contractor)

- внешняя **организация** (3.1), предоставляющая услуги организации в соответствии с согласованными спецификациями, сроками и условиями.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Услуги, кроме прочего, могут включать строительную деятельность.

### 3.8 Требование (requirement)

- потребность или ожидание, которое заявлено (установлено, задано), обычно предполагается или является обязательным.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** «Обычно предполагается» означает, что для **организации** (3.1) и **заинтересованных сторон** (3.2) это является обычной или общепринятой практикой, что рассматриваемая потребность или ожидание подразумевается (ожидается).

**Примечание 2 в качестве дополнения.** Установленным требованием является то, которое заявлено, например, в **документированной информации** (3.24).

**Примечание 3 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

### 3.9 Правовые и другие требования (legal requirements and other requirements)

- правовые требования, которые **организация** (3.1) должна выполнять, вместе с другими **требованиями** (3.8), которые организация должна или решила выполнять.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Применительно к данному документу правовые и другие требования – это те, которые имеют отношение к **системе менеджмента ОЗиОБТ** (3.11).

**Примечание 2 в качестве дополнения.** «Правовые и другие требования» включают в себя положения коллективных соглашений.

**Примечание 3 в качестве дополнения.** Правовые и другие требования включают в себя те, которые определяют (устанавливают) лиц, являющихся представителями **работников** (3.3) в соответствии с законами, нормативными правовыми требованиями, коллективными соглашениями и сложившейся практикой.

### 3.10 Система менеджмента (management system)

- совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих элементов **организации** (3.1), предназначенная для установления **политик** (3.14) и **целей** (3.16), а также **процессов** (3.25) для достижения этих целей.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Система менеджмента может охватывать один аспект деятельности или несколько.

**Примечание 2 в качестве дополнения.** Элементы системы менеджмента включают в себя структуру организации, обязанности и ответственности, деятельность по планированию, производственную деятельность, оценку показателей деятельности и деятельность по улучшению.

**Примечание 3 в качестве дополнения.** Область применения системы менеджмента может охватывать всю организацию, конкретные выделенные функции внутри организации, конкретные выделенные части организации или одну или несколько сквозных функций в группе организаций.

**Примечание 3 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. Примечание 2 в качестве дополнения было изменено, чтобы прояснить (указать) некоторые широко распространенные элементы системы менеджмента.



### **3.11 Система менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, система менеджмента ОЗиОБТ (occupational health and safety management system, OH&S management system)**

- система менеджмента (3.10) или часть системы менеджмента, используемая для реализации политики в области ОЗиОБТ (3.15).

***Примечание 1 в качестве дополнения.** Намеченными результатами системы менеджмента ОЗиОБТ является предотвращение **травм и ухудшения состояния здоровья (3.18) работников (3.3)** и обеспечение безопасных и благоприятных для здоровья **рабочих мест (3.6)**.*

***Примечание 2 в качестве дополнения.** Термины «охрана здоровья и обеспечение безопасности труда» (ОЗиОБТ – OH&S) и «обеспечение безопасности труда и охрана здоровья» (ОБТиОЗ – OSH) имеют одно и то же значение.*

### **3.12 Высшее руководство (top management)**

- лицо или группа людей, которые руководят и управляют **организацией (3.1)** на высшем уровне.

***Примечание 1 в качестве дополнения.** Высшее руководство наделено властью делегировать полномочия и предоставлять ресурсы внутри организации при условии сохранения за собой конечной ответственности за **систему менеджмента ОЗиОБТ (3.11)**.*

***Примечание 2 в качестве дополнения.** Если область применения **системы менеджмента (3.10)** охватывает только часть организации, высшим руководством являются те, кто осуществляет руководство и управление этой частью организации.*

***Примечание 3 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. Примечание 1 в качестве дополнения было изменено, чтобы прояснить ответственность высшего руководства применительно к системе менеджмента ОЗиОБТ.*

### **3.13 Результативность (effectiveness)**

- степень, в которой реализована запланированная деятельность и получены запланированные результаты.

***Примечание 1 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to*



the ISO/IEC Directives, Part 1.

### 3.14 Политика (policy)

- намерения **организации** (3.1) и направление ее развития, официально выраженные ее **высшим руководством** (3.12).

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

### 3.15 Политика в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, политика в области ОЗиОБТ (occupational health and safety policy, OH&S policy)

- политика (3.14) предотвращения связанных с работой **травм и ухудшения состояния здоровья** (3.18) **работников** (3.3) и обеспечения безопасных и благоприятных для здоровья **рабочих мест** (3.6).

### 3.16 Цель (objective)

- результат, который должен быть достигнут.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Цель может быть стратегической, тактической или оперативной.

**Примечание 2 в качестве дополнения.** Цели могут относиться к различным аспектам (например, финансовые цели, цели в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, экологические цели) и могут быть поставлены перед различными уровнями [например, стратегические цели, цели организации в целом, цели, поставленные перед проектом, продукцией и **процессом** (3.25)].

**Примечание 3 в качестве дополнения.** Цели могут быть выражены разным способом, например, как намеченный «выход» (результат), как намерение, как производственный критерий, как **цель в области ОЗиОБТ** (3.17) или применяя слова, имеющие аналогичный смысл (например, намерение, замысел или стремление).

**Примечание 4 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. Оригинальное примечание 4 в качестве дополнения было удалено, поскольку термин «цели в области ОЗиОБТ» был определен отдельно в 3.17.

### **3.17 Цель в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, цель в области ОЗиОБТ (occupational health and safety objective, OH&S objective)**

- цель (3.16), установленная организацией (3.1), чтобы достичь конкретных результатов, согласующихся с политикой в области ОЗиОБТ (3.15).

### **3.18 Травма и ухудшение состояния здоровья (injury and ill health)**

- негативное воздействие на физическое, психическое или умственное состояние лица.

***Примечание 1 в качестве дополнения.** Эти негативные воздействия включают в себя связанные с деятельностью повреждения, заболевания и смерть.*

***Примечание 2 в качестве дополнения.** Термин «травма и ухудшение состояния здоровья» подразумевает нанесение травмы или ухудшение состояния здоровья как в отдельности, так и в совокупности.*

### **3.19 Опасность (hazard)**

- источник, который потенциально может быть причиной травмы и ухудшения состояния здоровья (3.18).

***Примечание 1 в качестве дополнения.** Опасности могут включать источники, которые потенциально могут быть причиной причинения вреда или создания опасной ситуации, или обстоятельства, которые потенциально могут привести к воздействию, ведущему к травме или ухудшению состояния здоровья.*

### **3.20 Риск (risk)**

- влияние неопределенности.

***Примечание 1 в качестве дополнения.** Влияние проявляется в отклонении от ожидаемого результата – положительном или отрицательном.*

***Примечание 2 в качестве дополнения.** Неопределенность – это состояние недостатка, даже частичного, информации, относящейся к событию, его последствиям или вероятности возникновения, к их пониманию или наличию знаний о них.*

***Примечание 3 в качестве дополнения.** Риск часто определяют по отношению к потенциально возможным «событиям» (как они определены ISO Guide 73:2009, п. 3.5.1.3) и к их «последствиям» (как они определены в ISO Guide 73:2009, п. 3.6.1.3), или к их комбинации.*

**Примечание 4 в качестве дополнения.** Риск часто выражают в терминах комбинации последствий события (включая изменения в обстоятельствах) и связанных с ними «вероятностей» (как они определены в ISO Guide 73:2009, п. 3.6.1.1) их возникновения.

**Примечание 5 в качестве дополнения.** В данном документе в тех случаях, когда используется термин «риски и возможности» он означает **риски в области ОЗиОБТ (3.21), возможности в области ОЗиОБТ (3.22),** а также другие риски для системы менеджмента и другие возможности для системы менеджмента.

**Примечание 6 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. Приложение 5 в качестве дополнения было добавлено, чтобы разъяснить термин «риски и возможности» для его использования в данном документе.

### **3.21 Риск в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда (occupational health and safety risk, OH&S risk)**

- комбинация вероятности возникновения связанного с работой опасного события(ий) или воздействия(ий) и тяжести **травмы и ухудшения состояния здоровья (3.18),** которые могут быть вызваны этим событием(ями) или воздействием(ями).

### **3.22 Возможности в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, возможности в области ОЗиОБТ (occupational health and safety opportunity, OH&S opportunity)**

- обстоятельство или совокупность обстоятельств, которые могут привести к улучшению  
**показателей деятельности в области ОЗиОБТ (3.28).**

### **3.23 Компетентность (competence)**

- способность применить знания и навыки (умения) для достижения намеченных результатов.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

### 3.24 Документированная информация (documented information)

- информация, которая требует управления и поддержания в рабочем состоянии со стороны **организации** (3.1), и содержащий ее носитель.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Документированная информация может иметь самый разный формат, располагаться на разных носителях и быть полученной от разных источников.

**Примечание 2 в качестве дополнения.** Документированная информация может относиться:

a) к **системе менеджмента** (3.10), включая относящиеся к ней **процессы** (3.25);

b) к информации, созданной для обеспечения функционирования организации, другими словами – к документации;

c) к свидетельствам достигнутых результатов, другими словами – к записям.

**Примечание 3 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

### 3.25 Процесс (process)

- совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, которые преобразуют «вход» в «выход».

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

### 3.26 Процедура (procedure)

- установленная последовательность осуществления деятельности или **процесса** (3.25).

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Процедуры могут быть документированными или не документированными.

[ИСТОЧНИК: ISO 9000:2015, 3.4.5, измененный – примечание 1 в качестве дополнения было изменено.]

### **3.27 Показатель деятельности (performance)**

- измеримый результат.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Показатель деятельности может относиться к результатам как количественного, так и качественного характера. Результаты могут быть установлены (определены) и оценены с помощью качественных или количественных методов.

**Примечание 2 в качестве дополнения.** Показатель деятельности может относиться к менеджменту деятельности, **процессов** (3.25), продукции (включая услуги), систем или **организаций** (3.1).

**Примечание 3 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. Примечание 1 в качестве дополнения было изменено, чтобы разъяснить виды методов, которые могут быть применены для определения и оценивания результатов.

### **3.28 Показатели деятельности в области ОЗиОБТ (accupational helth and safety performance, OH&S performance)**

- **показатели деятельности** (3.27), относящиеся к **результативности** (3.13) предотвращения **травм и ухудшения состояния здоровья** (3.18) **работников** (3.3) и обеспечению безопасных и благоприятных для здоровья **рабочих мест** (3.6).

### **3.29 Передать на аутсорсинг (outsourcе)**

- такая организация дела, когда внешняя **организация** (3.1) осуществляет часть функций или **процесса** (3.25) самой организации.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Внешняя организация находится вне области применения **системы менеджмента** (3.10), хотя переданная ей на аутсорсинг функция или процесс находятся внутри области применения.

**Примечание 2 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

### **3.30 Мониторинг (monitoring)**

- установление (определение) статуса (состояния) системы, **процесса** (3.25) или вида деятельности.



**Примечание 1 в качестве дополнения.** Для установления (определения) статуса может быть необходимым проведение контроля, надзора или критического анализа.

**Примечание 2 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

### **3.31 Измерение (measurement)**

- процесс (3.25) установления (определения) значения величины.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

### **3.32 Аудит (audit)**

- систематически осуществляемый независимый и документируемый процесс (3.25) получения свидетельств аудита и их объективного оценивания в целях установления (определения) степени соответствия критериям аудита.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Аудит может быть внутренним (проводимым первой стороной) или внешним (проводимым второй или третьей стороной), а также комбинированным аудитом (проводимым на соответствие двум или более стандартам).

**Примечание 2 в качестве дополнения.** Внутренний аудит проводится самой организацией (3.1) или внешней стороной по ее поручению.

**Примечание 3 в качестве дополнения.** «Свидетельство аудита» и «критерии аудита» определены в ISO 19011.

**Примечание 4 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

### **3.33 Соответствие (conformity)**

- выполнение требования (3.8).

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1.

### 3.34 Несоответствие (nonconformity)

- невыполнение **требования** (3.8).

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Несоответствие относится к требованиям настоящего документа, а также к дополнительным требованиям **системы менеджмента ОЗиОБТ** (3.11), которые **организация** (3.1) установила для себя.

**Примечание 2 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. **Примечание 1** в качестве дополнения было добавлено в целях разъяснения взаимосвязи несоответствий требованиям данного документа и несоответствий собственным требованиям организации к ее системе менеджмента ОЗиОБТ.

### 3.35 Инцидент (incident)

- событие, связанное с работой или возникающее в процессе работы, которое может привести или привело к **травме и ухудшению состояния здоровья** (3.18).

**Примечание 1 в качестве дополнения.** На инцидент, в котором имела место травма и ухудшение состояния здоровья, ссылаются иногда как на «несчастный случай».

**Примечание 2 в качестве дополнения.** На инцидент, который не привел к **травме и ухудшению состояния здоровья**, но который потенциально мог привести к этому, могут ссылаться как на «почти случившийся инцидент», «почти произошедший инцидент», «опасная ситуация».

**Примечание 3 в качестве дополнения.** Несмотря на то, что с инцидентом может быть связано одно или несколько **несоответствий** (3.34), инцидент может иметь место даже тогда, когда нет несоответствия.

### 3.36 Корректирующее действие (corrective action)

- действие в целях устранения причин(ы) **несоответствия** (3.34) или **инцидента** (3.35) и предупреждения его повторного возникновения.

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. Определение было изменено, чтобы включить в него ссылку на «инцидент», поскольку инциденты являются ключевыми факторами в обеспечении охраны здоровья и безопасности труда, а



действия, необходимые для их устранения, являются теми же, что и для устранения несоответствий – это корректирующие действия.

### **3.37 Постоянное улучшение (continual improvement)**

- повторяющаяся деятельность по улучшению **показателей деятельности** (3.27).

**Примечание 1 в качестве дополнения.** Улучшение показателей деятельности связано с использованием **системы менеджмента ОЗиОБТ** (3.11) для улучшения в целом **показателей деятельности в области ОЗиОБТ** (3.28) в соответствии с **политикой в области ОЗиОБТ** (3.15) и **целями в области ОЗиОБТ** (3.17).

**Примечание 2 в качестве дополнения.** «Постоянное» не означает «непрерывное», таким же образом (аналогично) действия по улучшению не обязательно должны иметь место во всех областях деятельности одновременно.

**Примечание 3 в качестве дополнения.** Данный термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в Annex SL of the Consolidate ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1. Примечание 1 в качестве дополнения было добавлено, чтобы пояснить смысл «показателей деятельности» в контексте системы менеджмента ОЗиОБТ. Примечание 2 в качестве дополнения было добавлено, чтобы пояснить смысл «постоянное».

## **4 Контекст организации (условия, в которых функционирует организация)**

### **4.1 Понимание организации и ее контекста (условий, в которых функционирует организация)**

Организация должна установить (определить) внешние и внутренние факторы (обстоятельства), которые имеют отношение к ее намерениям и которые влияют на способность ее системы менеджмента ОЗиОБТ достигать намеченного результата(ов).

### **4.2 Понимание потребностей и ожиданий работников и других заинтересованных сторон**

Организация должна установить (определить):

- а) другие, в дополнение к работникам, заинтересованные стороны, которые имеют отношение к системе менеджмента ОЗиОБТ;
- б) соответствующие потребности и ожидания (то есть требования) работников и других заинтересованных сторон;

с) какие из этих потребностей и ожиданий являются или могли бы стать для нее правовыми и другими требованиями.

### **4.3 Установление (определение) области применения системы менеджмента ОЗиОБТ**

Организация должна установить (определить) границы и применимость системы менеджмента ОЗиОБТ, чтобы установить область ее применения.

При установлении (определении) этой области применения организация должна:

- а) рассмотреть внешние и внутренние факторы (обстоятельства), указанные в 4.1;
- б) принять во внимание (учесть) требования, указанные в 4.2;
- с) принять во внимание (учесть) планируемую или осуществляемую деятельность, связанную с работой.

В систему менеджмента ОЗиОБТ должна быть включена та деятельность, продукция и услуги, находящиеся под управлением организации или на которые организация может влиять, которые могут влиять на показатели деятельности организации в области ОЗиОБТ.

Область применения должна быть доступна в виде документированной информации.

### **4.4 Система менеджмента ОЗиОБТ**

Организация должна создать, применять, поддерживать в работоспособном состоянии и постоянно улучшать систему менеджмента ОЗиОБТ, включая необходимые процессы и их взаимодействие, в соответствии с требованиями данного документа.

## **5. Лидерство и участие работников**

### **5.1 Лидерство и приверженность**

Высшее руководство должно демонстрировать свои лидерство и приверженность в отношении системы менеджмента ОЗиОБТ посредством:

- а) возложения на себя общей ответственности и подотчетности за предупреждение связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья, а также за предоставление безопасных и благоприятных для здоровья рабочих мест и видов деятельности;
- б) обеспечения того, чтобы политика в области ОЗиОБТ была заявлена, связанные с ней цели в области ОЗиОБТ установлены, и чтобы политика и цели

были согласованы со стратегическим направлением развития организации;

с) обеспечения того, чтобы требования системы менеджмента ОЗиОБТ были интегрированы в бизнес-процессы организации;

д) обеспечения наличия ресурсов, необходимых для создания, применения, поддержания в работоспособном состоянии и улучшения системы менеджмента ОЗиОБТ;

е) распространения в организации понимания важности результативного менеджмента в области ОЗиОБТ и соответствия требованиям системы менеджмента ОЗиОБТ;

ф) обеспечения того, чтобы система менеджмента ОЗиОБТ получала свой намеченный результат(ы);

г) направления и оказания помощи сотрудникам с тем, чтобы они вносили вклад в обеспечение результативности системы менеджмента ОЗиОБТ;

h) обеспечения и поддержки постоянного улучшения;

i) поддержки других соответствующих должностных лиц в демонстрации ими своего лидерства в том объеме и виде, который соответствует их зоне ответственности;

j) создания, руководства и поддержки в организации культуры, которая поддерживает получение системой менеджмента ОЗиОБТ намеченных результатов;

к) защиты работников от преследования в тех случаях, когда они информируют об инцидентах, опасностях, рисках и возможностях;

l) обеспечения создания и применения в организации процесса(ов), обеспечивающего поведение консультаций с работниками и их участие [в деятельности по ОЗиОБТ] (см. 5.4);

т) поддержки создания и функционирования комитетов по вопросам охраны здоровья и обеспечения безопасности труда [см. 5.4 е) 1].

**Примечание.** Ссылки на «бизнес» в данном документе может быть интерпретировано самым широким образом, чтобы обозначить те виды деятельности, которые являются ключевыми с точки зрения намерений существования организации.

## 5.2 Политика в области ОЗиОБТ

Высшее руководство должно разработать политику в области ОЗиОБТ, которая

а) включает обязательство обеспечивать безопасные и благоприятные для здоровья условия работы для предотвращения связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья, а также подходит намерениям, размерам и

контексту организации и специфическим характеристикам ее рисков и возможностей в области ОЗиОБТ;

- б) создает основу для установления целей в области ОЗиОБТ;
- в) включает обязательство соблюдать правовые и другие требования;
- г) включает обязательство устранять опасности и снижать риски в области ОЗиОБТ (см. 8.1.2);
- д) включает обязательство постоянно улучшать систему менеджмента ОЗиОБТ;
- е) включает обязательство проведения консультаций с работниками, а также обеспечения участия их и, где они имеются, их представителей [в деятельности по ОЗиОБТ],

обеспечить реализацию этой политики и поддерживать ее в актуальном состоянии.

Политика в области ОЗиОБТ должна:

- быть доступной в виде документированной информации;
- быть доведена до работников организации;
- в том виде, как это подходит, быть доступна заинтересованным сторонам;
- быть значимой и подходящей.

### 5.3 Обязанности, ответственность и полномочия в организации

Высшее руководство должно обеспечить, чтобы были установлены обязанности и ответственность, а также предоставлены полномочия для осуществления соответствующих функций/обязанностей внутри системы менеджмента ОЗиОБТ, чтобы они были доведены до сведения на всех уровнях внутри организации, а также, чтобы они были разработаны, поддерживались в актуальном состоянии и применялись в виде документированной информации. Работники на каждом уровне организации должны принять на себя ответственность за те аспекты системы менеджмента ОЗиОБТ, которыми они управляют.

**Примечание.** Несмотря на то, что обязанности, ответственность и полномочия могут быть переданы, ответственность за функционирование системы менеджмента ОЗиОБТ, в конечном счете, остается за высшим руководством.

Высшее руководство должно установить обязанности и ответственность, а также предоставить полномочия, необходимые:

- а) для обеспечения соответствия системы менеджмента ОЗиОБТ требованиям данного документа;
- б) для подготовки отчетов высшему руководству о показателях

функционирования системы менеджмента ОЗиОБТ.

#### 5.4 Консультации с работниками и их участие

Организация должна создать, применять (использовать) и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(ы), обеспечивающий проведение консультаций с работниками, также участие работников на всех соответствующих уровнях и во всех функциональных структурах и, где они имеются, их представителей в разработке, планировании, обеспечении функционирования, оценке показателей функционирования и действиях по улучшению системы менеджмента ОЗиОБТ.

Организация должна:

а) предоставить механизмы, время, провести соответствующую подготовку и выделить ресурсы, необходимые для такого участия;

**Примечание 1.** Представление интересов работников может быть механизмом реализации консультаций и участия.

б) своевременно предоставить доступ к четкой, понятной и относящейся к делу информации относительно системы менеджмента ОЗиОБТ;

в) выявить и устранить препятствия или барьеры на пути участия и минимизировать их в случае, когда они не могут быть устранены;

**Примечание 2.** Препятствия и барьеры могут включать отказ реагировать на информацию, полученную от работников, и их предложения, языковые или образовательные (грамотность) барьеры, наказания или угрозы наказания, а также политики или фактические практики действий, которые не одобряют и препятствуют участию или даже наказывают работников за участие.

д) уделить особое внимание консультациям с рядовыми работниками по следующим вопросам:

1) установление (определение) потребностей и ожиданий заинтересованных сторон (см. 4.2);

2) разработка политики в области ОЗиОБТ (см. 5.2);

3) назначение (в том объеме, в котором это применимо) обязанностей, ответственности и полномочий (см. 5.3);

4) установление (определения) того, как выполнять правовые и другие требования (см. 6.1.3);

5) установление целей в области ОЗиОБТ и планирование их достижения (см. 6.2.1);

б) установление (определение) применимых средств и методов управления

аутсорсингом, закупками и подрядчиками (см. 8.1.4);

7) установление (определение) того, что необходимо подвергать мониторингу, измерению и оценке (см. 9.1);

8) планирование, создание, реализация и поддержание в актуальном состоянии программ(ы) аудита (см. 9.2.2);

9) обеспечение постоянного улучшения (см. 10.3);

е) уделить особое внимание участию рядовых работниками в следующем:

1) установление (определение) механизмов консультирования с ними и их участия;

2) выявление опасностей и оценка рисков и возможностей (см. 6.1.1 и 6.1.2);

3) установление (определение) действий по устранению опасностей и снижению рисков в области ОЗиОБТ (см. 6.1.4);

4) установление (определение) требований к компетентности и потребностей в подготовке, участие в подготовке и оценивании результатов такой подготовки (см. 7.2);

5) установление (определение) информации, которую необходимо распространять, и того, как это будет осуществляться (см. 7.4);

6) установление (определение) мер управления и их результативного внедрения и применения (см. 8.1, 8.1.3 и 8.2);

7) расследование инцидентов и несоответствий и определение корректирующих действий (см. 10.2).

**Примечание 3.** Положения, подчеркивающие важность консультаций с рядовыми сотрудниками и их участие, ориентированы на тех лиц, которые осуществляют трудовую деятельность (физический труд), но это не предполагает исключения из данного перечня, например, руководителей, на которых оказывает воздействие эта трудовая деятельность или другие факторы в организации.

**Примечание 4.** Признается, что проведение бесплатной подготовки работников и, где это возможно, проведение подготовки в рабочее время могут устранить существенные препятствия на пути участия работников.



## **6 Планирование**

### **6.1 Действия по реагированию на риски и возможности**

#### **6.1.1 Общие положения**

При планировании в рамках системы менеджмента ОЗиОБТ организация должна рассмотреть факторы (обстоятельства), о которых говорится в 4.1 (контекст), требования, о которых говорится в 4.2 (заинтересованные стороны) и в 4.3 (область применения своей системы менеджмента ОЗиОБТ), и установить (выявить) риски и возможности, на которые необходимо отреагировать:

- а) для обеспечения того, что система менеджмента ОЗиОБТ может получить свой намеченный результат(ы);
- б) для предотвращения или уменьшения (снижения) нежелательных влияний;
- с) для достижения постоянного улучшения.

При установлении (определении) рисков и возможностей для системы менеджмента ОЗиОБТ и намеченных ею результатов, которые необходимо принять во внимание, организация должна учесть:

- опасности (см. 6.1.2.1);
- риски в области ОЗиОБТ и другие риски (см. 6.1.2.2);
- возможности в области ОЗиОБТ и другие возможности (см. 6.1.2.3);
- правовые и другие требования (см. 6.1.3).

Организация в своем процессе(ах) планирования должна установить (определить) и оценить риски и возможности, которые относятся к намеченным результатам системы менеджмента ОЗиОБТ, связанные с изменениями в организации, в ее процессах или в системе

менеджмента ОЗиОБТ. В случае планирования изменений, постоянных или временных, эта оценка должна быть проведена до того, как изменения будут реализованы (см. 8.1.3).

Организация должна разработать, поддерживать в актуальном состоянии и применять документированную информацию:

- о рисках и возможностях;
- о процессе(ах), необходимом для установления (определения) своих рисков и возможностей и реагирования на них (см. 6.1.2 – 6.1.4), в объеме, необходимом для получения уверенности в том, что они осуществляются так, как было запланировано.



## **6.1.2 Выявление (идентификация) опасностей и оценка рисков и возможностей**

### **6.1.2.1 Выявление (идентификация) опасностей**

Организация должна создать, применять (использовать) и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(ы) постоянного и активного выявления опасностей. Данный процесс(ы) должен учесть, но не ограничиваться только этим, следующее:

- a) как организована работа, социальные факторы (включая объем работ (загруженность), часы работы, преследование, приставание и запугивание), лидерство и внутрифирменную культуру;
- b) регулярно и редко осуществляемую деятельность и возникающие ситуации, включая опасности, связанные:
  - 1) с инфраструктурой, оборудованием, материалами, веществами и физическими условиями на рабочем месте;
  - 2) с проектированием, исследованиями, разработкой, испытаниями, производством, сборкой, сооружением (строительством), сервисным обслуживанием, поддержанием работоспособности или окончательным удалением продукции и услуг;
  - 3) с человеческими факторами;
  - 4) с тем, как осуществляется работа;
- c) соответствующие имевшие место в прошлом инциденты (внутренние или внешние по отношению к организации), включая аварии, и их причины;
- d) потенциально возможные аварийные ситуации;
- e) людей, включая рассмотрение:
  - 1) тех, кто имеет доступ к рабочему месту, и осуществляемую ими деятельность, включая собственных работников, подрядчиков, посетителей и других лиц;
  - 2) тех, кто находится вблизи рабочего места и может быть подвержен воздействию деятельности организации;
  - 3) работников, находящихся в месте выполнения работ, которые не находятся под управлением организации;
- f) другие обстоятельства, включая рассмотрение:
  - 1) схемы зоны выполнения работ, процессов, установок, машин/оборудования, производственных процедур и организацию работ, включая их адаптацию к потребностям и способностям задействованных работников;

- 2) ситуаций, имеющих место вблизи рабочего места, созданных связанной с работой деятельностью, осуществляемой под управлением организации;
- 3) ситуаций, не находящихся под управлением организации и возникающих вблизи места выполнения работ, которые могут стать причиной травм и причинения вреда здоровью лицам на их рабочем месте;
- г) фактические или предложенные изменения в организации, в ее деятельности, процессах и системе менеджмента ОЗиОБТ (см. 8.1.3);
- h) изменения в знаниях и информации об опасностях.

#### **6.1.2.2 Оценка рисков в области ОЗиОБТ и других рисков для системы менеджмента ОЗиОБТ**

Организация должна создать, применять (использовать) и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(ы):

- а) проведения оценки рисков в области ОЗиОБТ, связанных с выявленными опасностями, учитывая результативность существующих средств и методов управления;
- б) установления (определения) и оценки других рисков, связанных с созданием, внедрением, функционированием и поддержанием работоспособности системы менеджмента ОЗиОБТ.

Применяемая организацией методика(и) и критерии оценки рисков в области ОЗиОБТ должны быть определены с точки зрения их области применения, характера и времени применения в целях обеспечения того, чтобы они были активными, а не реактивными, и применялись систематическим образом. Должна быть разработана, поддерживаться в актуальном состоянии, применяться, а также фиксироваться и сохраняться документированная информация о методике(ах) и критериях.

#### **6.1.2.3 Оценка возможностей в области ОЗиОБТ и других возможностей для системы менеджмента ОЗиОБТ**

Организация должна создать, применять (использовать) и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(ы) оценки:

- а) возможностей в области ОЗиОБТ для улучшения показателей деятельности в области ОЗиОБТ, принимая во внимание планируемые изменения в организации, ее политиках, процессах или видах деятельности, а также:
  - 1) возможности адаптации работы, организации работ и производственных условий применительно к работникам;
  - 2) возможности устранения опасностей и снижения рисков в области ОЗиОБТ;

б) других возможностей для улучшения системы менеджмента ОЗиОБТ.

**Примечание.** Риски в области ОЗиОБТ и возможности в области ОЗиОБТ могут приводить к появлению других рисков и других возможностей для организации.

### 6.1.3 Установление (определение) применимых правовых и других требований

Организация должна создать, применять (использовать) и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(ов):

- а) установления (определения) и получения доступа к актуальным правовым требованиям, а также к другим требованиям, которые применимы к ее опасностям, рискам в области ОЗиОБТ и к системе менеджмента ОЗиОБТ;
- б) установления (определения) того, как эти правовые и другие требования применить к организации и какие из них необходимо довести до сведения соответствующих работников;
- в) учета этих правовых и других требований при создании, внедрении, обеспечении функционирования и постоянном улучшении своей системы менеджмента ОЗиОБТ.

Организация должна разработать, поддерживать в актуальном состоянии, применять, а также фиксировать и сохранять документированную информацию о применимых к ней правовых и других требованиях, а также обеспечить, чтобы эта документированная информация поддерживалась в актуальном состоянии для отражения всех изменений.

**Примечание.** Правовые и другие требования могут приводить к появлению рисков и возможностей для организации.

### 6.1.4 Планирование действий

Организация должна планировать:

- а) осуществление действий:
  - 1) по реагированию на эти риски и возможности (см. 6.1.2.2 и 6.1.2.3);
  - 2) по реагированию на правовые и другие требования (см. 6.1.3);
  - 3) по обеспечению подготовленности к аварийным ситуациям и реагированию на них (см. 8.2);
- б) как:
  - 1) интегрировать эти действия в процессы своей системы менеджмента ОЗиОБТ или в другие бизнес-процессы и реализовать их;

2) оценивать результативность этих действий.

Организация должна принять во внимание иерархию средств и методов управления (см. 8.1.2) и результаты функционирования системы менеджмента ОЗиОБТ при планировании действий.

При планировании своих действий организация должна рассмотреть передовой опыт, свои технологические возможности, а также финансовые, производственные (функциональные) требования и требования бизнеса.

## **6.2 Цели в области ОЗиОБТ и планирование их достижения**

### **6.2.1 Цели в области ОЗиОБТ**

Организация должна установить цели в области ОЗиОБТ для соответствующих функциональных структур и уровней для обеспечения функционирования и постоянного улучшения системы менеджмента ОЗиОБТ и показателей деятельности в области ОЗиОБТ (см. 10.3).

Цели в области ОЗиОБТ должны:

- a) быть согласованы с политикой в области ОЗиОБТ;
- b) быть измеримыми (если это практически возможно) или иметь возможность оценки;
- c) учитывать (принимать во внимание):
  - 1) применимые требования;
  - 2) результаты оценки рисков и возможностей (см. 6.1.2.2 и 6.1.2.3);
  - 3) итоги консультаций с работниками (см. 5.4) и, где они имеются, их представителями;
- d) подлежать мониторингу;
- e) быть доведены до сведения сотрудников организации;
- f) соответствующим (подходящим) образом актуализироваться.

### **6.2.2 Планирование достижения целей в области ОЗиОБТ**

При планировании того, как достичь своих целей в области ОЗиОБТ, организация должна установить (определить):

- a) что должно быть сделано;
- b) какие для этого потребуются ресурсы;
- c) кто за это будет отвечать;
- d) когда это должно быть завершено;

е) каким образом будут оцениваться результаты, включая индикаторы/показатели для мониторинга;

ф) как действия по достижению целей в области ОЗиОБТ будут интегрированы в бизнес- процессы организации.

Организация должна разработать, поддерживать в актуальном состоянии, а также фиксировать и сохранять документированную информацию о целях в области ОЗиОБТ и планах их достижения.

## **7 Поддержка**

### **7.1 Ресурсы**

Организация должна установить (определить) и предоставить ресурсы, необходимые для создания, применения (использования), поддержания в работоспособном состоянии и постоянного улучшения системы менеджмента ОЗиОБТ.

### **7.2 Компетентность**

Организация должна:

а) установить (определить) необходимую компетентность работников, которые влияют или могут повлиять на ее показатели деятельности в области ОЗиОБТ;

б) обеспечить, чтобы работники были компетентными (включая способность выявлять опасности) на основе соответствующего (подходящего) образования, подготовки или опыта;

с) где это применимо (возможно), осуществлять действия по приобретению и поддержанию необходимой компетентности и оценивать результативность осуществленных действий;

д) фиксировать и сохранять соответствующую (подходящую) документированную информацию, служащую свидетельством компетентности.

**Примечание.** Применимые действия могут включать, например, организацию подготовки имеющегося персонала, применение к нему института наставничества или замену

исполнителей, а также наём компетентного персонала или привлечение такового к работе по контракту.

### **7.3 Осведомленность**

Работники должны быть осведомлены (проинформированы):

- а) о политике и целях в области ОЗиОБТ;
- б) об их вкладе в обеспечение результативности системы менеджмента ОЗиОБТ, включая пользу от улучшенных показателей деятельности в области ОЗиОБТ;
- с) о значении и потенциальных последствиях несоответствий требованиям системы менеджмента ОЗиОБТ;
- д) об инцидентах и результатах их расследования;
- е) об опасностях, рисках в области ОЗиОБТ и относящихся к ним установленных действиях;
- ф) о возможности избежать ситуаций в ходе своей работы, которые, по их мнению, представляют неминуемую и серьезную опасность для их жизни или здоровья, а также о мерах по защите их от неблагоприятных последствий, если они так поступят.

### **7.4 Коммуникация**

#### **7.4.1 Общие положения**

Организация должна создать, применять (использовать) и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(ы), необходимый для осуществления внутренней и внешней коммуникации по вопросам, относящимся к системе менеджмента ОЗиОБТ, включая то:

- а) по каким вопросам будет осуществляться коммуникация;
- б) когда будет осуществляться коммуникация;
- с) с кем будет осуществляться коммуникация:
  - 1) внутри различных уровней и между различными функциональными структурами организации;
  - 2) из числа подрядчиков и посетителей рабочих мест;
  - 3) из числа других заинтересованных сторон;
- д) каким образом будет осуществляться коммуникация.

Организация должна учесть различия (например, пола, языка, культуры, уровня грамотности, ограничений в дееспособности) при рассмотрении своих потребностей в коммуникации.

Организация должна обеспечить, чтобы при создании ее процесса(ов)

коммуникации были рассмотрены точки зрения внешних заинтересованных сторон.

При создании своего процесса(ов) коммуникации организация должна:

- учесть относящиеся к ней правовые и другие требования;
- обеспечить, чтобы информация по вопросам ОЗиОБТ, которая должна быть передана, была согласована с информацией, рождающейся в рамках системы менеджмента ОЗиОБТ, и была достоверной.

Организация должна реагировать на соответствующую информацию о ее системе менеджмента ОЗиОБТ.

Организация должна подходящим образом фиксировать и сохранять документированную информацию в качестве свидетельства своей коммуникации.

#### **7.4.2 Внутренняя коммуникация**

Организация должна:

- а) соответствующим (подходящим) для себя способом доводить информацию, относящуюся к системе менеджмента ОЗиОБТ, до различных уровней и функциональных структур организации, включая информацию об изменениях в системе менеджмента ОЗиОБТ;
- б) обеспечить, чтобы ее процесс(ы) коммуникации позволял работникам вносить свой вклад в постоянное улучшение.

#### **7.4.3 Внешняя коммуникация**

Организация должна распространять вне себя информацию, относящуюся к системе менеджмента ОЗиОБТ, как это установлено в ее процессе(ах) коммуникации и учитывая относящиеся к ней правовые и другие требования.

### **7.5 Документированная информация**

#### **7.5.1 Общие положения**

Система менеджмента ОЗиОБТ организации должна включать:

- а) документированную информацию, требуемую данным документом;
- б) документированную информацию, установленную (определенную) организацией как необходимую для обеспечения результативности системы менеджмента ОЗиОБТ.

**Примечание:** Степень подробности и объем документированной информации для системы менеджмента ОЗиОБТ одной организации могут



*отличаться от другой в зависимости:*

- от размеров организации и характера ее деятельности, процессов, продукции и услуг;
- от потребности демонстрировать выполнения правовых и других требований;
- от сложности процессов и их взаимодействия;
- от компетентности работников.

### **7.5.2 Создание документированной информации и ее актуализация**

При создании документированной информации и ее актуализации организация должна соответствующим (подходящим) образом обеспечить:

- a) ее идентификацию и описание/обозначение (например, путем указания ее заголовка, даты, авторов или учетного номера);
- b) ее формат (например, путем установления языка изложения, версии программного обеспечения, средств графического изображения) и размещение на соответствующем носителе (например, путем указания на то, что информация должна быть на бумаге или на электронном носителе);
- c) проведение анализа и утверждение информации с точки зрения ее пригодности и адекватности.

### **7.5.3 Управление документированной информацией**

Документированная информация, требуемая системой менеджмента ОЗиОБТ и данным документом, должна находиться под управлением для обеспечения того, что она:

- a) доступна и пригодна для применения, где и когда она необходима;
- b) адекватно защищена (например, от потери конфиденциальности, ненадлежащего использования или потери целостности).

Для управления документированной информацией организация должна в том объеме, в котором это применимо, рассмотреть следующее:

- распределение информации, право доступа к ней, возможность получения информации, а также использование (применение) информации;
- накопление и сохранение (защиту) информации, включая сохранение ее в виде, позволяющем ее прочесть;
- управление изменениями (например, управление версиями/редакциями);
- сроков хранения и порядок уничтожения информации.

Документированная информация внешнего происхождения, установленная (определенная) организацией как необходимая для планирования и функционирования системы менеджмента ОЗиОБТ, должна быть соответствующим (подходящим) образом идентифицирована и находиться под управлением.

**Примечание 1.** *Право доступа может предусматривать разрешение только просматривать документированную информацию или разрешение просматривать документированную информацию вместе с полномочиями изменять ее.*

**Примечание 2.** *Доступ к соответствующей документированной информации включает доступ к ней работников и, где они имеются, их представителей.*

## **8 Деятельность**

### **8.1 Планирование деятельности и управление ею**

#### **8.1.1 Общие положения**

Организация должна спланировать и применять (использовать) процессы, необходимые для удовлетворения требований системы менеджмента ОЗиОБТ и для реализации действий, определенных в разделе 6, а также управлять этими процессами и поддерживать их в работоспособном состоянии посредством:

- a) установления критериев приемлемости процессов;
- b) применения управления процессами на основе этих критериев;
- c) разработки, поддержания в актуальном состоянии, применения, а также ведения и сохранения документированной информации в объеме, необходимом для получения доверия к тому, что процессы были осуществлены так, как планировалось;
- d) адаптации работ к работникам.

В тех случаях, когда в местах выполнения работ одновременно могут находиться работники разных организаций, организация должна согласовать функционирование соответствующих частей системы менеджмента ОЗиОБТ с другими организациями.

#### **8.1.2 Устранение опасностей и снижение рисков в области ОЗиОБТ**

Организация должна создать, применять (использовать) и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(ы) устранения опасностей и снижения рисков в области ОЗиОБТ, используя следующую иерархию средств и методов

управления:

- a) устранение опасности;
- b) замена процессов, операций, материалов или оборудования на менее опасные;
- c) применение технических средств и методов управления и реорганизация работ;
- d) применение административных средств и методов управления, включая подготовку работников;
- e) применение адекватных средств индивидуальной защиты.

**Примечание.** Во многих странах правовые и другие требования включают положение о том, что средства индивидуальной защиты (СИЗ) выдаются работникам бесплатно.

### 8.1.3 Менеджмент изменений

Организация должна создать процесс(ы) управления планируемыми временными и постоянными изменениями, которые влияют на показатели деятельности в области ОЗиОБТ, включая:

- a) внедрение новой продукции, услуг и процессов или изменение существующих продукции, услуг и процессов, включая:
  - расположение рабочих мест и их окружения;
  - организацию работ;
  - производственные условия;
  - оборудование;
  - рабочую силу;
- b) изменения в правовых и других требованиях;
- c) изменения в знаниях или информации относительно опасностей и рисков в области ОЗиОБТ;
- d) развитие знаний и технологии.

Организация должна анализировать последствия незапланированных изменений, предпринимая, при необходимости, действия по смягчению любых неблагоприятных воздействий.

**Примечание.** Изменения могут приводить к рискам и возможностям.

#### **8.1.4 Закупки**

##### **8.1.4.1 Общие положения**

Организация должна создать, применять (использовать) и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(ы) управления закупками продукции и услуг в целях обеспечения их соответствия своей системе менеджмента ОЗиОБТ.

##### **8.1.4.2 Подрядчики**

Организация должна согласовать свой процесс(ы) закупок со своими подрядчиками в целях выявления (идентификации) опасностей, а также оценки и управления рисками в области ОЗиОБТ, связанными:

- а) с деятельностью и действиями подрядчика, которые влияют на организацию;
- б) с деятельностью и действиями организации, которые влияют на работников подрядчика;
- с) с деятельностью и действиями подрядчика, которые влияют на другие заинтересованные стороны в месте проведения работ.

Организация должна обеспечить, чтобы подрядчик и его работники соблюдали требования ее системы менеджмента ОЗиОБТ. Процесс(ы) закупок в организации должен устанавливать и применять при выборе подрядчиков критерии, относящиеся к ОЗиОБТ.

**Примечание.** При выборе подрядчиков может быть полезным включение критериев, связанных с ОЗиОБТ, в контактные документы.

##### **8.1.4.3 Аутсорсинг**

Организация должна обеспечить, чтобы переданные на аутсорсинг функции и процессы находились под управлением. Организация должна обеспечить, чтобы ее меры по управлению аутсорсингом были согласованы с правовыми и другими требованиями, а также с достижением результатов, намеченных ее системой менеджмента ОЗиОБТ. Вид и степень управления, которые должны быть применены к этим функциям и процессам, должны быть установлены в рамках системы менеджмента ОЗиОБТ.

**Примечание.** Согласование организацией действий внешних поставщиков может помочь ей учесть все воздействия, которые аутсорсинг оказывает на ее показатели деятельности в области ОЗиОБТ.

## **8.2 Подготовленность к авариям и реагирование на них**

Организация должна создать, применять (использовать) и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(ы), необходимый для подготовки к потенциально возможным аварийным ситуациям, которые выявлены в соответствии с 6.1.2.1, и реагирования на них, включая:

- а) создание механизма планового реагирования на аварийные ситуации, включая оказание первой помощи;
- б) осуществление подготовки работников для такого планового реагирования;
- в) проведение периодического тестирования способности к плановому реагированию на аварии и выработку навыков такого реагирования;
- г) оценку и, при необходимости, корректировку мер по плановому реагированию, включая осуществление данных действий после тестирования и, в особенности, после имевших место аварийных ситуаций;
- д) распространение, а также доведение до сведения всех работников информации относительно их обязанностей и ответственности;
- е) доведение соответствующей информации до подрядчиков, посетителей, аварийных служб, органов власти и, если это подходит, до местного сообщества;
- ж) учет потребностей и возможностей всех соответствующих заинтересованных сторон и обеспечение (в том объеме, в котором это приемлемо) их участия в разработке мероприятий по плановому реагированию.

Организация должна разработать, поддерживать в актуальном состоянии, применять, а также фиксировать и сохранять документированную информацию о процессе(ах), а также планах реагирования на потенциально возможные аварийные ситуации.

## **9 Оценка показателей деятельности**

### **9.1 Мониторинг, измерения, анализ и оценка показателей деятельности**

#### **9.1.1 Общие положения**

Организация должна создать, применять (использовать) и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(ы) мониторинга, измерения, анализа и оценки показателей деятельности.

Организация должна установить (определить):

- а) что необходимо подвергать мониторингу и измерениям, включая:
  - 1) степень выполнения правовых и других требований;

- 2) свою деятельность и операции, относящиеся к выявленным (идентифицированным) опасностям, рискам и возможностям;
- 3) степень достижения целей организации в области ОЗиОБТ;
- 4) результативность производственных и других средств и методов управления;
- б) в той мере, насколько это применимо, методы мониторинга, измерений, анализа и оценки показателей деятельности для обеспечения достоверности их результатов;
- с) критерии, по отношению к которым организация будет оценивать показатели своей деятельности в области ОЗиОБТ;
- д) когда должны проводиться мониторинг и измерения;
- е) когда результаты мониторинга и измерений должны быть проанализированы, оценены и распространены.

Организация должна оценивать показатели своей деятельности в области ОЗиОБТ и устанавливать (определять) результативность системы менеджмента ОЗиОБТ.

Организация должна в той мере, насколько это применимо, обеспечить, чтобы для мониторинга и измерений применялось прокалиброванное или верифицированное (поверенное) оборудование, и чтобы оно соответствующим (подходящим) образом поддерживалось в работоспособном состоянии.

**Примечание.** Могут иметь место правовые или другие требования (например, национальные или международные стандарты), касающиеся калибровки или верификации (поверки) оборудования для мониторинга и измерений.

Организация должна фиксировать и сохранять соответствующую (подходящую) документированную информацию:

- служащую свидетельством результатов проведения мониторинга, измерений, анализа и оценки показателей деятельности;
- о поддержании в работоспособном состоянии, калибровке или верификации (поверке) измерительного оборудования.

### 9.1.2 Оценка степени соответствия

Организация должна создать, применять (использовать) и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(ы) оценки степени соответствия правовым и другим требованиям (см. 6.1.3).

Организация должна:



- а) установить (определить) частоту и методы проведения оценки степени соответствия;
- б) оценивать степень соответствия и, при необходимости, осуществлять соответствующие действия (см. 10.2);
- в) накапливать знания и обеспечить понимание своего статуса соответствия (имеющейся степени соответствия) правовым и другими требованиями;
- г) фиксировать и сохранять документированную информацию о результате(ах) оценки степени соответствия.

## **9.2 Внутренний аудит**

### **9.2.1 Общие положения**

Организация должна проводить внутренние аудиты через запланированные интервалы времени для получения информации о том, является ли система менеджмента ОЗиОБТ:

- а) соответствующей:
  - 1) собственным требованиям организации к своей системе менеджмента ОЗиОБТ, включая требования к политике и целям в области ОЗиОБТ;
  - 2) требованиям данного документа;
- б) результативно применяемой (используемой) и поддерживаемой в работоспособном состоянии.

### **9.2.2 Программа внутреннего аудита**

Организация должна:

- а) спланировать, создать, обеспечить выполнение и поддерживать в актуальном состоянии программу(ы) аудита, включая частоту и методы проведения аудита, ответственность, консультации, планируемые для проверки требования, а также отчетность об аудитах, которые должны учитывать значимость выбранных для проверки процессов и результаты предыдущих аудитов;
- б) для каждого аудита установить критерии аудита и области, подвергаемые аудиту;
- в) отбирать аудиторов и проводить аудиты так, чтобы была обеспечена объективность и беспристрастность процесса аудита;
- г) обеспечить, чтобы результаты аудитов были доведены до сведения соответствующих руководителей; обеспечить, чтобы соответствующие результаты аудитов были доведены до сведения работников и, где они

имеются, представителей работников, а также других соответствующих заинтересованных сторон;

е) осуществить соответствующие действия в ответ на несоответствия и постоянно улучшать показатели своей деятельности в области ОЗиОБТ (см. раздел 10);

ф) фиксировать и сохранять документированную информацию, служащую свидетельством реализации программы аудита и результатов аудита.

**Примечание.** Для получения большей информации по вопросам проведения аудитов и компетентности аудиторов следует обратиться к ISO 19011.

### 9.3 Анализ со стороны руководства

Высшее руководство должно через запланированные периоды времени проводить анализ системы менеджмента ОЗиОБТ организации, чтобы обеспечить ее сохраняющуюся пригодность, адекватность и результативность.

Анализ со стороны руководства должен включать в себя рассмотрение:

а) статуса (степени реализации) действий, осуществляемых в соответствии с решениями предыдущих анализов со стороны руководства;

б) изменений во внешних и внутренних факторах (обстоятельствах), связанных с системой менеджмента ОЗиОБТ, включая:

1) потребности и ожидания заинтересованных сторон;

2) правовые и другие требования;

3) риски и возможности;

с) степени реализации политики в области ОЗиОБТ и достижения целей в области ОЗиОБТ;

д) информации о показателях деятельности в области ОЗиОБТ, включая тенденции, относящиеся:

1) к инцидентам, несоответствиям, корректирующим действиям и постоянному улучшению;

2) к результатам мониторинга и измерений;

3) к результатам оценки степени соответствия правовым и другим требованиям;

4) к результатам аудитов;

5) к консультациям работников и их участию;

6) к рискам и возможностям;

е) адекватности ресурсов для обеспечения функционирования результативной

системы менеджмента ОЗиОБТ;

f) результатов коммуникации с заинтересованными сторонами;

g) возможностей для постоянного улучшения.

Результаты анализа со стороны руководства должны включать решения, относящиеся:

- к заключению относительно сохранения пригодности, адекватности и результативности системы менеджмента ОЗиОБТ в достижении намеченных результатов;
- к возможностям постоянного улучшения;
- ко всем выявленным потребностям в изменениях системы менеджмента ОЗиОБТ;
- к потребностям в ресурсах;
- к действиям в тех случаях, когда они необходимы;
- к возможностям повышения степени интегрированности системы менеджмента ОЗиОБТ с другими бизнес-процессами;
- ко всем предложениям, касающимся стратегического направления развития организации.

Организация должна доводить информацию о соответствующих результатах анализа со стороны руководства до своих работников и, где они имеются, их представителей (см. 7.4).

Организация должна фиксировать и сохранять документированную информацию, служащую свидетельством результатов анализов со стороны руководства.

## **10 Улучшение**

### **10.1 Общие положения**

Организация должна установить (определить) возможности для улучшений (см. раздел 9) и осуществлять необходимые действия для достижения результатов, намеченных ее системой менеджмента ОЗиОБТ.

### **10.2 Инцидент, несоответствие и корректирующее действие**

Организация должна создать, применять (использовать) и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(ы) установления (определения) и управления инцидентами и несоответствиями, включая отчетность о них, их расследование и осуществление соответствующих действий.

При возникновении инцидента или несоответствия организация должна:

а) своевременно отреагировать на инцидент или несоответствие и, в том объеме, в котором это применимо:

1) осуществить действия по управлению ими и их коррекции;

2) принять меры в отношении последствий;

б) оценить с участием работников (см. 5.4) и с привлечением других соответствующих заинтересованных сторон необходимость в корректирующем действии по устранению коренной причины(ин) инцидента или несоответствия, чтобы оно не повторилось или не возникло где-нибудь еще, на основе:

1) расследования инцидента или анализа несоответствия;

2) установления (определения) причины(ин) возникновения инцидента или несоответствия;

3) установления (определения) того, не случился ли аналогичный инцидент или не существует ли аналогичное несоответствие еще где-то, или не могут ли они потенциально возникнуть еще где-то;

с) проанализировать соответствующим (подходящим) образом результаты оценки рисков в области ОЗиОБТ, а также других рисков (см. 6.1);

д) установить (определить) и реализовать все необходимые действия, включая корректирующие действия, в соответствии иерархией способов и методов управления (см. 8.1.2) и менеджментом изменений (см. 8.1.3);

е) до осуществления действий оценить риски в области ОЗиОБТ, относящиеся к новым или изменившимся опасностям;

ф) проанализировать результативность всех осуществленных действий, включая корректирующие действия;

г) внести, при необходимости, изменения в систему менеджмента ОЗиОБТ.

Корректирующие действия должны соответствовать (подходить) значимости влияния или потенциального влияния выявленных инцидентов или несоответствий.

Организация должна фиксировать и сохранять документированную информацию, служащую свидетельством:

- характера инцидентов или несоответствий и всех последующих действий, связанных с ними;

- результатов каждого действия и корректирующего действия, включая их результативность.

Организация должна доводить эту документированную информацию до сведения соответствующих работников и, где они имеются, их представителей,

а также до соответствующих заинтересованных сторон.

**Примечание.** Передача информации об инциденте и его расследование без каких либо задержек может помочь быстрейшему устранению опасностей и минимизации связанных с ними рисков в области ОЗиОБТ

### 10.3 Постоянное улучшение

Организация должна постоянно повышать пригодность, адекватность и результативность системы менеджмента ОЗиОБТ путем:

- а) улучшения показателей деятельности в области ОЗиОБТ;
- б) развития культуры, которая поддерживает систему менеджмента ОЗиОБТ;
- с) поддержки участия работников в реализации действий по постоянному улучшению системы менеджмента ОЗиОБТ;
- д) доведения до сведения работников и, где они имеются, их представителей информации о соответствующих результатах деятельности по постоянному улучшению;
- е) разработки, поддержания в актуальном состоянии и применения, а также фиксации и сохранения документированной информации, служащей свидетельством постоянного улучшения.

## Приложение А (справочное)

### Руководство по применению данного документа

#### А.1 Общие положения

Разъясняющая информация, содержащаяся в этом приложении, предназначена для предотвращения ошибочной интерпретации требований, содержащихся в данном документе. И хотя данная информация связана и согласована с этими требованиями, она не предназначена служить дополнением к ним, уменьшать их или изменять их каким-либо иным способом.

Требования данного документа нуждаются в рассмотрении с точки зрения системного подхода, и их не следует рассматривать отдельно друг от друга, т.е. может существовать связь между требованиями одного раздела с требованиями других разделов.

#### А.2 Нормативные ссылки

В данном документе отсутствуют нормативные ссылки. Для получения дополнительной информации относительно руководящих указаний в области ОЗиОБТ и других стандартов ISO на системы менеджмента пользователи могут обратиться к документам, указанным в библиографии.

#### А.3 Термины и определения

В дополнение к терминам и их определениям, представленным в разделе 3, а также для того, чтобы избежать ошибочной интерпретации, ниже представлены разъяснения некоторых понятий.

а) Слово **«постоянно»** (continual) обозначает деятельность, осуществляемую в течение определенного периода времени, но с интервалами, в течение которых деятельность приостанавливается (в отличие от термина **«непрерывно»** (continuous), который обозначает деятельность, осуществляемую в течение определенного периода времени без ее прерывания). По этой причине именно слово **«постоянное»** является подходящим для использования применительно к улучшению.

б) Слово **«рассмотреть»** (consider) означает, что об этом необходимо подумать (иметь в виду), но это может быть исключено, тогда как **«учесть, принять во**



**внимание»** (take into account) означает, что об этом необходимо подумать и это не может быть исключено.

с) Слова **«соответствующий, подходящий»** (appropriate) и **«применимый»** (applicable) не являются взаимозаменяемыми. **«Соответствующий, подходящий»** означает быть годным, подходящим (для чего-то или к чему-то) и предполагает определенную степень свободы, тогда как **«применимый»** означает пригодность для применения или возможность применения и предполагает, что, если это может быть сделано, это должно быть сделано.

d) В настоящем документе используется термин **«заинтересованная сторона»** (interested party), при этом термин **«стейкхолдер»** (stakeholder) является синонимом, поскольку он выражает то же самое понятие.

e) Слово **«обеспечить»** (ensure) означает, что ответственность за это может быть передана, но без отчетности за то, что это сделано.

f) Термин **«документированная информация»** (documented information) используется, чтобы охватить им как документы, так и записи. В данном документе используется оборот **«фиксировать и сохранять документированную информацию, служащую свидетельством...»** (retain documented information as evidence of...), чтобы обозначить записи, и **«должно быть разработано, поддерживаться в актуальном состоянии и применяться в качестве документированной информации»** (shall be maintained as documented information), чтобы обозначить документы, включая процедуры. Фраза

**«фиксировать и сохранять документированную информацию, служащую свидетельством...»** не предназначена требовать, чтобы сохраняемая информация соответствовала требованиям к доказательствам, имеющим правовое значение. Она предназначена для того, чтобы установить вид записей, которые нуждаются в фиксации и сохранении.

g) Деятельность, осуществляемая **«под управлением организации»** (under the share control of the organization) означает деятельность, на которую организация распространяет управление на основе соответствующих средств или методов или на которую она распространяет руководство работой, осуществляемой в связи с показателями ее деятельности в области ОЗиОБТ, в соответствии с применимыми к ней правовыми и другими требованиями.

Организации могут быть субъектом требований, относящихся к системе менеджмента ОЗиОБТ, которые предписывают использовать специфические термины и их значения. Если используются такие другие термины, то обеспечение соответствия данному документу все равно требуется.

## **А.4 Контекст организации (условия, в которых функционирует организация)**

### **А.4.1 Понимание организации и ее контекста (условий, в которых функционирует организация)**

Понимание контекста организации (условий, в которых функционирует организация) используется для создания, внедрения, обеспечения функционирования и постоянного улучшения ее системы менеджмента ОЗиОБТ. Внутренние и внешние факторы (обстоятельства) могут быть как положительными, так и отрицательными и включать условия, характеристики или изменившиеся обстоятельства, которые могут влиять на систему менеджмента ОЗиОБТ, например:

а) внешние факторы (обстоятельства), такие, как:

- 1) культурные, социальные, политические, правовые, финансовые, технологические, экономические, природные и конкурентные, вне зависимости от их масштаба – международного, национального, регионального или местного;
- 2) появление новых конкурентов, подрядчиков, субподрядчиков, поставщиков, партнеров и провайдеров, новых технологий, новых законов и опасностей на новых производственных участках;
- 3) новые знания о продукции и ее влиянии на здоровье и безопасность;
- 4) ключевые движущие факторы и тенденции в отрасли в целом или в ее соответствующем секторе, имеющие влияние на организацию;
- 5) взаимоотношения с внешними заинтересованными сторонами организации, а также то, как они воспринимаются организацией и какое она придает им значение;
- 6) изменения в чем-либо, перечисленном выше;

б) внутренние факторы (обстоятельства), такие, как:

- 1) характер управления организацией, ее организационная структура, распределение функций и подотчетности;
- 2) политики, цели, а также стратегии, которые применяются для их реализации/достижения;
- 3) возможности, рассматриваемые с точки зрения ресурсов, знаний и компетентности (например, имеющиеся капитал/финансы, время, человеческие ресурсы, процессы, системы и технологии);
- 4) информационные системы, информационные потоки, а также процессы принятия решений (как официальные, так и неформальные);
- 5) освоение новой продукции, материалов, услуг, инструментов, программных

продуктов, объектов недвижимости и оборудования;

6) взаимоотношения с работниками, а также то, как они воспринимаются и как оценивается их значимость;

7) внутрифирменная культура;

8) принятые организацией для исполнения стандарты, руководящие указания и модели;

9) формы и объем контрактных взаимоотношений, включая, например, деятельность, переданную на аутсорсинг;

10) организация рабочего времени;

11) производственные условия;

12) изменения в чем-либо, перечисленном выше.

#### **А.4.2 Понимание потребностей и ожиданий работников и других заинтересованных сторон**

Заинтересованные стороны в дополнение к работникам могут включать в себя:

a) законодательные и надзорные органы (местные, региональные, областные/провинциальные, национальные или международные);

b) головные (материнские) организации;

c) поставщиков, подрядчиков и субподрядчиков;

d) представителей работников;

e) организации работников (профсоюзы) и организации работодателей;

f) собственников, акционеров, клиентов, посетителей, местное сообщество и соседние организации, а также широкую общественность;

g) потребителей, медицинские и другие организации, предоставляющие общественные услуги, средства массовой информации, академические (научные) круги, бизнес- ассоциации и неправительственные организации (НПО);

h) организации, действующие в области охраны здоровья и обеспечения безопасности труда, а также профессиональных работников в области безопасности и медицинского обслуживания.

Некоторые потребности и ожидания являются обязательными, например, потому что они включены в состав законов и нормативных актов. Организация может также добровольно принять решение о согласии или одобрении других потребностей и ожиданий (например, присоединившись добровольно к каким-то инициативам). Если организация согласилась с ними, эти потребности и ожидания рассматриваются при планировании и создании системы

менеджмента ОЗиОБТ.

#### **А.4.3 Установление (определение) области применения системы менеджмента ОЗиОБТ**

Организация обладает свободой и гибкостью в определении границ и применимости системы менеджмента ОЗиОБТ. Границы и применимость могут охватывать всю организацию или ее конкретную часть(и), при условии, что высшее руководство данной части организации имеет свои собственные обязанности, ответственность и полномочия для создания системы менеджмента ОЗиОБТ.

Доверие к системе менеджмента ОЗиОБТ организации будет зависеть от выбора границ этой системы. Из области применения не следует исключать деятельность, продукцию и услуги, которые влияют или могут повлиять на показатели ее деятельности в области ОЗиОБТ, или чтобы избежать выполнения правовых и других требований. Область применения является заявлением, отражающим фактическую деятельность организации, осуществляемую в границах ее системы менеджмента ОЗиОБТ, которому не следует вводить в заблуждение заинтересованные стороны.

#### **А.4.4 Система менеджмента ОЗиОБТ**

За организацией сохраняются полномочия, ответственность и автономность (самостоятельность) решать, как она будет выполнять требования данного документа, включая степень детализации и объем, в которых она:

а) создаст один или более процессов, чтобы достичь уверенности в том, что они находятся под управлением, осуществляются так, как это было запланировано, и получают результаты, намеченные системой менеджмента ОЗиОБТ;

б) интегрирует требования системы менеджмента ОЗиОБТ в свои различные виды бизнес- процессов (например, в проектирование и разработку, закупки, управление человеческими ресурсами, продажи и исследование рынка).

Если настоящий документ применяется в какой-то конкретной(ых) части организации, политики и процессы, разработанные в других частях организации, могут быть использованы для обеспечения выполнения требований данного документа при условии, что они применимы к этой конкретной(ым) части, которая будет объектом их применения, и что они соответствуют требованиям данного документа. Примеры включают в себя корпоративные политики в области ОЗиОБТ, образовательные программы, программы подготовки и обеспечения компетентности, средства и методы управления закупками.

## **А.5 Лидерство и участие работников**

### **А.5.1 Лидерство и приверженность**

Лидерство и приверженность со стороны высшего руководства организации, включая осознание, ответственность, активную поддержку и обратную связь, критически важны для успеха системы менеджмента ОЗиОБТ и достижения намеченных ею результатов, и поэтому высшее руководство должно возложить на себя конкретную ответственность за то, в чем оно должно непосредственно участвовать или чем оно должно руководить.

Общепринятая культура, которая поддерживает систему менеджмента организации в области ОЗиОБТ, в значительной степени определяется высшим руководством и является совокупностью индивидуальных и групповых ценностей, позиций (взглядов), управленческой практики, восприятий, компетентностей и характера деятельности, которые определяют приверженность системе менеджмента ОЗиОБТ, а также стиль и искусность системы менеджмента ОЗиОБТ. Это характеризуется (но не ограничивается) активным участием работников, сотрудничеством и общением, основанным на взаимном доверии, распространении восприятия важности системы менеджмента ОЗиОБТ путем активного вовлечения в выявление возможностей в области ОЗиОБТ и уверенности в результативности предупреждающих и защитных мер. Важным способом демонстрации высшим руководством своего лидерства является поддержка и стимулирование работников докладывать об инцидентах, опасностях, рисках и возможностях, а также защита работников от наказаний (таких, как угроза увольнения или применения мер дисциплинарного воздействия), когда они действуют именно так.

### **А.5.2 Политика в области ОЗиОБТ**

Политика в области ОЗиОБТ представляет собой ряд принципов, заявленных как обязательства, в которых высшее руководство декларирует долгосрочные намерения организации поддерживать и постоянно улучшать показатели ее деятельности в области ОЗиОБТ. Политика в области ОЗиОБТ отражает эти общие намерения, а также создает основу для установления организацией своих целей и осуществления действий, направленных на достижение результатов, намеченных системой менеджмента ОЗиОБТ.

Эти обязательства затем отражают в процессах, которые организация создает для обеспечения надежной, заслуживающей доверия и безотказной системы менеджмента ОЗиОБТ (включая учет всех конкретных требований данного документа).

Термин «**минимизировать**» (minimize) используется применительно к рискам в области ОЗиОБТ для отражения стремлений организации по отношению к ее системе менеджмента ОЗиОБТ. Термин «**снизить**» (reduce) используется для описания процесса достижения этого.

При разработке своей политики в области ОЗиОБТ организации следует рассмотреть ее соответствие другим политикам и согласованность с ними.

### **А.5.3 Обязанности, ответственность и полномочия в организации**

Тем, кто вовлечен в систему менеджмента ОЗиОБТ организации, следует иметь четкое понимание своих обязанностей, ответственности и полномочий для достижения результатов, намеченных системой менеджмента ОЗиОБТ.

В то время, как высшее руководство несет общую ответственность и обладает всеми полномочиями в отношении системы менеджмента ОЗиОБТ, необходимо, чтобы каждое лицо на своем рабочем месте учитывало не только вопросы обеспечения его собственного здоровья и безопасности, но и обеспечение здоровья и безопасности других.

Подотчетность высшего руководства означает его ответственность за решения и действия перед руководящим органом организации, официальными властями и, в более широком смысле, перед заинтересованными сторонами организации. Это означает нести конечную ответственность и относится к лицу, которое несет ответственность, если что-то не сделано, сделано не должным образом, не работает или не достигает своей цели.

Работникам следует предоставить возможность докладывать об опасных ситуациях, чтобы можно было осуществить соответствующие действия. У них должна быть возможность надлежащим образом докладывать о своих озабоченностях (опасениях) соответствующим ответственным лицам без опасения быть уволенным, наказанным в дисциплинарном порядке или подвергнутым каким-либо другим наказаниям.

Специфические обязанности и ответственность, указанные в 5.3, могут быть возложены на одного человека, распределены между несколькими лицами или возложены на члена высшего руководства.

### **А.5.4 Консультации с работниками и их участие**

Консультации с работниками и, где они имеются, их представителями и их участие может быть ключевым фактором успешности системы менеджмента ОЗиОБТ, и в рамках процессов, созданных организацией, это следует поддерживать.



Консультации включают в себя двухсторонний обмен информацией, включая диалог и обмен мнениями. Консультации включают в себя своевременное предоставление работникам и, где они имеются, их представителям необходимой информации для получения от них обратной связи в целях рассмотрения в организации их мнения перед принятием решения.

Участие позволяет работникам вносить свой вклад в процесс выработки решений, касающихся показателей деятельности в области ОЗиОБТ, и предложений о внесении изменений.

Обратная связь в системе менеджмента ОЗиОБТ зависит от степени участия работников. Организации следует обеспечить, чтобы работники на всех уровнях стимулировались сообщать об опасных ситуациях, чтобы можно было предпринять предупреждающие меры и осуществить корректирующие действия.

Генерация предложений будет более результативной, если работники при подаче предложений не будут чувствовать угрозы быть уволенным, подвергнуться дисциплинарному воздействию или каким-то другим видам наказаний.

## **А.6. Планирование**

### **А.6.1 Действия по реагированию на риски и возможности**

#### **А.6.1.1 Общие положения**

Планирование – это не разовое событие, а непрерывный процесс, предвосхищающий изменяющиеся обстоятельства и постоянно выявляющий риски и возможности как в отношении работников, так и системы менеджмента ОЗиОБТ.

Нежелательные эффекты могут включать связанные с работой травмы и ухудшение состояния здоровья, несоответствие правовым и другим требованиям, или нанесение ущерба репутации.

При планировании рассматривают взаимосвязь и взаимодействие между деятельностью и требованиями к системе менеджмента как единое целое.

Рассмотрение возможностей в области ОЗиОБТ касается выявления опасностей, распространения информации о них, анализа известных опасностей и их смягчения (снижения). Другие возможности относятся к стратегиям улучшения системы.

Примерами возможностей для улучшения показателей деятельности в области ОЗиОБТ являются:

- а) проведение инспекций (контроля) и аудитов;
- б) анализ опасностей, сопровождающих работу (анализ безопасности работ), и

оценка рабочих заданий;

с) улучшение показателей деятельности в области ОЗиОБТ за счет снижения монотонности (однообразности) работ или объема работ, которые ранее были определены как работы с высокой потенциальной опасностью;

d) выдача разрешений на работу, а также применение других методов санкционирования и управления;

e) расследование инцидентов или несоответствий и осуществление корректирующих действий;

f) оценка эргономических и других факторов, предупреждающих травмы.

Примерами других возможностей для улучшения показателей деятельности в области ОЗиОБТ являются:

- включение требований к ОЗиОБТ в самые ранние стадии жизненного цикла объектов, оборудования или процессов планирования перемещения объектов, перепроектирования процессов или замены производственного оборудования (*повтор в следующей фразе - прим. перев.*);

- включение требований к ОЗиОБТ в самые ранние стадии планирования перемещения объектов, перепроектирования процессов или замены производственного оборудования;

- использование новых технологий для улучшения показателей деятельности в области ОЗиОБТ;

- повышение культуры в области ОЗиОБТ, например, путем расширения компетентности в области ОЗиОБТ по сравнению с установленными требованиями или стимулирования работников своевременно докладывать об инцидентах;

- повышение наглядности поддержки высшим руководством системы менеджмента ОЗиОБТ;

- улучшение процесса(ов) расследования инцидентов;

- улучшение процесса(ов) консультирования и участия работников;

- бенчмаркинг, включая рассмотрение как показателей предыдущей деятельности самой организации, так и аналогичных показателей других организаций;

- участие в форумах, обсуждающих вопросы, связанные с ОЗиОБТ.

## **А.6.1.2 Выявление (идентификация) опасностей и оценка рисков и возможностей**

### **А.6.1.2.1 Выявление (идентификация) опасностей**

Постоянно осуществляемый активный процесс выявления (идентификации) опасностей начинается со стадии концептуального проектирования любого нового рабочего места, установки, продукции или организации. Его следует продолжить после того, как проект будет детально проработан и наступит этап реализации, после чего продолжить далее, распространив на все этапы полного жизненного цикла, чтобы учесть текущую, изменяющуюся и будущую деятельность.

Несмотря на то, что данный документ не рассматривает вопросы, связанные с безопасностью продукции (т.е. безопасность для конечного пользователя продукции), следует рассмотреть опасности для работника, присутствующие в ходе производства, сооружения, сборки или тестирования продукции.

Выявление опасностей помогает организации признать наличие и понять опасности, присутствующие на рабочем месте и затрагивающие работников, чтобы оценить, расставить по приоритетам и устранить опасности или снизить риски в области ОЗиОБТ.

Опасности могут быть физическими, химическими, биологическими, психологическими, механическими, электрическими или основанными на движении и энергии.

Перечень, представленный в 6.1.2.1, не является исчерпывающим.

**Примечание.** Нумерация от а) до f) представленных ниже факторов не является в точности соответствующей перечислению опасностей, представленному в 6.1.2.1.

Процессу(ам) выявления в организации опасностей следует рассмотреть:

а) деятельность и ситуации, как имеющие место повседневно, так и редко возникающие:

- 1) повседневная деятельность и ситуации создают опасности в ходе каждодневных действий и обычно осуществляемой деятельности;
- 2) редко выполняемая деятельность и редко возникающие ситуации являются возникающими от случая к случаю или незапланированными;
- 3) краткосрочные или долгосрочные виды деятельности могут создавать различные опасности;

б) человеческие факторы:

- 1) относятся к способностям (возможностям), ограничениям и другим

характеристикам человека;

2) информация, которой следует сопровождать инструменты, механизмы, системы, виды деятельности и окружающую среду, для обеспечения их безопасного и комфортного использования человеком;

3) следует учитывать три аспекта: деятельность, работника и организацию, а также то, как они взаимно влияют друг на друга и на ОЗиОБТ;

с) новые или изменившиеся опасности:

1) могут возникнуть, когда рабочие процессы физически стареют, модифицируются, совершенствуются или изменяются в результате появления новых знаний или изменившихся обстоятельств;

2) понимание того, как реально выполняется работа (например, наблюдение и обсуждение опасностей с работником) может выявить, возрастают или уменьшаются риски в области ОЗиОБТ;

d) потенциально возможные аварийные ситуации:

1) незапланированные или внезапные ситуации, которые требуют немедленного реагирования (например, возгорание тормозного устройства машины на рабочем месте или природная катастрофа в районе расположения рабочего места или других мест, где работники осуществляют связанную с работой деятельность);

2) включают такие ситуации, как гражданские волнения (массовые беспорядки) в местах осуществления работниками деятельности, связанной с работой, что требует их немедленной эвакуации.

e) людей:

1) тех, кто находится в непосредственной близости от рабочего места и может быть затронут деятельностью организации (например, прохожие, подрядчики или ближайшие соседи);

2) работники, находящиеся в местах, которые не находятся под прямым управлением организации, например, мобильные работники или работники, которым приходится перемещаться в разные места для осуществления связанной с работой деятельности (например, почтальон, водитель автобуса, сотрудники сервисной службы, перемещающиеся и выполняющие работу на площадке заказчика);

3) работники-надомники или те, кто работает самостоятельно;

f) изменения в знаниях и информации об опасностях:

1) источники знаний, информации и нового понимания опасностей могут включать в себя опубликованные издания, результаты исследований и разработок, данные обратной связи с работниками, а также результаты анализа собственного производственного опыта организации;

2) эти источники могут предоставить новую информацию об опасностях и рисках в области ОЗиОБТ.

#### **А.6.1.2.2 Оценка рисков в области ОЗиОБТ и других рисков для системы менеджмента ОЗиОБТ**

Организация вправе использовать разные методы для оценки рисков в области ОЗиОБТ как часть ее общей стратегии реагирования на различные опасности или виды деятельности. Метод и сложность оценки зависит не от размеров организации, а от опасностей, связанных с деятельностью, осуществляемой организацией.

Другие риски для системы менеджмента ОЗиОБТ тоже следует оценивать, используя подходящие методы.

Процессам оценки рисков для системы менеджмента ОЗиОБТ следует учитывать повседневно осуществляемые виды деятельности и принимаемые решения (например, пиковые нагрузки по ходу работ, реструктуризацию), а также внешние факторы/обстоятельства (например, изменения экономического характера). Методологии могут включать проведение постоянных консультаций с работниками, подверженными влиянию повседневной деятельностью (например, изменения в загрузке работой), мониторинг и распространение информации о новых правовых и других требованиях (например, изменения в нормативных правовых актах, пересмотр коллективных договоров в части, относящейся к ОЗиОБТ), а также обеспечение ресурсами, удовлетворяющими существующие и изменившиеся потребности (например, приобретение нового улучшенного оборудования или материалов или проведение связанной с ними подготовки).

#### **А.6.1.2.3 Оценка возможностей в области ОЗиОБТ и других возможностей для системы менеджмента ОЗиОБТ**

В ходе процесса оценки следует рассмотреть установленные (выявленные) возможности в области ОЗиОБТ и другие возможности, пользу от их реализации и потенциал с точки зрения улучшения показателей деятельности в области ОЗиОБТ.

#### **А.6.1.3 Установление (определение) правовых и других требований**

а) Правовые требования могут включать:

- 1) законодательные акты (национальные, региональные или международные), включая законы, нормы и правила;
- 2) указы и директивы;

- 3) правила и предписания, изданные надзорными органами;
  - 4) разрешения, лицензии и другие формы предоставления полномочий;
  - 5) решения судов или административных комиссий;
  - 6) договоры, конвенции, протоколы;
  - 7) коллективные соглашения, выработанные в ходе переговоров.
- б) Другие требования могут включать:
- 1) требования, установленные организацией;
  - 2) условия контрактов;
  - 3) соглашения с сотрудниками;
  - 4) соглашения с заинтересованными сторонами;
  - 5) соглашения с органами здравоохранения;
  - 6) добровольные стандарты, стандарты на основе консенсуса и руководящие указания;
  - 7) добровольно принятые принципы, своды практик, технические спецификации, хартии;
  - 8) общественные обязательства организации или ее головной (материнской) компании.

#### **А.6.1.4 Планирование действий**

Запланированными действиями следует, в первую очередь, управлять посредством системы менеджмента ОЗиОБТ и объединять их с другими бизнес-процессами, установленными, например, для управления окружающей средой, качеством, непрерывностью бизнеса, рисками, финансовыми или человеческими ресурсами. Ожидается, что реализация этих действий позволит достичь результатов, намеченных системой менеджмента ОЗиОБТ.

Если в ходе оценки рисков в области ОЗиОБТ и других рисков выявляется необходимость в средствах и методах управления, в ходе деятельности по планированию определяется, как они будут применяться в деятельности организации (см. раздел 8), например: будут ли включены эти средства и методы управления в рабочие инструкции или в действия по повышению компетентности. Другие средства и методы управления могут быть в форме измерений или мониторинга (см. раздел 9).

Действия по реагированию на риски и возможности следует рассматривать также в ходе менеджмента изменений (см. 8.1.3), чтобы обеспечить уверенность в том, что они не приведут к непредвиденным последствиям.



## **А.6.2 Цели в области ОЗиОБТ и планирование их достижения**

### **А.6.2.1 Цели в области ОЗиОБТ**

Цели устанавливают, чтобы поддержать и улучшить показатели деятельности в области ОЗиОБТ. Целям следует быть связанными с рисками и возможностями, а также с критериями деятельности, которые организация выявила как необходимые для достижения результатов, намеченных ее системой менеджмента ОЗиОБТ.

Цели в области ОЗиОБТ могут быть объединены с другими бизнес-целями, и их следует устанавливать для соответствующих функциональных структур и уровней. Цели могут быть стратегическими, тактическими или на уровне операций (операционными):

- а) стратегические цели могут быть установлены для улучшения общих показателей функционирования системы менеджмента ОЗиОБТ (например, устранить шумовое воздействие);
- б) тактические цели могут быть установлены на уровне установки, проекта или процесса (например, снизить шум от какого-то источника);
- с) операционные цели могут быть установлены на уровне отдельной деятельности (например, помещение отдельных машин в защитные оболочки для снижения уровня шума).

Измерение целей в области ОЗиОБТ может быть качественным или количественным. Качественные измерения могут быть приблизительными, как те, которые получаются в ходе обзоров, интервью и наблюдений. От организации не требуется установление целей в области ОЗиОБТ для каждого риска и возможности, которые она установила (выявила).

### **А.6.2.2 Планирование достижения целей в области ОЗиОБТ**

Организация может планировать достижение каждой цели в отдельности или в совокупности. Планы, если это необходимо, могут быть разработаны для множества целей.

Организации следует проанализировать достаточность ресурсов (например, финансовых, человеческих, оборудования, инфраструктуры), требуемых для достижения ее целей.

Где это практически возможно, каждую цель следует связать с показателем, который может быть стратегическим, тактическим или операционным.

## **А.7 Поддержка**

### **А.7.1 Ресурсы**

Примеры ресурсов включают в себя человеческие ресурсы, природные ресурсы, инфраструктуру, технологии и финансовые ресурсы.

Примеры инфраструктуры включают в себя имеющиеся у организации здания, установки, оборудование, инженерные системы, информационные технологии и системы коммуникации, а также противоаварийные системы.

### **А.7.2 Компетентность**

В требования к компетентности работников следует включать наличие знаний (осведомленности) и навыков, необходимых для соответствующего выявления опасностей и реагирования на риски в области ОЗиОБТ, связанные с их работой и с рабочим местом.

При установлении (определении) для каждой должности требований к компетентности организации следует учесть такие факторы, как:

- а) образование, подготовка, квалификация и опыт, необходимые для выполнения соответствующих обязанностей (функций), а также переподготовка, необходимая для поддержания компетентности;
- б) производственные условия, в которых они будут работать;
- с) предупреждающие меры и меры управления, являющиеся результатом процесса(ов) оценки рисков;
- д) требования, применимые к системе менеджмента ОЗиОБТ;
- е) правовые и другие требования;
- ф) политику в области ОЗиОБТ;
- г) потенциальные последствия обеспечения соответствия или наличия несоответствия, включая их влияние на здоровье и безопасность работников;
- h) степень участия работников в системе менеджмента ОЗиОБТ, основанного на их знаниях (осведомленности) и навыках;
- і) обязанности и ответственность, связанные с соответствующими должностями;
- ј) индивидуальные способности, включая опыт, языковые навыки, грамотность и отличительные особенности;
- к) соответствующее повышение компетентности, вызванное изменениями в контексте (в условиях, в которых функционирует организация) или работе.

Работники могут помочь организации в установлении (определении) требований к компетентности, необходимой для выполнения тех или иных обязанностей (функций).

Работникам следует обладать необходимой компетентностью для самостоятельного выхода из ситуаций, представляющих неминуемую и серьезную опасность. Для этого очень важно, чтобы работники прошли необходимую подготовку по вопросам опасностей и рисков, связанных с их работой.

В том объеме, в котором это подходит, работникам следует пройти подготовку, позволяющую им результативно осуществлять функции представителей по вопросам ОЗиОБТ.

Во многих странах на законодательном уровне установлено, что обучение работников является для них бесплатным.

### **А.7.3 Осведомленность**

В дополнение к работникам (особенно временно нанятым работникам), подрядчикам, посетителям и другим сторонам следует быть осведомленными о рисках в области ОЗиОБТ, которым они подвергаются.

### **А.7.4 Коммуникация**

Процессу(ам) коммуникации, созданному в организации, следует обеспечить сбор, обновление и распространение информации. Ему следует обеспечить, чтобы имеющая отношение к делу информация предоставлялась, получалась и была понятна всем соответствующим работникам и заинтересованным сторонам.

### **А.7.5 Документированная информация**

Важно поддерживать степень сложности документированной информации на минимально возможном уровне, обеспечивающем одновременно ее результативность, эффективность и простоту.

Это следует относить и к документированной информации, касающейся планов реагирования на правовые и другие требования, а также результатов оценки результативности этих действий.

Действия, описанные в 7.5.3, в частности, направлены на предотвращение риска непреднамеренного использования устаревшей документированной информации.

Примеры конфиденциальной информации включают персональные и медицинские данные.

## **А.8 Деятельность**

### **А.8.1 Планирование деятельности и управление ею**

#### **А.8.1.1 Общие положения**

В той мере, в какой это необходимо, следует создать и применять планирование процессов и управление ими для поддержки ОЗиОБТ путем устранения опасностей или, если это невозможно, снижения рисков в области ОЗиОБТ до минимального уровня, который разумно возможен для производственных зон и видов деятельности.

Примеры управления процессами в ходе деятельности включают:

- a) применение рабочих процедур и систем выполнения работы;
- b) обеспечение компетентности работников;
- c) создание программ предупреждающего или предупредительного технического обслуживания и программ контроля;
- d) спецификации на закупку товаров и услуг;
- e) применение правовых и других требований или инструкций по эксплуатации оборудования, подготовленных их изготовителями;
- f) технические и административные средства и методы управления;
- g) адаптация («приспособление») работы к работникам путем, например:
  - 1) установления (определения) или переустановления того, как организована работа;
  - 2) привлечения к исполнению новых работников;
  - 3) установления (определения) или переустановления процессов и условий, в которых выполняется работа;
  - 4) применения эргономического подхода при проектировании нового или модификации имеющегося рабочего места, оборудования и т.п.

#### **А.8.1.2 Устранение опасностей и снижение рисков в области ОЗиОБТ**

Иерархия средств и методов управления имеет своим намерением создать системный подход к улучшению ОЗиОБТ, устранению опасностей, а также к снижению рисков в области ОЗиОБТ или управлению этими рисками. Каждое следующее средство управления рассматривается как менее результативное, чем предыдущее. Обычно используют комбинацию из нескольких средств и методов управления, чтобы быть успешным в снижении рисков в области ОЗиОБТ до уровня, который является минимально возможным с практической точки зрения.

Следующие примеры иллюстрируют меры, которые могут быть реализованы на каждом уровне:

**а) Устранение:** удаление опасности; прекращение использования опасных химических веществ; применение эргономических подходов при планировании новых рабочих мест; устранение монотонной работы или работы, вызывающей негативный стресс; удаление из зоны вилочных погрузчиков.

**б) Замена:** замена чего-то опасного на менее опасное; переход при реагировании на претензии потребителей в режим онлайн; борьба с рисками в области ОЗиОБТ в местах их происхождения; модернизация с учетом технического прогресса (например, замена краски на основе специальных растворителей на краску на водной основе; замена скользкого напольного покрытия; снижение напряжения, требуемого для работы оборудования).

**в) Применение технических средств и методов, реорганизация работы или и то, и другое:** изоляция людей от опасности; внедрение коллективных средств защиты (например: изолирование, применение защитных устройств на машинах, систем вентиляции); механизированные погрузка-разгрузка; снижение уровня шума; защита от падения с высоты за счет использования защитных перил/ограждений; реорганизация работы для исключения работ, выполняемых в одиночестве, неудобного времени работы и перегрузок или для предупреждения преследования.

**г) Применение административных средств и методов управления, включая подготовку:** проведение периодического контроля оборудования, обеспечивающего безопасность; проведение подготовки для предотвращения запугивания и преследования; управление согласованием вопросов ОЗиОБТ с субподрядчиками; проведение вводного инструктажа; администрирование деятельности по получению водительских удостоверений на право управления вилочными погрузчиками; проведение инструктажей по тому, как информировать об инцидентах, несоответствиях и преследованиях, не опасаясь наказания; изменение графиков работ (например, смен) работников; управление программами поддержки здоровья или медицинских обследований работников, которые подвержены рисками (например, воздействию на слух, вибрации рук, нарушения дыхания, повреждения кожи или воздействия на нее); обеспечение работников соответствующими инструкциями (например, по процессам управления входом/доступом [в помещения]).

**е) Применение средств индивидуальной защиты (СИЗ):** обеспечение адекватными СИЗ, включая защитную одежду, и проведение инструктажей по их применению и поддержанию работоспособности (например: защитная обувь, защитные очки, средства защиты органов слуха, перчатки).

### **А.8.1.3 Менеджмент изменений**

Целью менеджмента процесса изменений является поддержка ОЗиОБТ при выполнении работ за счет минимизации появления новых опасностей и рисков в области ОЗиОБТ в условиях выполнения работ при появлении изменений (например, в технологии, оборудовании, инженерных системах, практике и процедурах выполнения работы, проектных спецификациях, исходных (сырьевых) материалах, составе работников, стандартах или нормах и правилах). В зависимости от характера ожидаемого изменения организация может применить соответствующую методологию(и) (например, анализ проекта) для оценки рисков в области ОЗиОБТ и возможностей в области ОЗиОБТ, вызванных этим изменением. Потребность в менеджменте изменения может быть результатом процесса планирования (см. 6.1.4).

### **А.8.1.4 Закупки**

#### **А.8.1.4.1 Общие положения**

Процесс(ы) закупок следует применять для того, чтобы оценить и устранить опасности и снизить риски в области ОЗиОБТ, связанные, например, с продукцией, опасными материалами или веществами, исходными (сырьевыми) материалами, оборудованием или услугами, еще до того, как они будут доставлены на место выполнения работ.

Процессу(ам) закупок в организации следует учесть требования, включающие, например, требования к товарно-материальным ценностям, оборудованию, исходным (сырьевым) материалам, а также к другим товарам и соответствующим услугам, закупаемым организацией, чтобы обеспечить их соответствие системе менеджмента ОЗиОБТ организации. Этому процессу следует также учесть все потребности для осуществления консультаций (см. 5.4) и коммуникации (см. 7.4).

Организации следует верифицировать, что оборудование, установки и материалы безопасны для использования работниками за счет того, что:

- а) оборудование поставлено в соответствии со спецификацией и что оно протестировано в целях обеспечения уверенности в том, что оно работает, как намечалось;
- б) установки введены в эксплуатацию таким образом, который обеспечивает уверенность в том, что они будут функционировать, как это было спроектировано;
- в) материалы поставлены в соответствии с их спецификациями;
- г) все требования к применению/использованию, меры предосторожности и



другие защитные меры доведены до соответствующих работников и являются доступными.

#### **А.8.1.4.2 Подрядчики**

Потребность в координации (согласовании) основана на признании того, что некоторые подрядчики (т.е. внешние поставщики) обладают специализированными знаниями, навыками, методами и средствами.

Примерами деятельности и операций подрядчиков включают деятельность по техническому обслуживанию, строительству, эксплуатации, охране, уборке и ряд других функций. Подрядчики могут быть также консультантами или специалистами по администрированию, бухгалтерскому делу и другим направлениям. Передача каких-то видов деятельности подрядчикам не устранивает ответственность организации за ОЗиОБТ ее работников.

Организация может обеспечить координацию деятельности своих подрядчиков с помощью контрактов, которые четко определяют ответственности вовлеченных сторон. Организация может использовать различные инструменты для обеспечения деятельности подрядчиков в области ОЗиОБТ на рабочем месте (например, механизмы заключения контрактов или критерии для предварительного квалифирования/аттестации подрядчика, которые учитывают предыдущие показатели деятельности подрядчика в области ОЗиОБТ, его подготовку по вопросам обеспечения безопасности или возможности в области ОЗиОБТ, равно как и прямые требования, включаемые в состав контракта).

При осуществлении координации с подрядчиками организации следует рассмотреть то, как будет проходить обмен информацией об опасностях между организацией и ее подрядчиками, как будет контролироваться доступ работников в опасные зоны, а также процедуры, которым необходимо следовать при аварии. Организации следует установить, как подрядчик будет согласовывать свою деятельность с процессами системы менеджмента ОЗиОБТ организации (например, с процессами контроля входа, допуска в замкнутое пространство, процессы блокировки/разблокировки, оценки воздействий и менеджмента безопасности процессов) и докладывать об инцидентах.

Организации следует верифицировать, что подрядчики способны выполнять ее задания, до того, как им будет позволено приступить к своей работе, например, путем верификации того, что:

- а) записи о показателях деятельности в области ОЗиОБТ демонстрируют удовлетворительные результаты;
- б) критерии в отношении квалификации, опыта и компетентности работников

установлены и выполнены (например, путем подготовки);

с) ресурсы, оборудование и другие необходимые подготовительные работы адекватны и есть готовность к тому, чтобы начать работу.

#### **А.8.1.4.3 Аутсорсинг**

При аутсорсинге организации необходимо обеспечить управление переданными на аутсорсинг функциями и процессом(и) в целях достижения результата(ов), намеченного системой менеджмента ОЗиОБТ. Ответственность за соответствие переданных функций и процесса(ов) требованиям данного документа остается за организацией.

Организации следует установить объем управления переданной на аутсорсинг функцией(ми) или процессом(ми), основываясь на таких факторах, как:

- способность внешней организации удовлетворять требованиям системы менеджмента ОЗиОБТ организации;
- техническая компетентность организации определять (выявлять) соответствующие средства и методы управления или оценивать их адекватность;
- потенциальное влияние переданного на аутсорсинг процесса или функции на способность организации достигать результатов, намеченных ее системой менеджмента ОЗиОБТ;
- объем переданного на аутсорсинг процесса или функции;
- способность организации обеспечить необходимое управление с помощью применения ее процесса закупок;
- возможности улучшения.

В некоторых странах передача функций или процессов на аутсорсинг регулируется правовыми требованиями.

#### **А.8.2 Подготовленность к авариям и реагирование на них**

Планы подготовки к реагированию на аварии может охватывать события природного и техногенного характера, а также события, вызванные действиями человека, которые происходят как в рамках обычного рабочего времени, так и вне его.

## **А.9 Оценивание показателей деятельности**

### **А.9.1 Мониторинг, измерения, анализ и оценка показателей деятельности**

#### **А.9.1.1 Общие положения**

Для того, чтобы достичь результатов, намеченных системой менеджмента ОЗиОБТ, процессы следует подвергать мониторингу, измерениям и анализу.

а) Примерами того, что может быть подвергнуто мониторингу и измерениям, могут быть (но не ограничиваются только этим):

- 1) жалобы на состояние здоровья, состояние здоровья работников (посредством медицинских осмотров) и состояние среды в месте выполнения работ;
- 2) связанные с работой инциденты, травмы и причинение вреда здоровью, а также жалобы, включая тенденции;
- 3) результативность средств и методов управления деятельностью и готовность к действиям при авариях, а также оценка необходимости в модификации или применении новых средств и методов управления;
- 4) компетентность.

б) Примерами того, что может быть подвергнуто мониторингу и измерениям для оценки выполнения правовых требований, могут быть (но не ограничиваются только этим):

- 1) выявленные правовые требования (например, все ли правовые требования установлены (выявлены) и поддерживает ли организация документированную информацию о них в актуальном состоянии);
- 2) коллективные соглашения (когда они включают юридически значимые обязательства);
- 3) состояние выявленных расхождений с требованиями.

с) Примерами того, что может быть подвергнуто мониторингу и измерениям для оценки выполнения других требований, могут быть (но не ограничиваются только этим):

- 1) коллективные соглашения (когда они не включают юридически значимые обязательства);
- 2) стандарты и своды правил;
- 3) корпоративные и другие политики, правила и нормы;
- 4) страховые требования.

д) Критерии – это то, по отношению к чему организации может сопоставлять (сравнивать) показатели своей деятельности.

1) Примерами является бенчмаркинг (сопоставление) по отношению:

- i) к другим организациям;
- ii) к стандартам и сводам правил;
- iii) к собственным сводам правил и целям;
- iv) к статистическим данным по вопросам ОЗиОБТ.

2) Для измерений на основе критериев обычно используют показатели, например:

- i) если критерием является сравнение инцидентов, организация может выбрать для сравнения частоту, тип, серьезность или количество инцидентов; тогда показателем могло бы стать установленное соотношение в рамках одного и того же показателя;
- ii) если критерием является сравнение завершенности корректирующих действий, то показателем может быть процент действий, завершенных к настоящему времени.

Мониторинг может проводиться в виде постоянного контроля, надзора, критического анализа или установления (определения) статуса в целях выявления отклонений от требуемого или ожидаемого уровня показателей деятельности. Мониторинг может быть применен по отношению к системе менеджмента ОЗиОБТ, процессам или средствам и методам управления. Примеры включают проведение интервью, анализ документированной информации и наблюдение за тем, как осуществляется работа.

Измерение обычно включает присвоение количественных значений объектам или событиям. Оно является основой для количественных данных и обычно ассоциируется с оценкой программ обеспечения безопасности и надзора за состоянием здоровья. Примеры включают использование калиброванного или верифицированного (поверенного) оборудования для измерения воздействия опасного вещества или безопасного расстояния от источника опасности.

Анализ является процессом проверки данных для выявления взаимосвязей, особенностей и тенденций. Это может означать применение статистических методов, включая информацию от других аналогичных организаций, чтобы помочь в получении выводов и заключений из данных. Этот процесс наиболее часто ассоциируется с измерительной деятельностью.

Оценка показателей деятельности – это действия, предпринимаемые для установления (определения) пригодности, адекватности результативности рассматриваемого объекта для достижения целей, установленных системой менеджмента ОЗиОБТ.

### **А.9.1.2 Оценка степени соответствия**

Частота и время проведения оценки степени соответствия может варьироваться в зависимости от важности требования, изменений в условиях деятельности, изменений в правовых и других требованиях, а также от значений предыдущих показателей деятельности организации. Организация может использовать различные методы для поддержания своих знаний и понимания статуса своего соответствия требованиям.

### **А.9.2 Внутренний аудит**

Объем программы аудитов следует основывать на степени сложности и уровне зрелости системы менеджмента ОЗиОБТ.

Организация может добиться объективности и беспристрастности внутреннего аудита за счет создания процесса(ов), который отделяет роли аудиторов как внутренних аудиторов от их обычно выполняемых обязанностей, или же организация может использовать для выполнения этих функций внешних лиц.

### **А.9.3 Анализ со стороны руководства**

Термины, используемые применительно к анализу со стороны руководства, следует понимать так:

- а) **«пригодность»** (suitability) отражает степень, в которой система менеджмента подходит организации, ее деятельности, культуре и бизнесу;
- б) **«адекватность»** (adequacy) определяет, функционирует ли система менеджмента ОЗиОБТ надлежащим образом;
- с) **«результативность»** (effectiveness) показывает, достигла ли система менеджмента ОЗиОБТ намеченных результатов.

Вопросы, подлежащие рассмотрению в ходе анализа со стороны руководства и указанные в пунктах 9.3.а) – 9.3.г), не обязательно должны быть рассмотрены одновременно; организации следует установить (определить), когда и как рассматриваются вопросы, подлежащие обсуждению в ходе анализа со стороны руководства.

## **А.10 Улучшение**

### **А.10.1 Общие положения**

При принятии мер по улучшению организации следует рассмотреть результаты анализа и оценки показателей деятельности в области ОЗиОБТ, оценки степени соответствия *[правовым и другим требованиям]*, внутренних аудитов

и анализа со стороны руководства.

Примеры улучшения включают корректирующие действия, постоянное улучшение, изменения прорывного характера, инновацию и реорганизацию.

### **А.10.2 Инцидент, несоответствие и корректирующее действие**

Для расследования инцидентов и анализа несоответствий могут, в зависимости от требований организации, применяться отдельные процессы или они могут быть объединены в единый процесс.

Примеры инцидентов, несоответствий и корректирующих действий могут включать (но не ограничиваются только этим):

а) **инциденты**: падения с какого-то уровня, приведшее или не приведшее к травме; сломанная нога; асбестоз; потеря слуха; повреждение зданий или транспортных средств, которые могут привести к рискам в области ОЗиОБТ;

б) **несоответствия**: защитное оборудование функционирует ненадлежащим образом; нарушение правовых и других требований; несоблюдение предписанных процедур;

с) **корректирующие действия** (в соответствии с иерархией средств и методов управления, см. 8.1.2): устранение опасностей; замена опасных материалов на менее опасные; перепроектирование или модификация оборудования или инструментов; разработка процедур; повышение компетентности работников, подвергающихся воздействиям; изменение частоты использования/применения; применение средств индивидуальной защиты.

Анализ коренных причин связан с практикой исследования всех возможных факторов, связанных с инцидентом или несоответствием, путем постановки вопросов «Что произошло?», «Как это произошло?» и «Почему это произошло?», что служит исходной информацией к решению того, что может быть сделано для предотвращения возникновения этого вновь.

При установлении (определении) коренной причины инцидента или несоответствия организации следует использовать методы, соответствующие характеру анализируемого инцидента или несоответствия. Фокусом анализа коренной причины является предотвращение. Такой анализ может выявить много вносящих свой вклад сбоев (пробелов), включая факторы, относящиеся к коммуникации, компетентности, усталости, оборудованию или процедурам.

Анализ результативности корректирующих действий [см. 10.2.f)] связан с оценкой степени того, насколько реализованные корректирующие действия позволяют адекватно управлять коренной причиной(ами)



### **А.10.3 Постоянное улучшение**

Примеры объектов для постоянного улучшения включают (но не ограничиваются только этим):

- a) новые технологии;
- b) передовой опыт (как внутри организации, так и вне ее);
- c) предложения и рекомендации заинтересованных сторон;
- d) новые знания и понимание вопросов, связанных с ОЗиОБТ;
- e) новые или улучшенные материалы;
- f) изменения способностей или компетентности работников;
- g) достижения улучшенных показателей деятельности с использованием небольшого объема ресурсов (т.е. упрощение, выпрямление потоков и т.п.).

## **Приложение (справочное из предыдущей версии стандарта )**

### **Примеры тем для включения в чек-лист по идентификации опасностей**

#### **В.1 Физические факторы**

- скользкая или неровная поверхность;
- работа на высоте;
- падение предметов с высоты;
- неадекватность места проведения работ;
- плохая эргономика (устройство рабочего места, не учитывающее человеческие факторы);
- зажимы частей тела, ожоги и другие опасности, проистекающие от оборудования;
- опасности, связанные с транспортом, как на дороге, так и внутри помещений или на производственной площадке, относящиеся как к пассажирам, так и к пешеходам (связанные с превышением скорости движения, внешними габаритами транспортного средства и условиями дороги);
- пожары и взрывы (связанные с количеством и видом легковоспламеняющихся веществ);
- вредные источники энергии, такие, как электричество, радиация, шум или вибрация (связанные с дозами полученной энергии);
- запасенная (скрытая) энергия, которая может резко высвободиться и быть причиной физических увечий (связанная с количеством энергии);
- часто повторяемые операции, которые могут вести к расстройству верхних конечностей (связанные с продолжительностью выполнения таких операций);
- нестандартная температура на рабочем месте, что может привести к переохлаждению или тепловому удару;
- принуждение персонала выполнять работы, ведущие к физическим травмам (связанные с характером принуждения);
- ионизирующее излучение (от икс- или гамма-излучателей или радиоактивных материалов);
- неионизирующее излучение, например: световое, магнитное, радиоволны.

## **В.2 Химические факторы**

Связанные с материалами опасности для здоровья или опасности получения травм вследствие:

- вдыхания паров, газов или частиц;
- контактов частей тела с этими материалами или поглощения этих материалов телом;
- проглатывания;
- накопления, несовместимости или разложения материалов.

## **В.3 Биологические факторы**

Включают в себя биологические субстанции, аллергены или патогены (такие, как бактерии или вирусы), которые могут:

- попасть в организм при дыхании;
- передаваться контактным путем, в т.ч. при вводе жидкостей в тело (например при использовании шприцов), при укусах насекомых и т.д.;
- попасть в организм при глотании (например при употреблении загрязненных продуктов).

## **В.4 Социально-психологические факторы**

К ним относятся ситуации, которые могут приводить к негативным социально-психологическим последствиям, таким, как стресс (включая посттравматический стресс), беспокойство (тревога), усталость, депрессия, в т.ч.:

- чрезмерная нагрузка;
- исчезновения связи или потеря управляемости;
- физические параметры производственной среды на рабочем месте;
- физическое принуждение;
- запугивание или устрашение.

**ПРИМЕЧАНИЕ 1.** Источники социально-психологических факторов могут находиться вне рабочего места и могут влиять на состояние ОЗиОБТ как исполнителей работ, так и их коллег.

**ПРИМЕЧАНИЕ 2.** ISO 14121 содержит дополнительные примеры опасностей и их источников.