МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОВЕТ ПО СТАНДАРТИЗАЦИИ, МЕТРОЛОГИИ И СЕРТИФИКАЦИИ
(МГС)
INTERSTATE COUNCIL FOR STANDARDIZATION, METROLOGY AND CERTIFICATION
(ISC)

МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТАНДАРТ

ГОСТ 12.0.230.6— 2018

Система стандартов безопасности труда

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Обеспечение совместимости системы управления охраной труда с другими системами управления

Издание официальное

Москва
Стандартинформ
2018

gost.e-ecolog.ru

Предисловие

Цели, основные принципы и основной порядок проведения работ по межгосударственной стандартизации установлены в ГОСТ 1.0—2015 «Межгосударственная система стандартизации. Основные положения» и ГОСТ 1.2—2015 «Межгосударственная система стандартизации. Стандарты межгосударственные, правила и рекомендации по межгосударственной стандартизации. Правила разработки, принятия, обновления и отмены»

Сведения о стандарте

1 РАЗРАБОТАН Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», Обществом с ограниченной ответственностью «Экожилсервис»

2 ВНЕСЕН Федеральным агентством по техническому регулированию и метрологии

3 ПРИНЯТ Межгосударственным советом по стандартизации, метрологии и сертификации (протокол от 30 августа 2018 г. №111-П)

За принятие проголосовали:

Краткое наименование страны по МК (ИСО 3166) 004—97	Код страны по МК (ИСО 3166) 004—97	Сокращенное наименование национального органа по стандартизации
Армения	AM	Минэкономики Республики Армения
Беларусь	BY	Госстандарт Республики Беларусь
Казахстан	KZ	Госстандарт Республики Казахстан
Киргизия	KG	Кыргызстандарт
Россия	RU	Росстандарт
Узбекистан	UZ	Узстандарт

4 Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 7 сентября 2018 г. № 579-ст межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.6—2018 введен в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 1 июня 2019 г.

5 ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

*Информация об изменениях к настоящему стандарту публикуется в ежегодном информационном указателе «Национальные стандарты», а текст изменений и поправок — в ежемесячном информационном указателе «Национальные стандарты». В случае пересмотра (замены) или отмены настоящего стандарта соответствующее уведомление будет опубликовано в ежемесячном информационном указателе «Национальные стандарты». Соответствующая информация, уведомление и тексты размещаются также в информационной системе общего пользования — на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в сети Интернет (*gost.e-ecolog.ru

© Стандартинформ, оформление, 2018

В Российской Федерации настоящий стандарт не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального издания без разрешения Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии

Содержание

1 Область применения 1
2 Нормативные ссылки 1
3 Термины и определения 2
4 Основные преимущества и принципы обеспечения совместимости и интеграции систем управления. Общие требования и основные положения 3
5 Требования и процедуры обеспечения совместимости систем управления 5
5.1 Политика организации в области охраны труда и политики иных систем управления 5
5.2 Участие работников и их представителей 6
5.3 Обязанности и ответственность 7
5.4 Компетентность и подготовка 8
5.5 Требования к документации 8
5.6 Передача и обмен информацией 9
5.7 Исходный анализ 10
5.8 Планирование, разработка и применение систем управления 11
5.9 Цели по охране труда и в иных аспектах деятельности 12
5.10 Предотвращение опасностей 13
5.11 Мониторинг исполнения и оценка результативности 14
5.12 Расследование связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов и их воздействие на деятельность по обеспечению безопасности и охраны здоровья 15
5.13 Проверки и обеспечение согласованности с процедурами внутреннего аудита 15
5.14 Анализ руководством эффективности систем управления 16
5.15 Предупреждающие и корректирующие действия 16
5.16 Непрерывное совершенствование 17
Приложение А (справочное) Соответствие элементов системы управления охраной труда и элементов наиболее распространенных систем управления (менеджмента) 18
Библиография 25

Введение

В последние годы на межгосударственном уровне управления активно развивается стандартизация в области систем управления (систем менеджмента).

В настоящее время разработаны, утверждены и признаны на международном и национальных уровнях требования к системам менеджмента по таким аспектам деятельности организаций и соответствующим направлениям управления (менеджмента), как охрана труда, качество, экология (охрана окружающей среды), труда, энергосбережение, информационная безопасность, безопасность пищевой продукции, безопасность цепи поставок и др.

Примечание — В международной стандартизации [1]—[6] соответственно.

Наряду с вышеназванными стандартами ИСО на системы менеджмента разрабатывается международный стандарт ИСО на системы управления охраной труда.

С одной стороны, появление большого числа стандартов на системы управления способствует внедрению организациями наилучшего мирового опыта в этой области, но, с другой стороны, организациям становится все сложнее ориентироваться в таком многообразии, правильно и с наименьшими затратами ресурсов применять требования соответствующих стандартов на системы управления.

Более того, на практике системы управления в конкретных областях деятельности организации эффективно функционируют только в том случае, если организация обеспечивает их согласованность и встраивает их в свою общую систему управления, что требует развития методов создания интегрированных систем управления.

При этом одновременное внедрение разных систем управления, особенно отличающихся по структуре и формулировкам требований, создает значительные трудности для организаций. Наиболее сложным в интеграционном процессе систем управления является то, каким образом эти системы, традиционно управляемые разными структурными подразделениями (управлениями, отделами, службами, группами и т. п.), могут быть объединены.

Свидетельствами того, что существует реальная потребность в решении вопросов обеспечения согласованности, являются предпринимаемые на международном, межгосударственном и национальном уровнях подходы к определению «единых» для всех систем управления (систем менеджмента) элементов и требований.

В качестве основы, обеспечивающей внедрение интегрированных общих требований, установленных стандартами на системы управления (системы менеджмента) Международной организацией по стандартизации (ИСО), определены общие элементы стандартов на системы управления (системы менеджмента), т.е. общие системные элементы, управление которыми может осуществляться на основе интегрированного подхода. В рамках этого подхода разработаны и опубликованы для использования во всех разрабатываемых стандартах на системы управления (менеджмента): структура верхнего уровня, основной общий текст, общие термины и основные определения.

Примечание — В международной стандартизации [7].

Хотя идентификация общих элементов и требований систем позволяет избежать дублирования и в целом упростить внедрение систем управления (систем менеджмента), все это становится возможным только при обеспечении согласованности и учете специфики требований самих систем в тех аспектах деятельности, которыми организация собирается управлять. Поэтому не все, а лишь общие требования систем управления могут быть полностью интегрированы, а степень интеграции будет зависеть от вида производственной деятельности и потребностей организации. Даже элементы, которые на первый взгляд кажутся общими, могут иметь специфические различия в контексте требований отдельных стандартов на системы управления (системы менеджмента), что требует дополнительных усилий по их согласованию и интегрированию.

Поскольку ГОСТ 12.0.230—2007 основывается на требованиях Руководства Международной организации труда ILO-OSH 2001 и не является стандартом ИСО, структура его элементов и отдельные требования формально не в полной мере согласуются со структурой стандартов Международной организации по стандартизации.

Настоящий стандарт разработан в развитие требований п. 4.1.3 ГОСТ 12.0.230—2007 с целью обеспечения совместимости и согласованности систем управления охраной труда, разрабатываемых организациями на основе ГОСТ 12.0.230—2007, с различными (одной или несколькими) наиболее рас-

пространенными системами управления (системами менеджмента), требования к которым изложены в стандартах ИСО и которые соответствуют специфичным для ИСО процедурам.

Применение организацией настоящего стандарта позволяет улучшить ее основную деятельность, обеспечить единый подход к управлению рисками, исключить конфликты между конкретными подходами к управлению, принятыми в различных системах, сократить дублирование и уменьшить документацию систем, более результативно и эффективно проводить проверки (аудиты) и, что наиболее важно, более легко обеспечивать совместимость системы управления охраной труда с любой новой системой управления (системой менеджмента).

Применение рекомендаций настоящего стандарта является исключительно добровольным. В тех случаях, когда наличие систем управления (систем менеджмента) в организации есть результат внешнего воздействия (например, требования клиентов по наличию системы менеджмента качества или требования национального законодательства по наличию системы управления охраной труда), организации целесообразно осуществлять интеграцию систем управления только в тех случаях, когда это будет осуществляться исключительно в интересах ее основной деятельности. Если организация не видит преимуществ от интеграции систем управления, то ей не следует это делать.

Настоящий стандарт объединяет общие требования, установленные в стандартах на системы управления, однако последовательность изложения приведенных элементов, которые соответствуют структуре ГОСТ 12.0.230—2007, не следует рассматривать как модель интегрированной системы управления.

Подход, изложенный в настоящем стандарте, может быть использован организацией при внедрении системы управления охраной труда, которая не только отвечает требованиям ГОСТ 12.0.230—2007, но и учитывает аналогичные и/или связанные элементы других систем управления, что позволит организации избежать излишних затрат и дублирования в работе подразделений и должностных лиц.

Настоящий стандарт не содержит конкретных технических требований по обеспечению безопасности производства и не заменяет собой соответствующих требований действующих нормативных актов национального законодательства, в том числе соответствующих технических регламентов и прочих нормативных правовых актов сферы технического регулирования.

Соответствие настоящему стандарту не обеспечивает автоматического соответствия ГОСТ 12.0.230—2007 или любым другим стандартам на системы управления (системы менеджмента).

М Е Ж Г О С У Д А Р С Т В Е Н Н Ы Й С Т А Н Д А Р Т

Система стандартов безопасности труда

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Обеспечение совместимости системы управления охраной труда с другими системами управления

Occupational safety standards system. Health management systems.
Ensuring compatibility of health management system with other management systems

Дата введения — 2019—06—01

1 Область применения

1.1 Настоящий стандарт распространяется на системы управления охраной труда, требования к которым установлены ГОСТ 12.0.230, и устанавливает единый методический подход к обеспечению совместимости и интеграции элементов системы управления охраной труда со структурой и элементами иных систем управления и общей системы управления организации.

1.2 Настоящий стандарт предназначен для применения любой организацией (или ее отдельным подразделением) независимо от ее организационно-правовой формы, вида осуществляемой деятельности, местоположения, численности задействованного персонала и сложности организационной структуры в качестве основы при интегрированном внедрении двух или более стандартов на системы управления (системы менеджмента).

1.3 Настоящий стандарт не распространяется на случаи, когда в организации внедрена только система управления охраной труда на основе ГОСТ 12.0.230 и отсутствуют системы управления (системы менеджмента) в других аспектах деятельности организации.

1.4 Настоящий стандарт может быть также применен в случаях, когда в организации внедрена система управления охраной труда на основе ГОСТ 12.0.230, а организация осуществляет подготовку к внедрению систем управления (систем менеджмента) в других аспектах деятельности на основе соответствующих стандартов.

2 Нормативные ссылки

В настоящем стандарте использованы нормативные ссылки на следующие межгосударственные стандарты:

ГОСТ ISO 9000—2011 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь

ГОСТ 12.0.002—2014 Система стандартов безопасности труда. Термины и определения

ГОСТ 12.0.230—2007 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования

ГОСТ 12.0.230.3—2016 Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Оценка результативности и эффективности

Примечание — При пользовании настоящим стандартом целесообразно проверить действие ссылочных стандартов в информационной системе общего пользования — на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в сети Интернет или по ежегодному информационному указателю

Издание официальное

«Национальные стандарты», который опубликован по состоянию на 1 января текущего года, и по выпускам ежемесячного информационного указателя «Национальные стандарты» за текущий год. Если ссылочный стандарт заменен (изменен), то при пользовании настоящим стандартом следует руководствоваться заменяющим (измененным) стандартом. Если ссылочный стандарт отменен без замены, то положение, в котором дана ссылка на него, применяется в части, не затрагивающей эту ссылку.

3 Термины и определения

В настоящем стандарте применены термины по ГОСТ 12.0.002, ГОСТ 12.0.230, а также следующие термины с соответствующими определениями:

3.1 **совместимость стандартов:** Пригодность схожих стандартов к совместному использованию при заданных условиях для выполнения принятых и/или установленных требований.

Примечания

1 Совместимость стандартов обеспечивает отсутствие нежелательных взаимосвязей между требованиями стандартов, приводящих к увеличению ресурсов и/или к снижению результативности и эффективности выполнения требований стандартов.

2 Совместимость стандартов систем управления (систем менеджмента) означает, что общие элементы стандартов могут быть реализованы организациями совместно, полностью или частично, без ненужного дублирования.

3.2 **система управления** (предпочтительный термин), **система менеджмента** (допустимый термин): Совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих элементов организации для разработки политик, целей и процессов для достижения этих целей.

Примечания

1 Система управления (система менеджмента) может затрагивать один или несколько аспектов деятельности.

2 Элементы системы включают структуру, функции и обязанности организации, планирование и осуществление.

3 Область распространения системы управления (системы менеджмента) может включать в себя всю организацию, конкретные и идентифицированные аспекты деятельности организации, конкретные и идентифицированные подразделения организации или один или несколько аспектов деятельности в рамках некоторой группы организаций.

3.3 **интегрированная система управления:** Система управления, которая объединяет управление несколькими аспектами деятельности и процессами организации в одну полную структуру, что позволяет организации удовлетворять требованиям более одного стандарта на системы управления (системы менеджмента).

3.4 **аспект деятельности:** Определенное функциональное направление, связанное с деятельностью организации, которое оказывает или может оказывать влияние на организацию или на ее заинтересованные стороны.

Примечания

1 Термин «аспект деятельности» применяется для идентификации вопросов, которые могут требовать управления.

2 Представляется очевидным существование многих аспектов деятельности, которые могут воздействовать на организацию (например, качество продукции или услуг, воздействие на окружающую среду, охрана труда и безопасность производства, информационная безопасность, энергопотребление и др.). Рассмотрение всех таких аспектов одновременно не представляется целесообразным, а потому обычно рассматриваются те из них, которые могут оказать наиболее значительное воздействие, требуют сокращения степени воздействия и/или управления ими.

3.5 **заинтересованная сторона** (предпочтительный термин), **причастная сторона** (допустимый термин): Лицо или организация, которые могут воздействовать на осуществление деятельности или принятие решения, быть подверженными их воздействию или воспринимать себя в качестве последних.

3.6 **воздействие:** Влияние на обязательства и цели политики организации, заинтересованные стороны организации или на саму организацию в целом.

Примечание — Влияние может быть положительным или отрицательным.

3.7 **событие:** Возникновение или изменение специфического набора условий.

Примечания

1 Событие может быть единичным или многократным и может иметь несколько причин.

2 Событие может быть определенным или неопределенным.

3 Событие может быть названо терминами «инцидент», «опасное событие» или «несчастный случай».

4 Событие без последствий может также быть названо терминами «угроза возникновения опасного события», «угроза инцидента», «угроза поражения» или «угроза возникновения аварийной ситуации».

3.8 **последствие:** Результат воздействия события на объект.

Примечания

1 Результатом воздействия события может быть одно или несколько последствий.

2 Последствия могут быть определенными или неопределенными, могут быть ранжированы от позитивных до негативных.

3 Последствия могут быть выражены качественно или количественно.

4 Первоначальные последствия могут вызвать эскалацию дальнейших последствий по принципу «домино».

3.9 **документированная информация:** Информация, которая должна поддерживаться в организации, а также носитель, который ее содержит.

Примечания

1 Документированная информация может быть любого формата и на любом носителе и может быть получена из любого источника.

2 Документированная информация может относиться:

а) к системе управления (менеджмента), включая соответствующие процессы и процедуры;

б) к информации, созданной для функционирования организации (документация);

в) к свидетельствам достигнутых результатов (записи).

3.10

процедура: Установленный способ выполнения деятельности или процесса.

Примечания

1 Процедуры могут быть документально оформлены или нет.

2 Если процедура документирована, часто используется термин «письменная процедура» или «документированная процедура». Документ (3.7.2), содержащий процедуру, может называться «процедурный документ».

[ГОСТ ISO 9000—2011, статья 3.4.5]

Примечание — В настоящем стандарте в большинстве случаев применяется термин «процедура», что может вызвать смысловую путаницу в понимании процедуры и ее места в известном и широко применяющемся процессном подходе, в соотнесении процедуры и процесса. Процесс является видом деятельности, а процедура является формализацией процесса, устанавливающей фиксированный порядок того, как процесс должен выполняться.

3.11 **процесс:** Комплекс взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, который преобразует входы в выходы.

3.12 **процессный подход:** Одна из методологий управления организацией, основанная на выделении и рассмотрении процессов, каждый из которых протекает во взаимосвязи с другими процессами деятельности организации или с внешней средой.

Примечание — Дополнительно см. пункт 2.4 ГОСТ ISO 9000.

4 Основные преимущества и принципы обеспечения совместимости и интеграции систем управления. Общие требования и основные положения

4.1 Основными преимуществами обеспечения совместимости и интеграции системы управления охраной труда с иными системами управления являются:

а) повышение безопасности труда и обеспечение устойчивости позиций организации, в том числе за счет повышения эффективности бизнеса в результате создания единого подхода к управлению, по-

лучение синергетического эффекта от проектов по улучшениям, включая улучшения в сфере охраны труда;

Примечание — Согласованность различных систем выгодна для организации, поскольку тем самым обеспечивается интеграция всех бизнес-процессов и согласованность с бизнес-стратегиями организации, что содействует непрерывному совершенствованию общей системы управления организации.

б) создание единых процедур управления процессами производства или оказания услуг, включая планирование действий по достижению целей, их осуществление, контроль за результативностью их исполнения, а также действия по улучшению;

Примечание — Соблюдая все требования с помощью единого (интегрированного) набора процедур, организация сможет обнаружить дублирование в обязанностях и исключить такое дублирование, что упростит управление бизнес-процессами.

в) сокращение противоречий между системами управления, исключение конфликта целей и задач разных систем и конфликта интересов, связанного с распределением ответственности и полномочий персонала в различных системах;

г) исключение дублирования деятельности в рамках процедур систем управления и соответствующих функций;

Примечание — Согласованность систем управления обеспечивает повышение эффективности процессов, содействует принятию согласованных решений проблем, возникающих в различных аспектах деятельности организации, что в конечном итоге приводит к повышению результативности всех систем управления и представляет реальную ценность для организации.

д) уменьшение документированной информации и исключение дублирования в ней;

е) снижение затрат на функционирование систем управления и оптимальное распределение ресурсов;

ж) единый риск-ориентированный подход и улучшение управления угрозами и возможностями;

Примечание — Используя риск-ориентированный подход, организация способна упреждающе выявлять угрозы и использовать возможности, что способствует систематическому постоянному совершенствованию управления и принятию результативных и эффективных решений в тех аспектах деятельности, в которых организация проводит согласованность систем управления.

и) более эффективное и результативное проведение проверок (аудитов).

Примечание — Благодаря обеспечению согласованности процедура проверок (аудита) систем управления — как внутренних(его), так и внешних(его) — будет более эффективной, что приведет к уменьшению несоответствий, устранению дублирования в процедурах проверок (аудита) и экономии временных, финансовых и других ресурсов.

4.2 Организации для обеспечения совместимости системы управления охраной труда с другими системами управления следует принимать во внимание следующие факторы:

а) круг субъектов права, заинтересованных в системах управления;

б) структура и содержание стандартов на системы управления;

в) основная терминология различных систем управления;

г) нормативная база, в том числе по процедурам сертификации;

д) объекты проверки (аудита).

4.3 Для установления наиболее приемлемой формы обеспечения согласованности различных систем управления, которая позволит сократить затраты ресурсов до минимума, организации следует систематизировать требования различных систем управления и определить те элементы системы управления охраной труда, которые она будет внедрять как общие для всех систем управления и, следовательно, устанавливать для них единые процедуры реализации.

Структура и состав элементов систем управления для каждой организации определяются ее предназначением (миссией) и стратегическими целями, организационной структурой, структурой ее ресурсов и составом процессов, которые реализует организация для достижения своих целей. В любом случае согласованные (интегрированные) системы управления должны одинаково поддерживаться со стороны руководства.

4.4 Наиболее универсальными, как правило, и, следовательно, наиболее легко совместимыми являются процедуры:

а) установления и поддержания в работоспособном состоянии политики (политик) организации и целей в различных аспектах деятельности;

б) распределения ресурсов, установления функциональных обязанностей и ответственности;

в) информационного обеспечения;

г) подготовки и обеспечения компетентности персонала;

д) управления документированной информацией (документацией и записями);

е) измерений и мониторинга показателей результативности;

ж) внутренних проверок (аудитов);

и) анализа со стороны руководства, учитывающего общую бизнес-стратегию и общий бизнес-план организации;

к) постоянного улучшения (корректирующие и предупреждающие (если таковые предусмотрены системой управления) действия, измерения и непрерывное совершенствование).

4.5 При обеспечении совместимости различных систем управления следует учитывать, что в интегрированной системе должны быть:

а) единые требования организации, включая общие элементы систем, единые системные процедуры и процессы. Такие единые требования, на сколько это применимо, должны быть отражены в едином комплекте документации;

б) элементы, являющиеся специализированными для конкретных систем управления, в том числе специфические требования системы управления охраной труда.

4.6 В тех же случаях, когда организация планирует проведение сертификации системы управления, созданной и функционирующей по тому или иному стандарту, она должна рассмотреть и выполнять все требования, установленные конкретным стандартом на систему управления, по которому будет осуществляться оценка соответствия для сертификации.

4.7 Организация может внедрять системы управления последовательно (одна за другой) либо несколько систем одновременно.

Примечание — Наиболее рациональным с точки зрения затрат ресурсов и времени является параллельное внедрение, поскольку все элементы, которые организация решила внедрять как общие, будут сразу построены на интегрированных процедурах, обеспечивающих совместимость и согласованность систем друг с другом, без последующего пересмотра с учетом требований стандарта на вновь внедряемую систему управления.

Однако на практике организации по разным причинам чаще внедряют системы управления последовательно, в которых при реализации требований внедряемого стандарта оценивается пригодность уже существующих процедур.

4.8 Соответствие элементов системы управления охраной труда с элементами наиболее распространенных систем управления (систем менеджмента) приведено в справочном приложении А.

5 Требования и процедуры обеспечения совместимости систем управления

5.1 Политика организации в области охраны труда и политики иных систем управления

5.1.1 Организации в отношении всех аспектов деятельности, охватываемых принятыми к внедрению системами управления, следует разработать политику организации.

Организация может устанавливать разные политики, действие которых распространяется только на определенные аспекты деятельности, а требования к таким политикам определены конкретными стандартами на системы управления, либо может устанавливать одну единую (интегрированную) политику, охватывающую все находящиеся под системным управлением аспекты деятельности при условии, что такая единая (интегрированная) политика учитывает все требования каждого конкретного стандарта на системы управления.

5.1.2 До начала разработки политики (политик) организации следует провести исходный анализ и определить текущие условия функционирования организации в соответствии с 5.7.

5.1.3 В случае разработки различных политик по различным аспектам деятельности, в политике в области охраны труда организация должна учитывать требования, изложенные в пункте 4.1 ГОСТ 12.0.230.

5.1.4 В случае разработки единой (интегрированной) политики организация должна учесть следующие общие для всех систем управления принципы, применимые к политике, а именно:

а) соответствие целям организации;

б) создание основы для постановки и пересмотра поставленных целей;

в) включение обязательства по выполнению всех соответствующих требований, которые организация приняла на себя, включая требования национальных законов и иных нормативных правовых актов;

г) включение обязательства по непрерывному совершенствованию систем управления;

д) соответствие определенным положениям и специфическим требованиям к политике соответствующих стандартов на системы управления по тем аспектам деятельности, которые охватывает согласованная (интегрированная) система управления.

Примечания

1 Применительно к системам управления охраной труда такими специфическими требованиям к политике являются требования, изложенные в п. 4.1.2, а); в) ГОСТ 12.0.230.

2 В случае разработки единой (интегрированной) политики такими специфическими требованиями являются требования, изложенные в п. 4.1.1, б) ГОСТ 12.0.230 относительно краткости политики.

5.1.5 Для обеспечения согласованности систем управления организации следует установить единые процедуры:

а) обеспечение доступности политики (политик) организации в документированном виде, в том числе, если это применимо, для соответствующих заинтересованных сторон;

б) доведение политики (политик) до всего персонала организации, в том числе до персонала, работающего под контролем организации;

в) пересмотр политики (политик) на регулярной основе для обеспечения ее адекватности и пригодности, особенно в случаях изменений (см. 5.10.2) или когда выявлены какие-либо недостатки по результатам анализа систем управления со стороны руководства (см. 5.14).

5.1.6 После определения политики (политик), содержащей(их) те положения, которые должны быть выполнены, следующим логическим шагом для организации является планирование того, как это должно быть реализовано на практике.

Организации следует рассмотреть:

а) условия ее функционирования (см. 5.7 и 5.8);

б) потребности и ожидания заинтересованных сторон (см. 5.7);

в) действия по устранению угроз и использованию возможностей (см. 5.7), в том числе действия на случай непредвиденных обстоятельств (см. 5.10.3);

г) цели и мероприятия по их достижению (см. 5.9);

д) обязанности и ответственность (см. 5.3).

5.2 Участие работников и их представителей

5.2.1 Участие работников и их представителей является важнейшим специфическим требованием большинства элементов системы управления охраной труда, а особенно требованием п. 4.2.4 ГОСТ 12.0.230.

Тем не менее, многие системы управления в иных аспектах деятельности требуют от организации:

а) разработать, внедрить и поддерживать процедуру(ы) участия работников и их вовлеченности в различные консультационные мероприятия. Организации следует обеспечивать осведомленность персонала об актуальности и важности его деятельности и вкладе в достижение целей организации;

Примечание — Вовлечение работников в разработку эффективных процедур управления может способствовать повышению культуры производства и содействовать участию работников в мероприятиях по улучшению (см. 5.16).

б) разработать, внедрить и поддерживать процедуру(ы) консультации с подрядчиками, включая процедуры обеспечения четкого понимания их обязанностей в рамках систем управления (см. 5.10.5). Подрядчики должны понимать важность своей деятельности для достижения целей организации.

5.2.2 Организации следует учесть, что отдельные системы управления в отдельных случаях также требуют от организации обеспечить консультирование соответствующих внешних заинтересованных сторон по вопросам систем управления.

5.3 Обязанности и ответственность

5.3.1 Требования ГОСТ 12.0.230 к системам управления охраной труда согласуются с требованиями в других системах управления (менеджмента).

Примечание — Успешное внедрение систем управления зависит от приверженности и обязательств высшего руководства. На деятельность и мотивацию персонала существенное влияние оказывает их восприятие лидерства и приверженности руководителей вопросам охраны труда.

Лидерство высшего руководства организации должно проявляться в искреннем и постоянном интересе к обеспечению требований охраны труда, а отношение и поведение высшего руководства в сфере охраны труда должны распространяться сверху донизу по всем уровням управления организацией.

5.3.2 Высшее руководство организации должно применять единые подходы, способы и механизмы демонстрации лидерства, приверженности и взятых обязательств в отношении аспектов деятельности, по которым в организации внедрены системы управления.

Высшему руководству организации следует учесть, что общими для систем управления способами демонстрации лидерства и приверженности руководства являются:

а) обеспечение разработки политики (см. 5.1) и целей (см. 5.9), согласуемых со стратегией организации;

б) обеспечение интеграции требований систем управления в те виды деятельности, которые являются ключевыми в аспекте существования организации;

в) обеспечение ресурсами, необходимыми для функционирования и результативности систем управления;

г) формирование у персонала культуры производства, основанной на восприятии важности соблюдения требований систем управления;

д) обеспечение достижения системами управления целевых результатов;

е) оказание поддержки любым инициативам персонала по обеспечению результативности систем управления;

ж) содействие непрерывному совершенствованию;

и) поддержка других представителей руководства и/или соответствующих руководителей в демонстрации ими лидерства и приверженности в тех сферах, которыми они руководят.

5.3.3 Для обеспечения функционирования систем управления высшему руководству организации следует определить взаимодействие подразделений (персонала) в каждой системной процедуре и довести до персонала организации соответствующие функциональные обязанности и ответственность в системах (независимо от других обязанностей и ответственности), включая обязанности и ответственность за:

а) создание, внедрение и обеспечение результативного функционирования систем управления, обеспечение соответствия требованиям стандартов на системы управления, которые организация внедряет у себя;

б) предоставление отчетов высшему руководству о результатах функционирования систем управления для проведения анализа (см. 5.14), включая рекомендации по улучшению (см. 5.16).

5.3.4 Организации следует учесть, что все стандарты по системам управления закрепляют всеобъемлющую обязанность и ответственность за обеспечение требований в определенном аспекте деятельности именно за высшим руководством.

5.3.5 Для обеспечения согласованности систем управления организации следует установить единую процедуру определения, документирования и доведения до сведения персонала, включая персонал подрядчиков, и командированных лиц информации об обязанностях и полномочиях тех, кто несет ответственность за системы управления, и об их взаимодействиях в рамках организации. Представляется исключительно важным понимание каждым руководителем любого уровня управления и каждым работником своей роли в системе управления.

Организации следует учесть, что п. 4.3.2 ГОСТ 12.0.230 определяет специфические для системы управления охраной труда требования, которые в обязательном порядке должны быть учтены при установлении обязанностей и ответственности (например, требования, изложенные в п. 4.3.2, б) ГОСТ 12.0.230 относительно выявления опасностей, оценивания и управления рисками в области охраны труда; требования п. 4.3.2, ж) — м) ГОСТ 12.0.230, в том числе относительно участия работников и их представителей в деятельности комитета (комиссии) по охране труда).

Дополнительно организации следует определить компетенции, необходимые для выполнения установленных системой обязанностей и, при необходимости, обеспечить проведение подготовки (см. 5.4).

5.4 Компетентность и подготовка

5.4.1 Для обеспечения согласованности в системах управления организации следует понимать, что едиными в системах являются требования:

а) определять необходимую компетентность лиц(а), выполняющих(его) работу под управлением организации (работающих(его) в организации или от имени организации), которая влияет на результативность и которая является достаточной для выполнения установленных системами управления задач. Организации следует определить потребности в компетентности. Персонал должен оцениваться с учетом этих потребностей до назначения и на постоянной основе;

б) обеспечивать компетентность лиц(а) на основе соответствующего образования, подготовки, профессиональных навыков и опыта работы. Организации следует помнить, что возможны такие ситуации, когда образование само по себе не может обеспечить уровень компетенции, необходимый для выполнения задач систем управления. Полная компетентность достигается совместно наличием образования, подготовки (подготовок) и опыта практической работы;

в) предпринимать действия, направленные на получение требуемой компетентности, и оценивать результативность предпринятых действий там, где это возможно;

Примечание — Предпринимаемые действия по обеспечению требуемой компетентности могут включать, например, проведение обучения, наставничество или перераспределение обязанностей среди имеющегося персонала, или же наем лиц(а), обладающих(его) требуемым уровнем компетентности.

г) сохранять соответствующую документированную информацию, подтверждающую компетентность.

5.4.2 При внедрении согласованных (интегрированных) систем управления организации следует установить единые согласованные перечни компетенций персонала для любого конкретного вида деятельности, единые и/или согласованные планы подготовки, программы и методы подготовки.

5.5 Требования к документации

5.5.1 Документация систем управления организации включает в себя:

а) документированную информацию, требуемую стандартами по системам управления;

б) документированную информацию, определенную организацией как необходимую для обеспечения результативности систем управления.

Примечание — Объем документированной информации в системе управления одной организации может отличаться от другой в зависимости от:

а) размера организации и вида ее деятельности, процессов, продукции и услуг;

б) сложности процессов и их взаимодействия;

в) компетентности персонала.

5.5.2 Документированная информация систем управления организации в общем случае включает:

а) политику (политики) и цели организации;

б) Руководство (Положение) по системе управления (системе менеджмента) в виде бумажного или электронного документа, описывающее основные элементы системы управления и их взаимодействие, включая общеустановленные способы осуществления деятельности, общие процедуры, а также ссылки на смежные документы;

в) документально оформленные процедуры и записи, необходимые согласно стандартам по системам управления;

Примечание — В различных системах управления подразумевается наличие в организации различного набора документированной информации.

г) документы, определенные самой организацией как необходимые для обеспечения эффективного планирования, выполнения работ и текущего управления (контроля) теми аспектами деятельности, в которых организация внедряет системное управление.

5.5.3 Для обеспечения согласованности систем управления в сфере реализации механизма управления документированной информацией организации следует установить, внедрить и поддерживать в рабочем состоянии единую(ые) процедуру(ы):

а) обеспечения идентификации и описания (например, названия, даты, автора, ссылочного номера), формата (например, языка, версии программного обеспечения, графических средств) и носителя (например, бумажный или электронный вид) документированной информации;

б) анализа и официального одобрения (утверждения) на предмет соответствия, адекватности (достаточности) и пригодности до их выпуска;

в) пересмотра, актуализации (обновления) и переутверждения документов по мере необходимости;

г) обеспечения управления изменениями (например, контроль версиями), идентификации изменений и статуса действующих документов;

д) распространения, обеспечения доступности (наличия актуальных версий документов во всех местах их использования) и восстановления документированной информации;

Примечание — Доступность может подразумевать полномочия только на просмотр документированной информации либо как на просмотр, так и на внесение изменений в документированную информацию.

е) хранения в течение установленных сроков и обеспечения сохранности, включая сохранность четкости и разборчивости документированной информации, ее легкой идентификации;

ж) достаточной защиты (например, от несоблюдения конфиденциальности, от ненадлежащего использования или потери целостности);

и) санкционированного уничтожения документированной информации, предотвращения непреднамеренного использования отмененных документов и их специальной идентификации в случае сохранения таких документов для какой-либо цели.

5.5.4 Документированная информация внешнего происхождения, определенная организацией как необходимая для планирования и функционирования систем управления, должна быть соответствующим образом идентифицирована и, по мере необходимости, находиться под управлением и распространяться.

5.5.5 Организации следует установить:

а) общие формы представления документированной информации;

б) единый перечень документов систем управления в организации, на рабочих местах, участках, в отделах.

5.5.6 Организации следует создавать, документально оформлять и вести записи для обеспечения доказательства соответствия установленным требованиям и результативной работы систем управления. Записи должны оставаться четкими, легко идентифицируемыми и восстанавливаемыми.

Для обеспечения согласованности в системах управления организация должна установить единую(ые) процедуру(ы) идентификации, хранения, защиты, восстановления, сохранения и изъятия всех видов записей по всем аспектам деятельности, охватываемым системами управления.

5.6 Передача и обмен информацией

5.6.1 Для каждой системы управления организация должна определить потребность во внутреннем и внешнем обмене информацией, связанной с системами, включая определение:

а) перечня передаваемой информации;

б) сроков передачи информации;

в) адресатов передачи информации и ответственных за ее передачу.

5.6.2 Организации следует установить, внедрить и поддерживать в рабочем состоянии результативные процедуры, обеспечивающие:

а) внутренний обмен информацией на различных уровнях управления и между различными функциональными подразделениями организации. Обмен информацией между руководством и работниками должен обеспечивать возможность решения ими необходимых задач и понимания причин производимых действий. Должна также функционировать соответствующая эффективная система обратной связи — от работников к руководителям всех уровней управления. Следует иметь в виду, что персонал организации всегда является заинтересованной стороной в вопросах охраны труда и может действовать через, например, такие коллегиальные органы, как профсоюзные организации. Кроме того, сам персонал организации является наилучшим источником информации об опасностях и рисках на рабочих местах;

б) получение, регистрацию и представление ответов на соответствующие сообщения от внешних заинтересованных сторон. Организации следует принять решение о целесообразности активного обмена информацией с внешними заинтересованными сторонами и документально оформить такое решение. Если принято решение об обмене информацией с внешними заинтересованными сторонами, то организации следует разработать и внедрить соответствующие процедуры, обеспечивающие обмен такой информацией.

5.6.3 Организации следует учесть, что едиными в системах управления являются требования об информировании лиц, выполняющих работу под управлением организации, которые должны быть осведомлены о:

а) политике (ах) организации в соответствующих аспектах деятельности;

б) своем вкладе в результативность систем управления, включая преимущества от улучшения собственных результатов в соответствующих аспектах деятельности;

в) последствиях несоответствия требованиям систем управления.

5.6.4 Для обеспечения согласованности в системах управления организации следует установить единую систему управления осведомленностью персонала (определить общие каналы, единые способы и методы обмена информацией и обеспечения осведомленности, включая средства визуализации (информационные стенды, знаки безопасности, сигнальные цвета, разметка и др.).

Метод обмена информацией и используемый язык должны отвечать потребностям персонала и обеспечить легкое понимание той информации, которая ему предоставляется. Для выполнения этого требования со стороны поставщиков и подрядчиков требуются юридически оформленные соглашения, в том числе включенные в договоры, контракты и др.

5.7 Исходный анализ

5.7.1 Организация должна согласовать выполнение требований соответствующего раздела ГОСТ 12.0.230 с требованиями разделов «Условия функционирования» (*англ.* — «*Contex*») в иных системах управления (системах менеджмента).

Организации следует установить единую процедуру (методику) согласованных между собой действий в отношении угроз и возможностей и определить внутренние и внешние факторы, которые связаны с условиями функционирования самой организации и влияют на способность организации достигать цели(ей) ее систем управления и которые необходимо учитывать при внедрении систем.

Кроме того, организации следует установить единую процедуру мониторинга и анализа информации о таких внешних и внутренних факторах.

Оценка внутренних факторов организации может включать:

а) управление, организационную структуру, роли и подотчетность;

б) политики, цели и стратегии, которые существуют для их достижения;

в) возможности, понятные с точки зрения ресурсов, умений и компетенций (например, финансы, время, люди, процессы, системы и технологии);

г) информационные системы, информационные потоки и процессы принятия решений (как формальные, так и неформальные);

д) отношения, восприятия и ценности, внутренние заинтересованные стороны;

е) культуру производства;

ж) стандарты, руководящие принципы и модели, принятые организацией;

и) формы и объемы договорных отношений;

к) определение ключевых взаимодействий между системами, потенциальных конфликтов, которые могут возникнуть, и процессы их разрешения.

Оценка внешних факторов организации может включать:

а) социальную и культурную, правовую, нормативную, финансовую, технологическую, экономическую, природную и конкурентную среду (международную, национальную, региональную или местную);

б) ключевые факторы и тенденции, влияющие на цели организации;

в) отношения с внешними заинтересованными сторонами, их восприятие и их ценности.

При определении внутренних и внешних факторов важно учитывать не только угрозы, но и возможности их реализации.

5.7.2 Организации следует определять:

а) заинтересованные стороны, имеющие отношение к системам управления;

б) разумные требования и ожидания этих заинтересованных сторон.

Организации следует контролировать удовлетворенность заинтересованных сторон и установить единую систему мониторинга и анализа информации о заинтересованных сторонах организации, их требованиях, потребностях и ожиданиях, в также совместную процедуру, осуществление которой направлено на удовлетворение заинтересованных сторон.

Акцент должен быть сделан на удовлетворении потребностей заинтересованных сторон в тех аспектах деятельности, по которым в организации осуществляется внедрение систем управления (ори-

ентация потребителей на качество, общества на охрану окружающей среды, работников на охрану труда т. п.).

5.7.3 Организации следует установить, внедрить и поддерживать в рабочем состоянии единую(ые) процедуру(ы), обеспечивающую(ие) определение требований национального законодательства и прочих требований, относящихся к ее деятельности, продукции и услугам, отвечающим аспектам систем управления.

Примечание — К прочим требованиям могут быть отнесены требования контрактов; соглашений об уровне предоставления услуги (англ. — '*Service level agreement*"); условий страхования; требования органов местной власти; лимиты на выбросы; требования национального законодательства; принятые организацией кодексы, в том числе отраслевые соглашения (англ. – '*Industry codes of practice*').

Организация должна учитывать такие требования (включая обеспечение соответствия им) при создании, внедрении и поддержании в рабочем состоянии систем управления.

Организация должна сообщать соответствующую информацию о законодательных и прочих требованиях лицам, работающим под контролем организации, и другим заинтересованным сторонам (см. 5.6).

5.8 Планирование, разработка и применение систем управления

5.8.1 В целях обеспечения совместимости систем управления помимо выполнения требований пункта 4.8 ГОСТ 12.0.230 при планировании организации следует рассмотреть вопросы условий функционирования и требований заинтересованных сторон и определить угрозы и возможности (см. 5.7), которые впоследствии должны быть рассмотрены, для:

а) обеспечения уверенности в том, что системы управления смогут достичь своих целей;

б) предотвращения или уменьшения нежелательных для организации результатов;

в) достижения постоянного улучшения.

Примечания

1 Определение того, какие из угроз и возможностей следует учитывать или нет, зависит от конкретных аспектов деятельности, по которым в организации внедряются системы управления, а также от требований соответствующих стандартов по системам управления.

2 По аналогии с пунктом 4.10 ГОСТ 12.0.230 многие системы управления имеют требования относительно «предупредительных действий». Предупредительные действия соотносятся с угрозами для деятельности организации, а потому требования относительно таких предупредительных действий должны быть рассмотрены.

Организация должна создавать, документировать и поддерживать процедуры идентификации и реагирования на любое нежелательное событие. Эта процедура должна быть направлена на предотвращение или смягчение последствий. Организация должна периодически анализировать и, при необходимости, пересматривать процедуру готовности и реагирования на нежелательные события. В системе управления охраной труда такими нежелательными событиями являются аварийные ситуации (см. пункт 4.10.3 ГОСТ 12.0.230).

5.8.2 Организации следует планировать:

а) действия в отношении угроз и возможностей;

б) каким образом такие действия будут интегрированы и внедрены в процедуры систем управления;

в) каким образом результативность этих действий будет оцениваться.

5.8.3 Организации следует учесть, что внедрение систем управления может потребовать значительных ресурсов.

Определенные выгоды в обеспечении согласованности систем управления (менеджмента) могут быть получены организацией при использовании некоторого формализованного подхода к управлению, наиболее распространенным из которых, но не единственным из возможных, выступает процессный подход.

Если в организации уже внедрен процессный подход, например в системе менеджмента качества, то при внедрении систем управления охраной труда организация должна дополнительно определить или дополнить те процессы организации, которые влияют на безопасность и здоровье персонала.

Для каждого такого процесса организации следует:

а) идентифицировать входы и выходы;

б) определить угрозы, связанные с процессом (которые должны включать все то, что вовлечено в процесс);

в) выявить те угрозы, которые могут оказать существенное влияние, и определить их приоритетность;

Примечание — Часто связаны со значительными угрозами и плохо управляются подрядные работы (см. пункт 4.10.5 ГОСТ 12.0.230), изменения в организации или методах работы (см. пункт 4.10.2 ГОСТ 12.0.230), аварийные ситуации, которые могут возникнуть (см. пункт 4.10.3 ГОСТ 12.0.230).

г) принять и реализовать меры по управлению.

Примечание — Описанный выше подход наглядно демонстрирует преимущества согласованности систем управления. В традиционных отдельных системах эти вопросы рассматривались бы отдельно, в разное время и, возможно, разными лицами. В согласованных (интегрированных) системах все это может быть рассмотрено в одно и то же время и теми работниками, которые реально вовлечены в тот или иной процесс. При этом следует отметить, что в процессе внедрения при идентификации и определении приоритетов различных аспектов деятельности (различных систем управления) использование только согласованного (интегрированного) процессного подхода не является единственным вариантом.

5.8.4 При планировании системы управления охраной труда для снижения вероятности конфликта между системами управления организация должна принять во внимание возможности и угрозы во всех аспектах деятельности, затрагиваемых системами. Таким образом, в результате принятия решения организацией относительно какого-либо вопроса в одной системе будет учтено влияние такого решения на другие системы.

5.8.5 Для достижения целей и обеспечения реализации задач (см. 5.9) организации следует разработать, внедрить и поддерживать в рабочем состоянии программу(ы) по каждому аспекту деятельности организации (качество, охрана окружающей среды, охрана труда и т.д.). Такая программа может быть единой для всех систем управления, а может в организации быть и несколько программ. Однако в случае разработки отдельных программ управления по конкретным аспектам деятельности они в обязательном порядке должны быть взаимоувязаны по срокам, исполнителям и должны быть обеспечены необходимыми ресурсами и инфраструктурой.

5.8.6 На этапе планирования для обеспечения согласованности в различных системах управления организации следует предусмотреть:

а) возможность реализации совместного управления ресурсами, а именно единые процедуры принятия решений по обеспечению, распределению и управлению ресурсами (человеческими, финансовыми, инфраструктурой, средой функционирования процессов, ресурсами для мониторинга и измерений);

б) единые методы мотивации персонала;

в) единые базы знаний и лучших практик в тех аспектах деятельности, по которым в организации внедряются системы управления.

5.9 Цели по охране труда и в иных аспектах деятельности

5.9.1 С учетом своих аспектов деятельности, в которых внедряются системы управления, своих возможностей и угроз, требований национального законодательства, других соответствующих требований и приверженности к постоянному улучшению в процессе выполнения своей (своих) политики (политик) в организации должны быть установлены единые сбалансированные цели по всем соответствующим аспектам деятельности и для всех уровней управления.

Примечания

1 Единые сбалансированные цели при внедрении нескольких систем управления в организации исключают возможные противоречия между целями в различных аспектах деятельности.

Пример — Установление цели по увеличению объема выпуска определенной продукции может находиться в противоречии с целью по сокращению воздействия на окружающую среду.

2 Отдельными стандартами на системы управления помимо глобальных и стратегических целей дополнительно предусмотрена возможность установления целей более низкого уровня (в английском языке — *«Targets»*, в отличие от глобальных и стратегических для организации целей — «*Objectives*»).

Принятие решения по выбору целей является обязанностью руководства организации. Следует вовлечь в процесс определения целей тот персонал, который участвовал в идентификации ключевых аспектов деятельности, по которым в организации будет осуществляться системное управление.

5.9.2 Едиными для всех систем управления являются требования, согласно которым цели должны:

а) быть согласованными с единой интегрированной политикой или отдельными политиками в соответствующих аспектах деятельности (см. 5.1);

б) быть измеримыми (количественными), если это осуществимо на практике;

в) учитывать применимые требования, включая законодательные требования и требования заинтересованных сторон;

г) подлежать мониторингу (организация должна оценивать результативность действий, предпринятых для обеспечения поставленных целей);

д) быть доведенными до персонала (см. 5.6);

е) актуализироваться по мере необходимости.

При постановке целей можно принять подход *SMART*, согласно которому цель должна быть конкретная, измеримая, достижимая с учетом имеющихся ресурсов, значимая для организации, а срок ее достижения должен быть установлен.

При планировании действий по достижению целей в соответствующих аспектах деятельности (см. 5.8) организации следует определить:

а) что должно быть сделано;

б) какие потребуются ресурсы;

в) кто будет нести ответственность;

г) когда эти действия будут завершены;

д) каким образом будут оцениваться результаты.

5.9.3 Организации следует установить единые процедуры по выбору, трансформации по всем уровням управления и функциональным подразделениям, мониторингу целей организации и сохранению документированной информации о целях в соответствующих аспектах деятельности. Кроме того, организации следует также предусмотреть единую процедуру мотивации работников по достижению целей.

5.10 Предотвращение опасностей

5.10.1 При осуществлении процедур, предусмотренных пунктом 4.10 ГОСТ 12.0.230, организации следует учесть, что все возрастающее понимание важности управления рисками будет оказывать необходимую помощь в процессах согласования системы управления охраной труда с иными системами управления.

Организации следует стремиться, чтобы система управления охраной труда наравне с иными системами управления стала основой выработки мер управления рисками в различных областях деятельности организации.

5.10.2 Организации следует помнить, что ее деятельность связана с различными рисками для нее или для заинтересованных сторон, а не только с рисками повреждения здоровья работающих и профессиональными рисками утраты трудоспособности. Организации следует определять риски по всем аспектам своей деятельности, охватываемым системами управления, а также оценивать их значимость.

Оценка значимости неблагоприятного события, как правило, включает комбинированную экспертную оценку отрицательного воздействия какого-либо события, масштаба этого воздействия и вероятности проявления события. По результатам оценки рисков следует вести записи.

Пример — Риски поставить потребителю несоответствующую продукцию, нанести вред окружающей среде или подвергнуть опасности здоровье работников.

5.10.3 По каждому значимому риску организации следует определить необходимые меры управления. С этой целью организации следует разработать, внедрить и поддерживать процедуры оценки и управления рисками по каждому аспекту деятельности, охватываемому системами управления.

5.10.4 Организация должна провести предварительную (до осуществления любых изменений) оценку угроз и возможностей, которые возникают в результате внесения каких-либо изменений (изменения в ее структуре управления, в ее операционных процедурах, применение нового оборудования и т. п.).

Организация на этапе планирования систем управления (см. 5.8) должна рассмотреть все выявленные угрозы и возможности, связанные с изменениями.

5.10.5 Во всех системах управления предусмотрены установление, документальное оформление и поддержание в рабочем состоянии процедур, обеспечивающих идентификацию и реагирование на любое незапланированное событие.

Такие процедуры направлены на предупреждение или смягчение последствий любого такого события и в конечном счете на непрерывность производственных процессов в организации.

В рамках процедур управления рисками организация должна рассматривать меры реагирования на целый спектр событий, которые могут возникнуть и которые могут повлиять на способность организации продолжать свою деятельность. Такие события могут включать как отказы со стороны основного потребителя (или поставщика), так и аварийные ситуации с большими последствиями (пожары или даже наводнения и землетрясения).

Специфической особенностью систем управления охраной труда является характер таких незапланированных событий, в качестве которых в первую очередь следует рассмотреть аварийные ситуации, несчастные случаи или факты ухудшения состояния здоровья персонала, работающего под управлением организации.

Примечание — Представляется целесообразным, чтобы даже в согласованных (интегрированных) системах управления отмеченная специфика сохранялась, а процедуры предупреждения аварийных ситуаций, обеспечения готовности к ним и реагирования относились бы именно к системе управления охраной труда.

5.10.6 Помимо систем управления охраной труда требования, регламентирующие порядок материально-технического обеспечения (снабжения), встречаются в иных системах управления. Для обеспечения согласованности систем управления организации следует установить единую процедуру снабжения и аренды, в которую дополнительно включить требования, обозначенные в пункте 4.10.4 ГОСТ 12.0.230.

5.10.7 Процедура управления безопасностью подрядных работ также является специфической для системы управления охраной труда.

В принятой в организации процедуре выбора подрядных организаций должны найти отражения требования пункте 4.10.5 ГОСТ 12.0.230. Средства управления при осуществлении подрядных работ должны в обязательном случае предусматривать информирование сторон, работающих от имени организации, о рисках, которые находятся под управлением организации, и о том, где и как их деятельность может повлиять на эти риски. Осуществление обозначенных мероприятий позволит организации уберечь себя от дополнительных, исходящих от таких сторон, опасностей.

5.11 Мониторинг исполнения и оценка результативности

5.11.1 Все стандарты на системы управления требуют, чтобы организация определила:

а) что должно подлежать мониторингу и измерениям. Организация должна оценивать как результаты в определенных аспектах деятельности, так и результативность самих систем управления, включая оценки непрерывного совершенствования;

Примечание — Оценка результативности и эффективности системы управления охраной труда по результатам мониторинга может быть выполнена согласно ГОСТ 12.0.230.3.

б) методы мониторинга, измерения, анализа и оценки для обеспечения достоверности результатов. Применяемые методы мониторинга и измерений (например, инспекции, наблюдения и др.) и используемые показатели для каждого подлежащего мониторингу процесса должны охватывать требования и цели, установленные по всем аспектам деятельности, по которым в организации внедряются системы управления;

в) когда должны проводиться мониторинг и измерения;

г) когда результаты мониторинга и измерений должны быть проанализированы и оценены.

Примечание — Мониторинг имеет исключительно важное значение для уверенности в том, что системы управления функционируют, как запланировано, и является основой демонстрации непрерывного улучшения в аспектах деятельности, охваченных системами (качество продукции и/или услуг, охрана окружающей среды, охрана труда и др.).

5.11.2 В единой процедуре осуществления мониторинга организации следует предусмотреть:

а) качественные и количественные измерения, соответствующие ее потребностям;

б) заблаговременные (упреждающие) методы мониторинга, которыми контролируется соответствие и обеспечивается отслеживание в выполнении мероприятий планов и в достижении целей;

в) методы мониторинга, которые обеспечивают представление отчетности о подлежащих сообщению несоответствиях, несчастных случаях или иных происшествиях (см. 5.12) и отслеживают тенденции в них;

г) мониторинг за результативностью мер управления, принятых в системах;

д) установление и поддержание в рабочем состоянии процедур поверки (калибровки) и обслуживания измерительного оборудования, если такое оборудование требуется для осуществления мониторинга, включая сохранение записей о поверке (калибровке) и техническом обслуживании и об их результатах;

е) сохранение соответствующей документированной информации как свидетельства полученных результатов мониторинга и доказательств результативности.

5.11.3 Организации следует учесть, что, так же как и ГОСТ 12.0.230, стандарты по системам управления требуют проведения периодической оценки соответствия законодательным и прочим требованиям, действие которых распространяется на аспекты систем. Организация должна сохранять результаты таких оценок.

5.12 Расследование связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов и их воздействие на деятельность по обеспечению безопасности и охраны здоровья

Пункт 4.12 ГОСТ 12.0.230 включен только в системы управления охраной труда и в согласованной (интегрированной) системе управления должен быть оставлен как отдельный процесс с соответствующими отдельными процедурами.

5.13 Проверки и обеспечение согласованности с процедурами внутреннего аудита

5.13.1 Организации следует интегрировать процедуры осуществления проверок, предусмотренных пунктом 4.13 ГОСТ 12.0.230, с процедурами внутренних аудитов, предусмотренных иными системами управления.

5.13.2 В единой процедуре должны содержаться требования проводить через запланированные интервалы времени проверки (аудиты) для получения информации, что системы управления:

а) соответствуют:

1) требованиям конкретного стандарта на системы управления;

2) требованиям к системам управления, установленным самой организацией;

б) результативно внедрены и поддерживаются в рабочем состоянии.

5.13.3 Организация должна:

а) планировать, разрабатывать, внедрять и поддерживать в рабочем состоянии программу проверок (аудитов), которая включает периодичность (любой календарный план или график), критерии проверки, область проверки, методы проведения проверки, компетенции персонала, задействованного в проведении проверок (аудитов), а также ответственность за осуществление проверки (аудита) и за предоставление отчетности. Программа проверок (аудитов) должна разрабатываться с учетом важности и значения проверяемых процессов, важности аспектов деятельности организации, важности угроз организации, которые выявлены исходя из исходного анализа условий функционирования (см. 5.7), значимости процессов, направленных на устранение таких угроз, а также с учетом результатов, полученных при проведении предыдущих проверок (аудитов);

б) проводить проверки (аудиты) так, чтобы обеспечивалась объективность и независимость (беспристрастность) процесса проверки (аудита). Для проверки (аудита) выполнения специфичных требований различных аспектов деятельности и соответствующих систем управления могут стать необходимыми и специфичные профессиональные знания специалистов, привлекаемых к проверкам. В связи с этим представляется целесообразным к проведению проверок привлекать как компетентных в области проведения проверок (аудитов) систем управления лиц, так и персонал с опытом в различных аспектах деятельности, по которым в организации внедряются системы управления. При этом в любом случае выбор лиц, осуществляющих проверки (аудиты), и сама процедура проведения проверок (аудитов) должны обеспечивать их объективность и независимость (беспристрастность);

в) обеспечивать передачу информации о результатах проверок (аудитов) соответствующим руководителям;

г) сохранять документированную информацию, которая свидетельствует о выполнении программы проверок (аудитов) и подтверждает полученные результаты проверок (аудитов).

5.13.4 В случаях внедрения нескольких систем управления с целью оптимизации и исключения дублирования проверки (аудиты) следует проводить на основе интегрированного подхода, поскольку основным преимуществом единого процесса проверок (аудита) является существенная экономия ресурсов организации. В программу проведения каждой проверки целесообразно включать различные

аспекты деятельности организации (качество продукции и/или услуг, охрана окружающей среды, охрана труда и др.).

5.14 Анализ руководством эффективности систем управления

5.14.1 Высшее руководство организации через запланированные интервалы времени должно проводить анализ системы управления в целях обеспечения ее постоянной пригодности, достаточности и результативности.

5.14.2 В общем случае анализ систем управления руководством должен включать в себя как минимум рассмотрение:

а) статуса исполнения мероприятий, намеченных по результатам предыдущих анализов со стороны руководства;

б) изменений во внешних и внутренних факторах, важных для системы управления;

Примечание — В качестве таких внешних и внутренних факторов могут выступать сведения, полученные от заинтересованных сторон; изменения в законодательных и прочих требованиях, распространяющихся на аспекты деятельности организации, по которым в организации внедрены системы управления; результаты оценки соответствия законодательным и прочим требованиям и т.п.

в) информации о результатах деятельности в конкретном аспекте деятельности, в котором внедряется система управления, включая информацию, относящуюся к:

1) несоответствиям, предупреждающим (если такие предусмотрены конкретной системой управления) и корректирующим действиям;

2) результатам мониторинга и измерений показателей результативности в конкретном аспекте деятельности организации;

3) результатам проверок (аудитов);

г) возможностей для постоянного улучшения.

Примечания

1 Приведенные выше входные данные для анализа результативности систем управления руководством не являются исчерпывающими и могут быть дополнены.

2 Для улучшения согласованности в системах управления целесообразно планировать последовательность рассмотрения входных данных на совещаниях высшего руководства организации.

5.14.3 Выходные данные анализа со стороны руководства должны включать в себя любые решения и действия, относящиеся к возможностям для постоянного улучшения и к любым необходимым изменениям систем управления.

5.14.4 Организация должна сохранять документированную информацию, подтверждающую результаты анализов со стороны руководства.

5.15 Предупреждающие и корректирующие действия

5.15.1 При появлении несоответствия организация должна реагировать на данное несоответствие и предпринимать определенные действия, направленные на устранение выявленного несоответствия, а также действия в отношении последствий несоответствия.

5.15.2 Организации следует разработать и внедрить единую процедуру:

а) анализа несоответствий и установления причин несоответствий (включая рассмотрение несоответствия, определения наличия другого аналогичного несоответствия или возможности его возникновения);

б) установления необходимости действий по устранению причин данного несоответствия с тем, чтобы избежать его повторного появления или появления в другом месте. Действия, осуществляемые для устранения несоответствия, должны в равной степени быть направлены как на смягчение влияния, так и на устранение прямых последствий;

в) установления и выполнения соответствующих необходимых действий;

г) регистрации результатов предпринятых действий;

д) анализа результативности предпринятых действий;

е) внесения при необходимости изменения в свои системы управления, включая внесения изменений в документацию систем управления.

5.15.3 Предупреждающие (если такие установлены системой управления) и корректирующие действия должны соответствовать последствиям выявленных несоответствий.

Кроме того, организация должна при внедрении систем управления уже предусмотреть осуществление мер, направленных на предотвращение угроз возникновения потенциальных несоответствий. При этом, в случае обнаружения несоответствий, организация должна осуществить корректирующие действия.

5.15.4 Корректирующие действия должны быть реализованы в установленные сроки, а их результативность должна быть проверена. Если в результате анализа со стороны руководства выясняется, что действие не было выполнено или не было результативным, следует установить новую дату осуществления такого или иного действия.

5.15.5 Организация в качестве доказательств должна сохранять документированную информацию, связанную с характером выявленных несоответствий и результатами любых последующих предпринятых действий (как предупреждающих, если такие установлены системой управления, так и корректирующих).

5.16 Непрерывное совершенствование

5.16.1 Организация должна постоянно улучшать результативность систем посредством исполнения установленной(ых) политики (политик), достижения поставленных целей, использования результатов проверок (аудита), анализа данных измерений и мониторинга, корректирующих и предупреждающих (если такие установлены системой управления) действий и анализа со стороны руководства.

5.16.2 Организации следует помнить, что непрерывное совершенствование во всех охваченных системами управления аспектах деятельности является ключевым и должно отражаться в показателях по таким аспектам деятельности, в установленных организацией стратегических целях или во вспомогательных целях более низкого уровня.

5.16.3 Организации следует обеспечить результативное функционирование единых системных процедур по обеспечению непрерывного совершенствования.

Примечание — Процедуры по обеспечению непрерывного совершенствования направлены на идентификацию проблем и несоответствий, а также на их исправления.

Такие процедуры должны учитывать как сам характер проблемы, так и среду, в которой существует эта проблема. Чтобы проблема не повторялась, процедуры по обеспечению непрерывного совершенствования должны предусматривать необходимые изменения в самой среде. Совершенствование должно охватить как можно больше вопросов и аспектов деятельности, а не только затрагивать изначально выявленную проблему. Единство процедур по обеспечению непрерывного совершенствования, предусмотренное согласованными (интегрированными) системами управления, является более выгодным для организации.

Процедуры непрерывного совершенствования должны осуществляться аналогично процедурам корректирующих действий. При этом корректирующие действия устраняют недостатки в системах управления и гарантируют, что системы управления функционируют так, как было запланировано, в то время как постоянное совершенствование переводит системы управления на более высокий уровень результативности и эффективности.

5.16.4 Организации следует установить единые процедуры определения и распределения обязанностей и полномочий, обеспечивающих улучшение всех систем управления, принятых к внедрению в организации.

5.16.5 Совершенствование системы управления охраной труда (см. ГОСТ 12.0.230.3), а также иных систем управления (менеджмента) осуществляется непрерывно.

Приложение А
(справочное)

Соответствие элементов системы управления охраной труда и элементов наиболее распространенных систем управления (менеджмента)

Таблица А.1 — Соответствие элементов системы управления охраной труда и системы менеджмента качества, системы экологического менеджмента

Общая структура ИСО	Менеджмент качества	Экологический менеджмент	ГОСТ 12.0.230
4 Среда организации			4.7 Исходный анализ
4.1 Понимание организацией своей среды			
4.2 Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон			
4.3 Определение области распространения системы менеджмента	4.3 Определение области распространения системы менеджмента качества	4.3 Определение области применения системы экологического менеджмента	
4.4 Система менеджмента	4.4 Система менеджмента качества и ее процессы	4.4 Система экологического менеджмента	4 Система управления охраной труда в организации
5 Лидерство			—
5.1 Лидерство и приверженность	5.1 Лидерство и приверженность 5.1.1 Общие положения 5.1.2 Ориентация на потребителей	5.1 Лидерство и приверженность	4 Система управления охраной труда в организации, а также 4.3.2, к) — м), 4.3.3, в)
5.2 Политика	5.2 Политика 5.2.1 Разработка политики в области качества 5.2.2 Доведение политики в области качества	5.2 Экологическая политика	4.1 Политика в области охраны труда
5.3 Функции, ответственность и полномочия в организации			4.3 Обязанности и ответственность, а также 4.8.2, б)
6 Планирование			—
6.1 Действия в отношении рисков и возможностей	6.1 Действия в отношении рисков и возможностей	6.1 Действия в отношении рисков и возможностей 6.1.1 Общие положения 6.1.2 Экологические аспекты 6.1.3 Принятые обязательства 6.1.4 Планирование действии	4.7 Исходный анализ, включая 4.7.2, б) — в) 4.8 Планирование, развитие и осуществление системы управления охраной труда 4.10 Предотвращение опасностей 4.10.1 Предупредительные и регулирующие меры 4.10.2 Управление изменениями 4.10.5 Подрядные работы

Продолжение таблицы А.1

Общая структура ИСО	Менеджмент качества	Экологический менеджмент	ГОСТ 12.0.230
6.2 Цели и планирование их достижения	6.2 Цели в области качества и планирование их достижения	6.2 Экологические цели и планирование их достижения 6.2.1 Экологические цели 6.2.2 Планирование действий по достижению экологических целей	4.8 Планирование, разработка и применение системы управления охраной труда 4.9 Цели по охране труда 4.16 Непрерывное совершенствование
—	6.3 Планирование изменений	—	4.8 Планирование, развитие и осуществление системы управления охраной труда 4.10 Предотвращение опасностей 4.10.1 Предупредительные и регулирующие меры 4.10.2 Управление изменениями 4.10.4 Снабжение 4.10.5 Подрядные работы, а также 4.7.2, б)
7 Средства обеспечения			—
7.1 Ресурсы	7.1 Ресурсы 7.1.1 Общие положения 7.1.2 Человеческие ресурсы 7.1.3 Инфраструктура 7.1.4 Среда для функционирования процессов 7.1.5 Ресурсы для мониторинга и измерения 7.1.5.1 Общие требования 7.1.5.2 Прослеживаемость измерения 7.1.6 Знания организации	7.1 Ресурсы	4.3 Обязанности и ответственность 4.16 Непрерывное совершенствование, а также 4.8.2, d)
7.2 Компетентность			4.4 Компетентность и подготовка
7.3 Осведомленность			
7.4 Обмен информацией	7.4 Обмен информацией	7.4 Обмен информацией 7.4.1 Общие положения 7.4.2 Внутренний обмен информацией 7.4.3 Внешний обмен информацией	4.2 Участие работников и их представителей 4.6 Передача и обмен информацией

Продолжение таблицы А.1

Общая структура ИСО	Менеджмент качества	Экологический менеджмент	ГОСТ 12.0.230
7.5 Документированная информация 7.5.1 Общие положения 7.5.2 Создание и актуализация 7.5.3 Управление документированной информацией			4.5 Документация системы управления охраной труда
8 Деятельность			—
8.1 Планирование и управление	8.1 Планирование и управление деятельностью на стадиях жизненного цикла продукции и услуг	8.1 Планирование и управление деятельностью	4.10.2 Управление изменениями 4.10.4 Снабжение 4.10.5 Подрядные работы
—	8.2 Требования к продукции и услугам 8.2.1 Связь с потребителями 8.2.2 Определение требований, относящихся к продукции и услугам 8.2.3 Анализ требований к продукции и услугам 8.2.4 Изменения требований к продукции и услугам		4.7.2 и 4.10.1.2
—	8.3 Проектирование и разработка продукции и услуг 8.3.1 Общие положения 8.3.2 Планирование проектирования и разработки 8.3.3 Входные данные для проектирования и разработки 8.3.4 Средства управления проектированием и разработкой 8.3.5 Выходные данные проектирования и разработки 8.3.6 Изменения проектирования и разработки		4.10.2 Управление изменениями 4.10.4 Снабжение 4.10.5 Подрядные работы
—	8.4 Управление процессами, продукцией и услугами, поставляемыми внешними поставщиками 8.4.1 Общие положения 8.4.2 Тип и степень управления 8.4.3 Информация, предоставляемая внешним поставщикам		4.10.2 Управление изменениями 4.10.4 Снабжение 4.10.5 Подрядные работы
—	8.5 Производство продукции и предоставление услуг 8.5.1 Управление производством продукции и предоставлением услуг 8.5.2 Идентификация и прослеживаемость 8.5.3 Собственность потребителей или внешних поставщиков 8.5.4 Сохранение 8.5.5 Деятельность после поставки 8.5.6 Управление изменениями		4.10.2 Управление изменениями 4.10.4 Снабжение 4.10.5 Подрядные работы
—	8.6 Выпуск продукции и услуг		—

Окончание таблицы А.1

Общая структура ИСО	Менеджмент качества	Экологический менеджмент	ГОСТ 12.0.230
—	8.7 Управление несоответствующими результатами процессов	8.2 Готовность к аварийным и другим нештатным ситуациям и ответные действия	4.10.3 Предупреждение аварийных ситуаций, готовность к ним и реагирование
9 Оценка результатов деятельности			Оценка
9.1 Мониторинг, измерение, анализ и оценка	9.1 Мониторинг, измерение, анализ и оценка 9.1.1 Общие положения 9.1.2 Удовлетворенность потребителей 9.1.3 Анализ и оценка	9.1 Мониторинг, измерение, анализ и оценка 9.1.1 Общие положения 9.1.2 Оценка соответствия	4.11 Мониторинг исполнения и оценка результативности
9.2 Внутренние аудиты		9.2 Внутренние аудиты 9.2.1 Общие положения 9.2.2 Программа внутреннего аудита	4.13 Проверка
9.3 Анализ со стороны руководства	9.3 Анализ со стороны руководства 9.3.1 Общие положения 9.3.2 Входные данные анализа со стороны руководства 9.3.3 Выходные данные анализа со стороны руководства	9.3 Анализ со стороны руководства	4.14 Анализ эффективности системы управления охраной труда руководством
10 Улучшение			Действия по совершенствованию
—	10.1 Общие положения		4.11 Мониторинг исполнения и оценка результативности 4.12 Расследование связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов и их воздействие на деятельность по обеспечению безопасности и охране здоровья 4.16 Непрерывное совершенствование
10.1 Несоответствия и корректирующие действия	10.2 Несоответствия и корректирующие действия		4.15 Предупреждающие и корректирующие действия
10.2 Постоянное улучшение	10.3 Постоянное улучшение		4 Система управления охраной труда в организации 4.16 Непрерывное совершенствование

Таблица А.2 — Соответствие элементов системы управления охраной труда и системы менеджмента информационной безопасности, системы энергетического менеджмента

Общая структура ИСО	Менеджмент информационной безопасности	Энергетический менеджмент	ГОСТ 12.0.230
4 Среда организации		—	4.7 Исходный анализ
4.1 Понимание организацией своей среды		—	
4.2 Понимание потребностей и ожиданий заинтересованных сторон		—	
4.3 Определение области распространения системы менеджмента	4.3 Определение области распространения системы менеджмента информационной безопасности	4.1 Общие требования	
4.4 Система менеджмента	4.4 Система менеджмента информационной безопасности	4 Требования к системе энергетического менеджмента	4 Система управления охраной труда в организации
5 Лидерство		—	—
5.1 Лидерство и приверженность		4.2 Ответственность руководства 4.2.1 Высшее руководство 4.2.2 Представитель руководства	4 Система управления охраной труда в организации, а также 4.3.2, к) — м), 4.3.3, в)
5.2 Политика		4.3 Энергетическая политика	4.1 Политика в области охраны труда
5.3 Функции, ответственность и полномочия в организации		4.2.2 Представитель руководства	4.3 Обязанности и ответственность, а также 4.8.2, b)
6 Планирование		4.4 Энергетическое планирование	—
6.1 Действия в отношении рисков и возможностей	6.1 Действия в отношении рисков и возможностей 6.1.1 Общие положения 6.1.2 Оценка рисков информационной безопасности 6.1.3 Обработка рисков информационной безопасности	4.4.1 Общие положения 4.4.2 Законодательные и другие требования 4.4.3 Энергетический анализ 4.4.4 Энергетический базис 4.4.5 Показатели энергетической результативности	4.7 Исходный анализ, включая 4.7.2, б) — в) 4.8 Планирование, развитие и осуществление системы управления охраной труда 4.10 Предотвращение опасностей 4.10.1 Предупредительные и регулирующие меры 4.10.2 Управление изменениями 4.10.5 Подрядные работы
6.2 Цели и планирование их достижения	6.2 Цели в области информационной безопасности и планирование их достижения	4.4.6 Энергетические цели и задачи и планы мероприятий по энергетическому менеджменту	4.8 Планирование, разработка и применение системы управления охраной труда 4.9 Цели по охране труда 4.16 Непрерывное совершенствование

Продолжение таблицы А.2

Общая структура ИСО	Менеджмент информационной безопасности	Энергетический менеджмент	ГОСТ 12.0.230
7 Средства обеспечения		—	—
7.1 Ресурсы		4.4.6 Энергетические цели и задачи и планы мероприятий по энергетическому менеджменту 4.5 Внедрение и функционирование 4.5.1 Общие положения	4.3 Обязанности и ответственность 4.16 Непрерывное совершенствование, а также 4.8.2, d)
7.2 Компетентность		4.5.2 Компетентность, подготовка и осведомленность	4.4 Компетентность и подготовка
7.3 Осведомленность		4.5.2 Компетентность, подготовка и осведомленность	4.4 Компетентность и подготовка
7.4 Обмен информацией		4.5.3 Обмен информацией	4.2 Участие работников и их представителей 4.6 Передача и обмен информацией
7.5 Документированная информация 7.5.1 Общие положения 7.5.2 Создание и актуализация 7.5.3 Управление документированной информацией		4.5.4 Документация 4.5.4.1 Требования к документации 4.5.4.2 Управление документацией 4.6.5 Управление записями	4.5 Документация системы управления охраной труда
8 Деятельность		4.5 Внедрение и функционирование	—
8.1 Планирование и управление	8.1 Оперативное планирование и управление	4.4.6 Энергетические цели и задачи и планы мероприятий по энергетическому менеджменту	4.10.2 Управление изменениями 4.10.4 Снабжение 4.10.5 Подрядные работы, а также 4.7.2 и 4.10.1.2
—	8.2 Оценка рисков информационной безопасности	—	
—	8.3 Обработка рисков информационной безопасности	—	
—	—	4.5.5 Управление операциями	
—	—	4.5.6 Проектирование	
—	—	4.5.7 Обеспечение снабжения энергетическими услугами, продукцией, оборудованием и энергией	

Окончание таблицы А.2

Общая структура ИСО	Менеджмент информационной безопасности	Энергетический менеджмент	ГОСТ 12.0.230
9 Оценка результатов деятельности		4.6 Проверка	Оценка
9.1 Мониторинг, измерение, анализ и оценка		4.6.1 Мониторинг, измерение и анализ 4.6.2 Оценка соответствия законодательным и другим требованиям	4.11 Мониторинг исполнения и оценка результативности
9.2 Внутренние аудиты		4.6.3 Внутренний аудит системы энергетического менеджмента	4.13 Проверка
9.3 Анализ со стороны руководства		4.7 Анализ со стороны руководства 4.7.1 Общие положения 4.7.2 Входные данные для анализа со стороны руководства 4.7.3 Выходные данные анализа со стороны руководства	4.14 Анализ эффективности системы управления охраной труда руководством
10 Улучшение		—	Действия по совершенствованию
10.1 Несоответствия и корректирующие действия		4.6.4 Несоответствия, коррекции, корректирующие и предупреждающие действия	4.11 Мониторинг исполнения и оценка результативности 4.12 Расследование связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов и их воздействие на деятельность по обеспечению безопасности и охране здоровья 4.15 Предупреждающие и корректирующие действия 4.16 Непрерывное совершенствование
10.2 Постоянное улучшение		4.4.1 Общие положения	4 Система управления охраной труда в организации 4.16 Непрерывное совершенствование

Библиография

[1]	ИСО 9001:2015 (ISO 9001:2015)	Системы менеджмента качества. Требования (Quality management systems — Requirements)
[2]	ИСО 14001:2015 (ISO 14001:2015)	Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению (Environmental management systems — Requirements with guidance for use)
[3]	ИСО 50001:2011 (ISO 50001:2011)	Системы энергетического менеджмента. Требования и руководство по применению (Energy management systems — Requirements with guidance for use)
[4]	ИСО/МЭК 27001:2013 (ISO/IEC 27001:2013)	Информационные технологии. Методы обеспечения безопасности. Системы менеджмента информационной безопасности. Требования (Information technology — Security techniques — Information security management systems — Requirements)
[5]	ИСО 22000:2005 (ISO 22000:2005)	Системы менеджмента безопасности пищевой продукции. Требования к организациям, участвующим в цепи создания пищевой продукции (Food safety management systems — Requirements for any organization in the food chain)
[6]	ИСО 28000:2007 (ISO 28000:2007)	Требования к системам менеджмента безопасности цепи поставок (Specification for security management systems for the supply chain)
[7]	(Директива ИСО/МЭК, Часть 1:2017) (ISO/IEC Directives, Part 1:2017)	Сводные дополнения ИСО — Специальные процедуры ИСО (Consolidated ISO Supplement — Procedures specific to ISO)

УДК 658.3:331.45:006.354 МКС 13.100

Ключевые слова: система управления охраной труда, система управления, система менеджмента, совместимость, интегрированная система управления, элемент, процедура

БЗ 8—2018/8

Редактор *Н.А. Аргунова*
Технический редактор *И.Е. Черепкова*
Корректор *С.И. Фирсова*
Компьютерная верстка *Е.А. Кондрашовой*

Сдано в набор 10.09.2018. Подписано в печать 24.09.2018. Формат 60×84⅛. Гарнитура Ариал.
Усл. печ. л. 3,72. Уч.-изд. л. 3,34.

Подготовлено на основе электронной версии, предоставленной разработчиком стандарта

Создано в единичном исполнении ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ»
для комплектования Федерального информационного фонда стандартов,
117418 Москва, Нахимовский пр-т, д. 31, к. 2.

gost.e-ecolog.ru gost.e-ecolog.ru

gost.e-ecolog.ru