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

МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТАНДАРТ

ГОСТ 12.0.230.1— 2015

Система стандартов безопасности труда

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Руководство по применению ГОСТ 12.0.230—2007

Издание официальное

Москва
Стандартинформ
2016

gost.e-ecolog.ru

Предисловие

Цели, основные принципы и основной порядок проведения работ по межгосударственной стандартизации установлены ГОСТ 1.0—92 «Межгосударственная система стандартизации. Основные положения» и ГОСТ 1.2—2009 «Межгосударственная система стандартизации. Стандарты межгосударственные, правила и рекомендации по межгосударственной стандартизации. Правила разработки, принятия, применения, обновления и отмены»

Сведения о стандарте

1 РАЗРАБОТАН Обществом с ограниченной ответственностью «Экожилсервис», ФГБОУ ВПО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

2 ВНЕСЕН Межгосударственным техническим комитетом по стандартизации МТК 251 «Безопасность труда»

3 ПРИНЯТ Межгосударственным советом по стандартизации, метрологии и сертификации (протокол от 10 декабря 2015 г. № 48)

За принятие проголосовали:

Краткое наименование страны по МК (ISO 3166) 004—97	Код страны по МК (ISO 3166) 004—97	Сокращенное наименование национального органа по стандартизации
Армения	AM	Минэкономики Республики Армения
Кыргызстан	KG	Кыргызстандарт
Россия	RU	Росстандарт
Таджикистан	TJ	Таджикстандарт

4 Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 9 июня 2016 г. № 601-ст межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.1—2015 введен в действие в качестве национального стандарта Российской Федерации с 1 марта 2017 г.

5 ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

*Информация об изменениях к настоящему стандарту публикуется в ежегодном информационном указателе «Национальные стандарты» (по состоянию на 1 января текущего года), 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, 2016

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 2
3 Термины и определения 2
4 Национальные основы систем управления охраной труда 4
4.1 Национальная политика 4
4.2 Национальный стандарт 5
4.3 Специальные стандарты 5
5 Система управления охраной труда в организации 7
5.1 Политика 8
5.2 Организация 11
5.3 Планирование и применение 21
5.4 Оценка 31
5.5 Действия по совершенствованию 39
Библиография 41

Введение

Широкое использование систем управления охраной труда (СУОТ) и их аналогов — систем организации работ по охране труда (СОРОТ) и/или систем управления промышленной безопасностью (СУПБ) показало, что лицам, осуществляющим разработку, внедрение и обеспечение устойчивого функционирования систем управления охраной труда и безопасностью производства, помимо основополагающего документа, в качестве которого в странах СНГ выступает межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230—2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», требуются дополнительные руководящие и нормативно закрепленные указания, функцию которых и исполняет настоящий стандарт.

Для удобства пользования и обеспечения назначений настоящего стандарта цитируемые по мере необходимости в нужном логически связанном объеме требования ГОСТ 12.0.230[1)], помещаемые в рамку, затем дополняются соответствующими руководящими указаниями по их использованию и внедрению. При этом для удобства нумерация разделов настоящего стандарта и ГОСТ 12.0.230 совпадает, а содержание текста, помещенного в рамку, воспроизводит текст ГОСТ 12.0.230, максимально приближающего русскоязычные требования текста ГОСТ 12.0.230 к смыслу требований его англоязычного оригинала [1].

Положительное воздействие внедрения систем управления охраной труда на уровне организации, выражающееся как в снижении воздействия опасных и вредных производственных факторов и рисков, так и в повышении производительности, в настоящее время признано правительствами, работодателями и работниками.

Требования к системам управления охраной труда разработаны Международной организацией труда (МОТ) на основе широкомасштабного подхода в соответствии с общепризнанными международными принципами, которые определены входящими в МОТ представителями трех сторон социально-трудовых отношений. Этот трехсторонний подход обеспечивает силу, гибкость и надлежащую основу для развития стабильной культуры безопасности труда в организации. Эти добровольно принимаемые к исполнению требования к системам управления охраной труда отражают ценности и средства МОТ, связанные с обеспечением безопасности и охраны здоровья работников.

Практические рекомендации, содержащиеся в настоящем стандарте, предназначены для использования всеми, на кого возложены обязанности и ответственность за управление охраной труда. Они не являются обязательными и не направлены на замену национального законодательства, действующих правил или утвержденных стандартов. Результат их применения не обязательно должен подвергаться сертификации.

Примечание — Сертификация системы управления охраной труда является целесообразной и желательной, но не обязательной процедурой при применении требований настоящего стандарта.

На работодателя возлагается непосредственная ответственность и обязанности по организации работ по охране труда. Применение системы управления охраной труда способствует выполнению этих обязанностей. Поэтому настоящий стандарт является практическим инструментом содействия организациям и компетентным учреждениям в осуществлении непрерывного совершенствования деятельности по охране труда.

[ГОСТ 12.0.230-2007, Введение]

Системный подход к управлению охраной труда и другими аспектами безопасности не только доказал на практике свою огромную полезность и преимущество перед другими стилями управления, но и приобрел богатый практический опыт наилучшей практики своего воплощения, который учтен при формулировке положений настоящего стандарта.

Международная практика убедительно показала, что наличие системы управления охраной труда не только позволяет достичь высоких целей предотвращения связанных с трудовой деятельностью травматизма и заболеваемости, но и повысить управляемость персонала, а также его способность строго выполнять предписанные требования, от инструкций по охране труда до технологических регламентов, и тем самым повысить не только дисциплину труда, но и качество продукции.

---

1) Здесь и далее — ГОСТ 12.0.230—2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования»

Установленные ГОСТ 12.0.230 общие требования и устанавливаемые в их развитие настоящим стандартом руководящие указания помогают работодателю и его ответственным должностным лицам полнее и эффективнее осуществить реализацию требований национального законодательства о том, что может быть сделано, а также путем внедрения апробированных приемов и методов, как это может быть сделано.

При этом понятие «организация» применяется в ГОСТ 12.0.230 и в настоящем стандарте в самом широком смысле, как любая относительно самостоятельно функционирующая организационная структура [например, это может быть организация любой формы собственности (юридическое лицо), или часть такой организации, или даже любое объединение организаций)].

В соответствии с духом трипартизма Международной организации труда установленные ГОСТ 12.0.230 требования направлены в первую очередь на создание и обеспечение работодателем функционирования результативной системы управления охраной труда. Будет или нет работодатель в дальнейшем оценивать соответствие созданной им и функционирующей у него системы управления требованиям ГОСТ 12.0.230, в том числе в форме сертификации, остается вне поля обязательных требований этого стандарта. Реальная действенность управления охраной труда, защиты работников от профессиональных рисков существенно зависят от качества создания и функционирования системы управления, но не от наличия или отсутствия ее сертификации. Именно поэтому сертификация системы управления охраной труда, являясь актом публичного демонстрирования и манифестирования, отчасти необходимым работодателю для успешного ведения им своей производственной деятельности, может, но не обязательно должна, быть логичным продолжением создания и внедрения в практику системы управления охраной труда.

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 по безопасности труда

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

Руководство по применению ГОСТ 12.0.230—2007

Occupational safety standards system.
Occupational safety and health management systems. Guidance for use of Gost 12.0.230—2007

Дата введения — 2017—03—01

1 Область применения

Область применения настоящего стандарта совпадает с областью применения ГОСТ 12.0.230, поскольку основным назначением настоящего стандарта является методическая и направляющая основа для деятельности работодателя в реализации наилучших практик полного и строгого соответствия созданной, внедренной и устойчиво функционирующей системы управления охраной труда требованиям ГОСТ 12.0.230, эквивалентным соответствующим требованиям [1].

Применение настоящего стандарта направлено на содействие защите работников от опасных и вредных производственных факторов и исключению связанных с их работой травм, ухудшений здоровья, болезней, смертей, а также инцидентов (опасных происшествий).

На национальном уровне стандарт должен служить:

а) для установления национальных основ применения систем управления охраной труда, подкрепленных национальными законами и иными нормативными правовыми актами;

б) руководящими указаниями по применению добровольных мероприятий по охране труда в организациях, направленных на соблюдение норм и правил, ведущих к непрерывному совершенствованию деятельности в области охраны труда;

в) руководящими указаниями для разработки общенациональных и специальных стандартов и иных нормативных и методических документов по системам управления охраной труда для качественного обеспечения практических потребностей организаций в соответствии с их размером и характером деятельности.

На уровне организации стандарт предназначен:

а) служить руководящими указаниями по объединению элементов системы управления охраной труда в организации в качестве составной части общей политики и системы управления;

б) способствовать активизации всех членов организации, в том числе работодателей, собственников, управленческого персонала, работников и их представителей с целью применения современных принципов и методов управления охраной труда, направленных на непрерывное совершенствование деятельности по охране труда.

Примечание — Под членами организации понимают всех непосредственно связанных с деятельностью организации физических лиц, а не только работников.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 1]

Настоящий стандарт разъясняет основные принципы системы управления охраной труда и смысл каждого требования ГОСТ 12.0.230, дает руководящие указания и рекомендации по их реализации.

Настоящий стандарт не содержит дополнительных требований к системе управления охраной труда, кроме тех, которые установлены в ГОСТ 12.0.230, а его положения не предполагают жесткую обязательность выполнения, лишь показывая наилучшие варианты в практической реализации требований ГОСТ 12.0.230.

Настоящий стандарт в совокупности с ГОСТ 12.0.230 может служить основой для построения отдельных и совместных с охраной труда систем управления промышленной безопасностью, транспортной безопасностью, пожарной безопасностью и другими видами безопасности производственной деятельности общества.

2 Нормативные ссылки

В настоящем стандарте использованы нормативные ссылки на следующие межгосударственные стандарты:

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

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

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 «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 12.0.230, а также следующие термины с соответствующими определениями:

3.1 **анализ** (review): Деятельность, предпринимаемая для установления пригодности, адекватности и результативности чего-либо, например процесса или процедуры, для достижения установленных целей.

Примечание — Анализ включает в себя обзор того, что, кем и как делается, и подразумевает при необходимости критический пересмотр организацией рассматриваемого «чего-либо».

3.2 **анализ результативности управления (высшим руководством, имеющим полномочия принимать решения, касающиеся всей системы управления)** (management review): Важный этап оценки результативности применяемой системы управления, позволяющий вносить коррективы в деятельность и тем самым поддерживать процесс непрерывного усовершенствования системы управления и, следовательно, ее результативности/эффективности.

3.3 **документ** (document): Информация и ее носитель, как правило, бумажный или электронный.

3.4 **документация** (documentation): Совокупность отдельных документов.

3.5 **заинтересованная сторона** (interested party): Лицо, группа лиц, сторонние организации или их группы, заинтересованные в деятельности или успехе организации.

Примеры — Потребители, владельцы, работники организации, поставщики, банкиры, ассоциации, партнеры или общество.

3.6 **запись** (record): Документ, который отражает/фиксирует достигнутые результаты или содержащий свидетельства осуществленной деятельности.

Примечания

1 Записи не требуют внесения в них изменений, так как они являются регистрирующими/учитывающими/фиксирующими реально бывшие факты документами.

2 Записи требуют особо тщательного их хранения.

3.7 **исходный/начальный/первоначальный анализ** (initial review): Элемент/часть системы управления, направленная на анализ исходной обстановки как «внутри» организации, так и внешних условий, позволяющая выработать стратегические цели и необходимые для их достижения направления деятельности.

3.8

корректирующее действие (corrective action): Действие, предпринятое для устранения причины обнаруженного несоответствия или другой нежелательной ситуации.

Примечания

1 У несоответствия может быть несколько причин.

2 Корректирующее действие предпринимается для предотвращения повторного возникновения события, тогда как предупреждающее действие — для предотвращения возникновения события.

[ГОСТ ISO 9000—2011, пункт 3.6.5]

3.9

несоответствие (nonconformity): Невыполнение требования.
[ГОСТ ISO 9000—2011, пункт 3.6.2]

3.10 **несчастный случай на производстве** (occupational accident): Случай травмирования (включая летальный исход) работника или иного застрахованного лица, произошедший во время исполнения им своих трудовых обязанностей и в иных установленных законом случаях, расследованный и квалифицированный в соответствии с действующим законодательством.

3.11 **осуществление** (implementation): Элемент/часть системы управления, направленная на осуществление/выполнение мероприятий по достижению целей организации.

Примечание — Настоящий термин близок к русскому «внедрение».

3.12 **планирование** (planning): Элемент/часть системы управления, направленная на установление целей организации и определяющая необходимые действия/процессы постоянной деятельности и соответствующие ресурсы для достижения заданных целей.

Примечания

1 Истинное значение понятия «planning» не совсем совпадает с понятием «планирование» в русском языке и в точности не передается последним даже в широком смысле этого слова, хотя и относительно близко ему по смыслу.

2 В действия раздела «Планирование» системы управления обычно входит планирование/конструирование/проектирование контуров будущей системы управления. В традициях русского языка этот раздел можно было бы назвать «Создание» или «Разработка» системы управления.

3.13 **политика** (policy): Общие намерения и стратегические направления деятельности организации, официально сформулированные высшим руководством организации, подписанные им и доводящиеся до сведения всех работников и иных заинтересованных лиц.

3.14 **представитель работодателя** (employer's representative): Работник, участвующий в управлении, включая управление охраной труда и безопасностью производства, и тем самым представляющий работодателя (часто называемый администрацией).

Примечание — Представителем работодателя, как правило, является руководитель, реже специалист.

3.15

предупреждающее действие (preventive action): Действие, предпринятое для устранения причины потенциального несоответствия или другой потенциально нежелательной ситуации.

Примечания

1 У потенциального несоответствия может быть несколько причин.

2 Предупреждающее действие предпринимается для предотвращения возникновения события, тогда как корректирующее действие — для предотвращения повторного возникновения события.

[ГОСТ ISO 9000—2011, пункт 3.6.4]

3.16 **работающий** (worker): Физическое лицо, работающее в интересах работодателя по договору гражданско-правового характера и не застрахованное от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также все иные работающие на территории работодателя

физические лица, не являющиеся работниками данного работодателя, включая работников подрядчика и субподрядчиков или иных физических лиц, работающих в интересах подрядчика или субподрядчика по любой форме правоотношений, либо физические лица, прикомандированные к работодателю.

3.17 **руководитель** (manager): Работник, участвующий в системе управления и в подчинении у которого находятся один или более работников, работающих или иных физических лиц.

3.18 **руководство, положение, стандарт организации по системе управления охраной труда**: Различные общепринятые наименования единого документа работодателя, устанавливающего систему управления охраной труда в организации.

3.19

соответствие (conformity): Выполнение требования.
[ГОСТ ISO 9000—2011, пункт 3.6.1]

3.20 **специалист** (specialist): Работник, участвующий в системе управления, но не имеющий в подчинении ни одного работника, работающего или иного физического лица.

3.21 **субподрядчик** (subcontractor): Юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, привлеченные подрядчиком для выполнения определенных видов работ в интересах организации.

Примечания

1 Субподрядчик является работодателем для своих работников.

2 Отношения между подрядчиком и субподрядчиком оформляются договором субподряда.

3 Субподрядчик может руководить организацией работ других субподрядчиков или иных физических лиц, с которыми у него имеются правоотношения.

3.22 **техническое условие** (specification): Общее требование технического (не нормативного) характера к созданию и функционированию системы управления.

3.23

требование (requirement): Потребность или ожидание, которое установлено, обычно предполагается или является обязательным.

Примечания

1 «Обычно предполагается» означает, что это общепринятая практика организации, ее потребителей и других заинтересованных сторон, когда предполагаются рассматриваемые потребности или ожидания.

2 Установленным является такое требование, которое определено, например, в документе.

3 Требования могут выдвигаться различными заинтересованными сторонами.

[ГОСТ ISO 9000—2011, пункт 3.1.2]

3.24 **цели/стратегические цели** (objectives): То, к чему направлена деятельность организации.

4 Национальные основы систем управления охраной труда

4.1 Национальная политика

4.1.1 В установленном порядке следует определить компетентное учреждение или несколько учреждений для формулирования, применения и периодического пересмотра согласованной национальной политики по созданию и содействию развитию систем управления охраной труда в организациях. Согласованную национальную политику по управлению охраной труда в установленном порядке определяют, реализовывают и периодически пересматривают путем обсуждения с наиболее представительными организациями работодателей и работников и при необходимости с другими органами власти или общественными объединениями.

4.1.2 Национальная политика по системам управления охраной труда должна устанавливать общие принципы и процедуры для:

а) содействия использованию и объединению систем управления охраной труда с общей системой управления организацией в качестве подсистемы;

б) создания основы с целью облегчения и совершенствования выполнения мероприятий по систематическому анализу, планированию, применению и совершенствованию деятельности по охране труда на национальном уровне и на уровне организации;

в) содействия участию работников и их представителей в работах по обеспечению охраны труда в организации;

г) осуществления непрерывного эффективного и результативного совершенствования систем управления охраной труда без излишнего бюрократизма, администрирования и издержек;

д) содействия сотрудничеству и поддержке систем управления охраной труда в организации инспекциями труда, службами охраны труда и другими национальными органами государственного надзора и контроля и направления их деятельности по использованию управления охраной труда;

е) оценки через определенные промежутки времени эффективности национальной политики и национальной структуры систем управления охраной труда с целью ее совершенствования;

ж) оценки и пропаганды имеющимися средствами эффективности систем управления охраной труда и практики их применения;

и) обеспечения применения требований по охране труда, установленных в организации, подрядчиками и их работниками, в том числе временными работниками, непосредственно нанятыми работодателем.

4.1.3 С целью обеспечения согласованности национальной политики по охране труда и мероприятий по ее применению компетентное учреждение должно устанавливать национальные основы систем управления охраной труда для:

а) определения и установления соответствующих функций и обязанностей различных учреждений, призванных осуществлять национальную политику и выполнять соответствующие мероприятия для обеспечения необходимой координации между ними;

б) публикации и периодического пересмотра национального стандарта по добровольному применению и функционированию систем управления охраной труда в организациях;

в) установления в установленном порядке критериев для назначения учреждений, ответственных за разработку, внедрение и применение специальных стандартов по системам управления охраной труда в организациях, и определения их соответствующих обязанностей;

г) обеспечения доступности национальных и специальных стандартов, а также иных руководящих указаний работодателям, работникам и их представителям для использования ими преимуществ национальной политики.

4.1.4 Компетентное учреждение должно проводить мероприятия и обеспечивать инспекции труда, службы охраны труда и другие общественные или частные службы, агентства или учреждения, связанные с охраной труда, включая организации здравоохранения, специализированными руководящими указаниями для содействия и помощи организациям в осуществлении СУОТ.

Примечание — Под службами охраны труда в настоящем стандарте в соответствии с международной практикой понимают внешние для работодателя организации, профессионально оказывающие услуги по охране труда.

4.2 Национальный стандарт

4.2.1 Национальный стандарт, устанавливающий порядок добровольного применения и систематического использования систем управления охраной труда, должен быть разработан на основе подхода, приведенного в разделе 4, с учетом национальных условий и практики.

4.2.2 [2], настоящий стандарт, национальный стандарт и специальные стандарты по системам управления охраной труда должны быть увязаны между собой, предоставляя достаточную гибкость для непосредственного или адаптированного применения на уровне организации.

4.3 Специальные стандарты

4.3.1 Специальные стандарты, отражая общие цели настоящего стандарта, должны включать базисные элементы национального стандарта и отражать специфические условия и нужды организаций или групп организаций, учитывая:

а) их размер (крупный, средний и малый) и инфраструктуру; и

б) типы опасностей и значимость рисков.

4.3.2 Элементы национальных структур управления охраной труда и связи между ними представлены на рисунке 1.

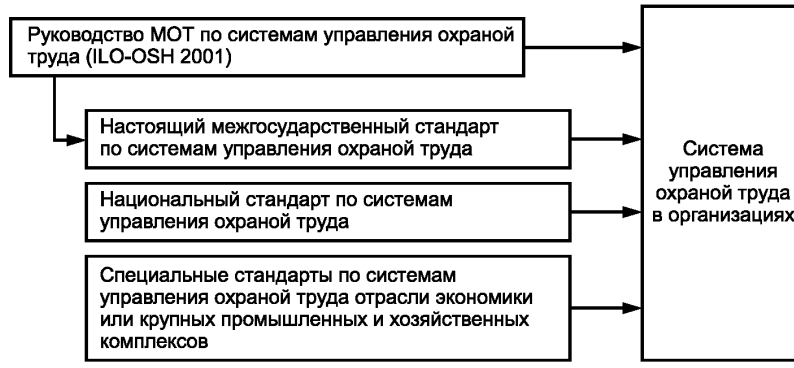

Рисунок 1 — Элементы национальных структур систем управления охраной труда

[ГОСТ 12.0.230—2007]

ГОСТ 12.0.230 вслед за [2] справедливо считает, что для создания и содействия развития систем управления охраной труда в организациях следовало бы иметь на государственном уровне определенные нормативные документы об этом. Такие документы могут быть приняты с учетом консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников соответствующим компетентным органом власти и устанавливать правовые и организационные основы создания и функционирования систем управления охраной труда.

Согласно государственной политике в области охраны труда следует устанавливать в нормативных документах такие общие принципы и механизмы, которые содействовали бы применению работодателем систем управления охраной труда в качестве неотъемлемого элемента общего управления организацией с учетом привлечения простых работников и их представителей на уровне организации к управлению охраной труда.

ГОСТ 12.0.230 вслед за [2] предполагает, что каждая страна может принять свои нормативные документы по созданию и внедрению систем управления охраной труда. При этом национальным документам следует учитывать международные требования, быть взаимоувязанными и не противоречить друг другу.

Для облегчения этой работы разрабатываются и принимаются межгосударственные стандарты, которые содержат детальные методические рекомендации по созданию, функционированию и проверке систем управления охраной труда.

Поскольку формы осуществления управления, включая управление охраной труда, различны в организациях различной численности и различного характера производственной деятельности, [2] и ГОСТ 12.0.230 предусматривают возможность создания специальных межгосударственных и национальных стандартов по системам управления охраной труда.

Специальные стандарты по системам управления охраной труда могут включать базисные элементы основного межгосударственного стандарта по системам управления охраной труда ГОСТ 12.0.230 и отражать специфические условия и нужды организаций или групп организаций, учитывая, в частности:

- их размер (крупный, средний и малый) и инфраструктуру;
- типы опасностей и степень рисков, связанных с характером производственной деятельности.

[2] и ГОСТ 12.0.230 предусматривают создание межгосударственных, национальных, отраслевых и даже корпоративных документов (локальных актов работодателя) по системам управления охраной труда в виде межгосударственных стандартов, национальных стандартов, руководств, положений, стандартов организации и в других возможных к использованию формах.

Взаимодействие нормативных документов по СУОТ может быть охарактеризовано структурой, приведенной на рисунке 2.

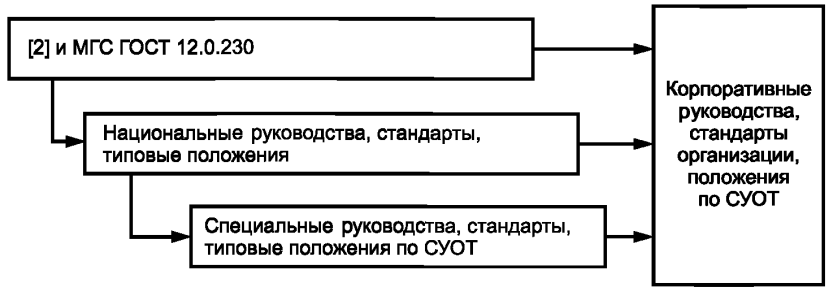

Рисунок 2 — Взаимодействие руководств/стандартов/положений по системам управления охраной труда

5 Система управления охраной труда в организации

Обеспечение охраны труда, включая соответствие требованиям охраны труда, установленным национальными законами и правилами, входит в обязательства и обязанности работодателя. Работодатель должен продемонстрировать свои безусловное руководство и приверженность деятельности по охране труда в организации и организовать создание системы управления охраной труда. Основные элементы системы управления охраной труда — политика, организация, планирование и осуществление, оценка и действия по совершенствованию.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4]

Права работников на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, должны и могут быть реализованы на всех рабочих местах всех работодателей. Работодатель, являющийся собственником рабочих мест, средств и орудий труда, организатором производства и нанимателем рабочей силы, имеет все законные основания (права собственности и распоряжения) и все материальные, финансовые и трудовые ресурсы для обеспечения этих прав нанятых им работников. Именно поэтому общество в лице государства возлагает на работодателя обязанности и ответственность по созданию и обеспечению функционирования системы управления охраной труда. Однако работодатель несет не только обязанности и связанную с ними ответственность, он может абсолютно добровольно взять на себя дополнительные обязательства по охране труда и безопасности производства (и связанную с ними ответственность за их выполнение).

От реальных действий работодателя и его должностных лиц зависят поведение и действия остальных работников, а потому работодателю (и его должностным лицам, особенно первому руководителю) следует быть примером и лидером в вопросах охраны труда, проявлять активность и явную заинтересованность в эффективной системе управления охраной труда и тем самым показывать свою приверженность в выполнении установленных государством требований и взятых на себя обязательств.

Приверженность руководства организации к вопросам охраны труда — основная составляющая успешного функционирования системы управления охраной труда. Для обеспечения максимальной эффективности системы управления охраной труда этот принцип должен распространяться сверху вниз на все уровни управления организации.

Приверженность и личный пример высшего руководства организации обеспечивают реальную значимость системы управления охраной труда и гарантируют поддержку каждому из ее элементов. Для обеспечения наиболее эффективных результатов функционирования системы управления охраной труда в рамках всей организации высшему руководству следует постоянно подтверждать своими действиями, что обеспечение безопасности и сохранения здоровья и трудоспособности работников являются такими же важными составляющими деятельности организации, как завоевание рынков сбыта, обеспечение высокого качества продукции и/или услуг, их низкой себестоимости, выполнение всех договорных обязательств и т. п.

Приверженность охране труда всех руководителей организации должна быть очевидной и наглядной, носить характер, обеспечивающий непрерывное совершенствование. Наглядная и активная приверженность руководителей принципам системного управления охраной труда и так называемым «культуре безопасности» и/или «культуре профилактики в охране труда» состоит в осуществлении таких действий, как:

- поощрение любых инициатив любого работника, связанных с улучшением состояния условий и охраны труда, и руководство внедрением этих инициатив в практику;

- проявление личной инициативы и активного участия в руководстве деятельностью по улучшению условий труда, соблюдению требований охраны труда, повышению эффективности и результативности функционирования системы управления охраной труда;

- строгое личное выполнение и постоянный контроль за выполнением работниками требований охраны труда и требований безопасности, определенных технологическими регламентами (инструкциями).

При этом всем руководителям в своих подразделениях в пределах полномочий и по своим направлениям следует обеспечивать наличие людских (человеческих), материальных и финансовых ресурсов, позволяющих эффективно разрабатывать, внедрять, пересматривать и поддерживать систему управления охраной труда.

При возникновении противоречий между стратегическими целями в области охраны труда, провозглашенными в политике, и другими производственными задачами организации высшее руководство организации должно разрешать их таким образом, чтобы принятые решения отвечали требованиям системы управления охраной труда.

Основными разделами системы управления охраной труда являются:

- политика[1)], то есть стратегия и стиль управления, совокупность видения организацией своей миссии в сфере безопасности производства и в охране труда, концепции и стратегии деятельности по реализации этого видения и миссии, стратегических целей и задач;

- организация[2)], то есть организационная деятельность по созданию всех необходимых системе управленческих структур, процедур, распределения обязанностей между работниками и подразделениями и т. п.;

- планирование[3)] и применение[4)], то есть сочетание элемента системы управления, направленного на установление целей и определяющего необходимые действия и соответствующие ресурсы для достижения заданных целей с элементом системы управления, направленным на осуществление/выполнение требуемых для достижения целей мероприятий;

- оценка[5)], то есть оценка результативности системы, внесение корректив в деятельность и тем самым поддержание процесса непрерывного усовершенствования системы управления и, следовательно, ее результативности/эффективности;

- действия по совершенствованию[6)], то есть постоянный процесс, состоящий из предупредительных/превентивных действий, то есть действий по устранению причины/причин потенциального возникновения несоответствия или другой нежелательной, но потенциально возможной ситуации; корректирующих действий, то есть действий по устранению причины/причин выявленного несоответствия или другой нежелательной ситуации, предпринимаемых для предотвращения повторного возникновения несоответствия и собственно действия по непрерывному усовершенствованию/постоянному улучшению системы управления охраной труда.

Каждый из вышеназванных разделов системы управления охраной труда сам представляет систему элементов (или как принято говорить в теории систем — подсистему) мероприятий и процедур.

5.1 Политика

5.1.1 Политика в области охраны труда

5.1.1.1 Работодатель, консультируясь с работниками и их представителями, должен изложить в письменном виде политику по охране труда, которая должна:

а) отвечать специфике организации и соответствовать ее размеру и характеру деятельности;

---

1) От английского «policy» — курс, направление действий. Следует отличать от английского «politics» — политическая деятельность.

2) От английского «organizing» — организационная структура. Следует отличать от английского «organization» — процесс.

3) От английского «planning» — см. 3.12.

4) От английского «implementation» — внедрение, реализация.

5) От английского «evaluation».

6) От английского «action for improvement».

б) быть краткой, четко изложенной, иметь дату и вводиться в действие подписью либо работодателя или по его доверенности, либо самого старшего по должности ответственного лица в организации;

в) распространяться и быть легкодоступной для всех лиц на их месте работы;

г) анализироваться для постоянной пригодности;

д) быть доступной в соответствующем порядке относящимся к делу внешним заинтересованным сторонам.

5.1.1.2 Политика в области охраны труда должна включать как минимум следующие ключевые принципы и цели, выполнение которых организация принимает на себя:

а) обеспечение безопасности и охрану здоровья всех работников организации путем предупреждения связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов;

б) соблюдение соответствующих национальных законов и иных нормативных правовых актов, программ по охране труда, коллективных соглашений по охране труда и других требований, которые организация обязалась выполнять;

в) обязательства по проведению консультаций с работниками и их представителями и привлечению их к активному участию во всех элементах системы управления охраной труда;

г) непрерывное совершенствование функционирования системы управления охраной труда.

5.1.1.3 Система управления охраной труда должна быть совместима или объединена с другими системами управления организации.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.1]

Политика как стратегия и стиль управления в области охраны труда определяет общую направленность и принципы деятельности работодателя в сфере охраны труда.

Политика совокупно именует общие намерения и стратегические направления деятельности организации, официально сформулированные высшим руководством организации, а затем и доведенные до всеобщего сведения.

Политика по охране труда должна включать как минимум четыре ключевых принципа, осуществление которых организация принимает на себя и обязуется строго выполнять:

- обеспечение безопасности и сохранение здоровья работников организации путем предупреждения связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов;
- соблюдение всех соответствующих законов, правил и иных нормативных актов, содержащих государственные требования охраны труда, программ по охране труда, а также коллективных соглашений по охране труда и любых иных добровольно принимаемых к исполнению организацией обязательств и требований;
- гарантированное обеспечение того, что с рабочими и их представителями проводятся консультации, и они привлекаются к активному участию во всех элементах системы управления охраной труда;
- непрерывное совершенствование функционирования системы управления охраной труда.

Для придания юридической значимости, точности и публичности политика в области охраны труда должна быть разработана должностными лицами работодателя (администрацией организации) при консультациях с работниками и их представителями и изложена письменно в документе, подписанном высшим руководством организации (либо работодателем, либо по его доверенности, либо самым старшим по должности ответственным руководителем организации).

Для усиления публичности следует текст политики сделать доступным всем лицам на их рабочих местах или любым другим так называемым «заинтересованным лицам», желающим с ней ознакомиться.

Политику следует довести до сведения всех работающих с тем, чтобы каждый из них знал и исполнял свои индивидуальные трудовые обязанности в рамках этой проводимой в организации политики. Для этого, как правило, политику оформляют на одном красочном листе и вывешивают его во всех подразделениях.

Сформулированная, подписанная, растиражированная политика свидетельствует о намерениях и решимости руководства организации (работодателя) выполнять свои обязанности перед законом и работниками по эффективной организации работ по охране труда в соответствии с установленными нормативными требованиями.

Чтобы политика в области охраны труда была эффективной, ее необходимо периодически анализировать на уровне самого высшего руководства, оценивая ее соответствие условиям текущего периода, и вносить по мере необходимости поправки.

При наличии в организации руководства, положения, стандарта о системе управления охраной труда одним из первых разделов в них может быть политика.

5.1.2 Участие работников и их представителей

5.1.2.1 Участие работников является важнейшим элементом системы управления охраной труда в организации.

5.1.2.2 Работодатель должен привлекать работников и их представителей по охране труда к консультациям, информированию и повышению их квалификации по всем аспектам охраны труда, связанным с их работой, включая мероприятия в процессе возможных аварий.

5.1.2.3 Работодатель должен так организовать мероприятия для работников и их представителей по охране труда, чтобы они имели время и возможности для активного участия в процессах организации, планирования и реализации, применения, оценки и действий по совершенствованию системы управления охраной труда.

5.1.2.4 Работодатель должен обеспечивать создание, формирование и эффективное функционирование комитета (комиссии) по охране труда и признание представителей работников по охране труда в соответствии с национальными законами и практикой.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.2]

Целенаправленное привлечение работников к управлению охраной труда является наиважнейшим элементом системы управления охраной труда.

Все функции работодателя, его обязанности и обязательства, если работодателем выступает организация, выполняют работники, которые делятся по своим управленческим функциям и подчиненности на руководителей, специалистов и исполнителей.

Руководители — это работники, в административном подчинении которых есть хотя бы один работник. Руководителей часто делят еще на высшее руководство (топ-менеджмент) и линейных руководителей, среди которых выделяют непосредственных руководителей работ.

Специалисты — это лица, в административном подчинении которых нет ни одного работника, но которые принимают участие в управлении от лица работодателя, оказывая любую квалифицированную помощь руководителям.

Пример — Инженер/менеджер/специалист по охране труда.

Руководители и специалисты являются должностными лицами работодателя, осуществляющими от лица работодателя функции управления.

Исполнители — это работники, не являющиеся ни руководителями, ни специалистами и выполняющие свои трудовые обязанности, не имея других работников в своем прямом или косвенном подчинении. Исполнители не представляют и не выполняют функций работодателя и не выступают от его имени.

Пример — Представители рабочих профессий.

Только при активном участии работников в управлении охраной труда организация может реально и полностью выполнять возложенные на нее законом обязанности по охране труда, способствовать внедрению передового опыта по охране труда, поддерживать свою политику в сфере охраны труда и безопасности производства, поскольку работодатель — это юридическое понятие и все его обязанности управления в реальности выполняют его работники — должностные лица — руководители и специалисты. При этом другим работникам — простым исполнителям, трудовые функции которых не связаны с участием в управлении охраной труда, — также следует быть вовлеченными в процесс управления охраной труда через своих представителей.

Работодателю, как собственнику и/или организатору производства, следует организовать и обеспечить участие работников в управлении. Поскольку работник может управлять чем-либо, только зная, чем именно он управляет, работодатель должен знакомить работников и их представителей со всеми аспектами охраны труда, связанными с их работой, включая аварийные мероприятия, и повышать их профессиональную компетенцию, проводить обучение по охране труда представителей работников. При этом работодателю следует так организовывать свои мероприятия по охране труда, чтобы работники и их представители имели время и возможности для активного участия в процессах организации, планирования и осуществления, оценки и действий по совершенствованию системы управления охраной труда.

Для того чтобы работников не отрывать от выполнения своих трудовых обязанностей без особой нужды, все консультации администрация организации ведет периодически или по мере необходимости с представителями работников.

На таких представителей работодатель может возложить следующие функции:

а) осуществление оперативного контроля самостоятельно или совместно с представителями работодателя:

1) соблюдения должностными лицами работодателя законодательных и других нормативных правовых актов об охране труда;

2) состояния условий труда;

3) выполнения другими работниками-исполнителями их обязанностей по соблюдению норм, правил и инструкций по охране труда;

4) своевременного сообщения руководителем подразделения (работ) о происшедших несчастных случаях на производстве;

5) соблюдения норм о рабочем времени и времени отдыха (правил внутреннего трудового распорядка);

6) предоставления компенсаций (если таковые предусмотрены национальным законодательством) за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда;

7) правильности применения работниками средств коллективной и индивидуальной защиты (использованием специальной одежды, специальной обуви и других средств защиты по назначению и содержанием их в чистоте и порядке);

б) участие в работе комиссий (в качестве представителей работников):

1) по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков;

2) по разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников;

3) по расследованию происшествий, несчастных случаев, случаев острого отравления или лучевого поражения, случаев возможного хронического профессионального заболевания;

в) участие в организации первой помощи (а после соответствующего обучения — оказание первой помощи) пострадавшему на производстве;

г) информирование работников подразделения, в котором они работают, о выявленных нарушениях требований безопасности при ведении работ, состоянии условий и охраны труда в организации (в своих подразделениях), проведение разъяснительной работы по вопросам охраны труда в своем трудовом коллективе.

Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы представителям работников, обеспечивать их за счет собственных средств правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, предоставлять необходимое для выполнения общественной нагрузки время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или совместным решением работодателя и представительных органов работников.

Наилучшей формой «консультирования» является работа представителей работодателя и представителей работников в совместном комитете (комиссии) по охране труда, организуемом на паритетных началах. Работодатель и представители работников сами определяют, чем и как будет заниматься комитет (комиссия) с учетом действующего национального законодательства и наилучшей практики.

5.2 Организация

5.2.1 Обязанности и ответственность

5.2.1.1 Работодатель должен нести всеобъемлющие обязательства и ответственность по обеспечению безопасности и охране здоровья работников и обеспечивать руководство деятельностью по охране труда в организации.

5.2.1.2 Работодатель и руководители высшего звена должны распределять обязанности, ответственность и полномочия по разработке, осуществлению и результативному функционированию системы управления охраной труда и достижению соответствующих целей по охране труда.

Должны быть установлены структуры и процессы, которые бы:

а) обеспечивали управление охраной труда в виде линейной управленческой функции, известной и признанной на всех уровнях;

б) определяли и доводили до членов организации обязанности, ответственность и полномочия лиц, которые выявляют, оценивают или регулируют опасности и риски охраны труда;

в) осуществляли при необходимости эффективное оперативное руководство, чтобы гарантировать обеспечение безопасности и охрану здоровья работников;

г) способствовали сотрудничеству, передаче и обмену информацией между членами организации, включая работников и их представителей, при осуществлении элементов системы управления охраной труда данной организации;

д) соблюдали принципы построения систем управления охраной труда, содержащиеся в соответствующих национальном стандарте, специальных стандартах или иных руководствах, а также в добровольных программах, осуществление которых организация приняла на себя;

е) устанавливали и осуществляли ясную политику по охране труда и измеримые цели;

ж) устанавливали эффективные мероприятия по идентификации и устранению или ограничению опасностей и рисков и способствовали сохранению здоровья на работе;

и) устанавливали программы профилактики заболеваний и оздоровления;

к) гарантированно обеспечивали эффективные мероприятия по полному участию работников и их представителей в выполнении политики по охране труда;

л) предоставляли необходимые ресурсы для того, чтобы лица, несущие обязанности по охране труда, включая членов комитета (комиссии) по охране труда, могли правильно выполнять свои функции; и

м) гарантированно обеспечивали эффективные мероприятия для полного участия работников и их представителей в комитетах (комиссиях) по охране труда там, где они существуют.

5.2.1.3 На уровне руководителей высшего звена организации должны быть назначены лицо или лица, наделенные обязанностями, ответственностью и полномочиями по:

а) развитию, применению, периодическому анализу и оценке системы управления охраной труда;

б) периодической отчетности высшему руководству о результативности функционирования системы управления охраной труда;

в) содействию в участии всех членов организации.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.3]

Работодатель несет всеобъемлющие обязательства и ответственность по обеспечению безопасности и охране здоровья работников перед законом, а значит, должен обеспечить эффективные руководство и организацию работ по охране труда в своей организации.

Структуры и процессы, позволяющие распределить обязанности работодателя, должны:

- обеспечивать управление охраной труда во всех линейных подразделениях и по всей вертикали управления, что означает охват всех должностных лиц и всех простых работников;
- определять и доводить до сведения членов организации обязанности, ответственность и полномочия всех лиц, которые участвуют в выявлении опасностей, оценивании рисков или определении мер по управлению рисками по охране труда;
- способствовать осуществлению быстрого оперативного руководства с целью обеспечения безопасности и охраны здоровья работников при необходимости;
- способствовать сотрудничеству работников в сфере охраны труда и передаче и обмену информацией при осуществлении элементов системы управления охраной труда между членами организации, включая работников и их представителей;
- обеспечивать полное участие работников и их представителей в выполнении требований охраны труда, политики организации в этой области, включая участие представителей работников в комитетах (комиссиях) по охране труда там, где они существуют;
- предоставлять необходимые ресурсы для того, чтобы лица, несущие обязанности по охране труда, включая членов комитета по охране труда, могли правильно выполнять свои функции.

При этом используемые организационные структуры и процессы должны:

- соблюдать установленные принципы построения систем управления охраной труда, содержащиеся в соответствующих нормативных документах и в добровольных программах, осуществление которых организация приняла на себя;
- устанавливать и осуществлять ясную политику по охране труда и измеримые цели;
- устанавливать эффективные мероприятия по идентификации опасностей, устранению или снижению рисков травмирования или повреждения здоровья и тем самым способствовать сохранению здоровья на работе;

- устанавливать программы профилактики заболеваний и оздоровления работников.

Поскольку все работники делятся по своим управленческим функциям и подчиненности на руководителей, специалистов и исполнителей, то все права и вся ответственность работодателя за обеспечение охраны труда могут быть распределены между должностными лицами работодателя, осуществляющими функции управления. Функции работодателя по обеспечению охраны труда не могут быть возложены на исполнителей. К выполнению некоторых функций работодателя по обеспечению охраны труда могут быть привлечены вовлеченные в систему управления охраной труда представители работников на условиях их добровольного согласия.

Распределение обязанностей, ответственность и полномочия по разработке, осуществлению и результативному функционированию системы управления охраной труда и достижению соответствующих целей по охране труда осуществляет высшее руководство организации. Эта важнейшая процедура всей системы управления состоит в грамотной (с юридических и технико-организационных точек зрения) регламентации обязанностей, а также связанной с ними традиционной регламентации ответственности. Каждый работник должен иметь конкретные обязанности по охране труда, которые можно понять, можно выполнить, можно подвергнуть контролю и можно отчитаться об их выполнении, особенно при контроле вышестоящих органов (например, собственника или первого руководителя).

Распределяя обязанности, ответственность и полномочия, следует помнить, что все они устанавливаются в рамках тех или иных организационных структур (например, службы охраны труда) и предусматривают участие работников в тех или иных процессах функционирования системы управления (например, проведение проверок, заседаний, периодических собраний, информирование и отчетность и т. п.).

При разделении обязанностей ключевые позиции занимают первый руководитель организации, ведущие (часто называемые главными) специалисты, руководители структурных подразделений (линейные руководители), непосредственные руководители производственных работ (мастера). Важная роль отводится сознательному соблюдению всех требований охраны труда самими работниками-исполнителями.

Особая роль в системе управления охраной труда принадлежит первому руководителю организации-работодателя. При персональной ответственности за выполнение работодателем всех его обязанностей первый руководитель физически не может лично выполнять все обязанности работодателя по охране труда.

Однако первому руководителю следует:

- реалистически распределить обязанности по охране труда среди всех работников, в первую очередь среди руководителей и специалистов, с учетом структуры управления, численности организации, характера работ и закрепить их документально;
- задействовать все имеющиеся возможности трудового коллектива (и профсоюзной организации, если она существует) для социального партнерства в сфере охраны труда, для вовлечения всех работников в обеспечение безопасности своего труда и труда своих коллег;
- организовать реальное материальное и моральное стимулирование деятельности работников по охране труда;
- лично проводить анализ и оценку деятельности работников (и организации в целом) по обеспечению требований охраны труда, выполнения законодательно установленных обязанностей работодателя.

На уровне руководителей высшего звена должно быть назначено должностное лицо, наделенное особыми обязанностями, ответственностью и полномочиями в сфере охраны труда, которое:

- непосредственно возглавляет всю работу по соблюдению требований охраны труда и участию в управлении охраной труда всех членов организации;
- руководит функционированием, развитием, периодическим анализом и оценкой системы управления охраной труда;
- периодически отчитывается высшему руководству (первому руководителю, совету директоров и т. п.) о результативности функционирования системы управления охраной труда.

Руководители в соответствии с законодательством несут персональную ответственность за состояние охраны труда и результативность управления охраной труда в подчиненных им подразделениях. Руководитель может письменно или даже устно делегировать свои обязанности любому подчиненному ему работнику, однако ответственность за осуществление таких обязанностей сохраняется за руководителем.

Среди всех прочих обязанностей очень важно определить обязанности, полномочия и ответственность тех, кто отвечает за самые ответственные участки работы по охране труда:

- организацию охраны труда (специалисты по охране труда);
- организацию охраны труда при работе подрядчиков;
- обучение работников в области охраны труда;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников;
- эксплуатацию опасного оборудования, включая опасные производственные объекты;
- выполнение работ повышенной опасности.

Следует помнить, что все разделенные между должностными лицами линии управления сходятся на непосредственном руководителе производством работ (как правило, мастере). Именно он обеспечивает своеобразное «интегрирование» всех средств и мероприятий по охране труда для безопасного труда своих подчиненных — исполнителей.

Следует четко осознавать, поддерживать и распространять идею, что охрана труда — обязанность всех и каждого в организации, а не только тех, чьи обязанности и ответственность специально установлены в системе управления охраной труда. Для этого следует детально определить обязанности и ответственность любого из работников.

Обязанности, полномочия и ответственность в области охраны труда следует закрепить локальным нормативным документом в любой из наиболее приемлемых для данной организации форме.

В число документов, регламентирующих распределение обязанностей по охране труда, могут входить:

- руководство, положение, стандарт организации по системе управления охраной труда;
- «Положение о распределении функциональных обязанностей работников организации по охране труда»;
- инструкции по охране труда на рабочем месте по видам работ и профессий, технологические регламенты и описания рабочих заданий;
- [индивидуальные] трудовые договора;
- коллективный [трудовой] договор;
- должностные инструкции;
- содержание вводного, первичного на рабочем месте и целевого видов инструктажа.

При составлении организацией должностных инструкций, включающих обязанности и ответственность работников, в них в обязательном порядке включают конкретные обязанности в области охраны труда. Эти же обязанности могут быть включены в индивидуальный трудовой договор. Отдельные моменты могут быть оговорены в коллективном договоре.

Обязанности, ответственность и полномочия в области охраны труда должны быть доведены до сведения всех тех, кого они затрагивают (желательно под роспись).

5.2.2 Компетентность и подготовка

5.2.2.1 Требования к необходимой компетентности по охране труда должны быть определены работодателем. При этом следует устанавливать и поддерживать в рабочем состоянии мероприятия, обеспечивающие наличие у всех лиц необходимой компетентности для выполнения своих служебных обязанностей и обязательств, относящихся к обеспечению безопасности и охране здоровья.

5.2.2.2 Работодатель должен быть достаточно компетентным (или иметь возможность стать им) в области охраны труда для определения и устранения или регулирования опасностей и рисков, связанных с работой, и применения системы управления охраной труда.

5.2.2.3 Программы подготовки, осуществляемые в рамках требований, упомянутых в 5.2.2.1, должны:

а) охватывать всех членов организации в соответствующем порядке;

б) проводиться компетентными лицами;

в) предусматривать эффективную и своевременную первоначальную и повторную подготовку с соответствующей периодичностью;

г) включать оценку слушателями доступности и прочности усвоения материала подготовки;

д) периодически анализироваться. Анализ должен включать анализ подготовки членами комитета (комиссии) по охране труда там, где они существуют, и программ подготовки, пересматриваемых по мере необходимости для гарантированного обеспечения их соответствия и эффективности; и

е) документироваться в установленном порядке и сообразно размеру и характеру деятельности организации.

5.2.2.4 Подготовка должна предоставляться всем слушателям бесплатно и осуществляться по возможности в рабочее время.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.4]

Основным ресурсом создания и эффективного функционирования системы управления по охране труда являются профессионально компетентные и квалифицированные работники.

Профессиональная компетентность работника состоит из знаний, умений, навыков, опыта, стиля поведения и личных способностей рационально и грамотно действовать, определяемых целью, ситуацией, возможными средствами и должностью.

Профессиональная квалификация отражает зафиксированную официально степень профессиональной подготовленности к выполнению определенного вида работы.

Профессиональные компетентность и квалификацию работников можно рассматривать с позиций чисто профессиональных требований, связанных с необходимыми затратами физических усилий или умственного труда, с профессиональными знаниями, общей образованностью и сообразительностью, со специальными навыками, с предшествующим опытом работы, с личной дисциплинированностью и ответственностью.

С позиции охраны труда все работники должны:

- знать требования охраны труда (в пределах выполнения своих трудовых функций, закрепленных трудовыми и/или должностными обязанностями);
- уметь безопасно работать, а также при необходимости оказать первую помощь пострадавшему;
- соблюдать требования охраны труда;
- иметь внутреннюю мотивацию на безопасный труд.

Для определения компетенций, которыми должен обладать конкретный работник и которые должны рассматривать программы его обучения, необходимо анализировать условия труда и трудовые функции работников, поскольку именно в этих условиях и при выполнении этих функций из-за тех или иных производственных факторов с работниками происходят несчастные случаи, профессиональные заболевания.

Уровень профессиональной подготовки каждого работника, включая подготовку по охране труда, должен соответствовать его профессии, должности и/или характеру выполняемой (даже временно) трудовой функции.

Подчеркнем, что для выполнения трудовой функции в первую очередь нужны навыки/умения. Однако при этом не следует забывать, что на практике никаких умений без тех или иных соответствующих этим умениям знаний не бывает.

Именно поэтому следует устанавливать и своевременно корректировать мероприятия по обучению, обеспечивающие наличие у всех работников необходимой компетентности и квалификации для выполнения своих трудовых обязанностей.

Для поддержания необходимой компетентности все работники должны проходить соответствующую подготовку. Формами такой подготовки являются инструктирование, стажировка, проверка знаний, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, получение профессионального образования.

В процесс подготовки могут быть включены:

- систематическое выявление требуемого и фактического уровней осведомленности и компетентности работников по охране труда;
- мероприятия по устранению любых несоответствий между существующим уровнем осведомленности и компетентности работника в области охраны труда и тем, который требуется;
- обеспечение любой подготовки, которая потребуется, в том числе в сторонних организациях, и проведение ее своевременно и систематически;
- ведение соответствующей документации по подготовке работников и уровню их компетентности.

Типичные документы по подготовке включают в себя следующее:

- требования к компетентности отдельных работников;
- сводку потребностей (программ, сроков и количества) в подготовке;
- программы (планы) подготовки для отдельных категорий работников;
- документацию по организации подготовки и оценке ее эффективности.

Подготовка должна предоставляться всем работникам бесплатно и осуществляться по возможности в рабочее время.

Для повышения эффективности подготовки по охране труда необходимо периодически давать возможность слушателям оценивать уровень доступности и содержание подготовки, узнавать их мнение

по поводу полноты усвоения материала. Возможным видом сбора мнений слушателей является анкетировании по завершению подготовки.

На рабочем месте на регулярной и непрерывной основе целесообразно создавать условия для закрепления на практике полученных знаний и навыков. Создание таких условий является повседневной обязанностью руководителей, специалистов, совместных комитетов (комиссий) по охране труда и представителей работников. Оно может быть реализовано через регулярное наблюдение за деятельностью на рабочем месте, признание правильного исполнения работ и ежедневное напоминание при помощи коротких встреч, уведомлений и плакатов.

Во всех подразделениях для изучения работниками правил и инструкций по охране труда, требования которых распространяются на данный вид производственной деятельности, следует иметь полный комплект указанных документов или эквивалентное им учебное пособие. Комплект указанных документов или эквивалентное им учебное пособие предоставляется работникам для самоподготовки.

5.2.3 Документация системы управления охраной труда

5.2.3.1 В зависимости от размера, характера и вида деятельности организации следует устанавливать и совершенствовать документацию системы управления охраной труда, которая может содержать:

а) политику и цели организации по охране труда;

б) распределение ключевых управленческих ролей по охране труда и обязанностей по применению системы управления охраной труда;

в) наиболее значительные опасности/риски, вытекающие из деятельности организации, и мероприятия по их предупреждению и снижению;

г) положения, процедуры, методики, инструкции или другие внутренние документы, используемые в рамках системы управления охраной труда.

5.2.3.2 Документация системы управления охраной труда должна:

а) быть оформлена и изложена так, чтобы быть понятной пользователям;

б) периодически анализироваться, при необходимости своевременно корректироваться, распространяться и быть легкодоступной для всех работников организации, кому она предназначена и кого касается.

5.2.3.3 Записи данных по охране труда должны устанавливаться, управляться и поддерживаться в рабочем состоянии на местах в соответствии с потребностями организации. Они должны быть идентифицируемыми и отслеживаемыми, а срок их хранения должен быть точно определен.

Примечание — Записи данных — общепринятое в практике системного управления наименование документов, фиксирующих происшедшие события и факты. В охране труда эти данные нужны при расследовании.

5.2.3.4 Работники должны иметь право доступа к записям данных, относящимся к их производственной среде и здоровью, с учетом требований конфиденциальности.

5.2.3.5 Записи данных по охране труда могут включать:

а) записи данных, вытекающие из осуществления системы управления охраной труда;

б) записи данных о связанных с работой травмах, ухудшениях здоровья, болезнях и инцидентах;

в) записи данных, вытекающие из национальных законов или правил по охране труда;

г) записи данных о воздействиях вредных производственных факторов на работников и наблюдений за производственной средой и за состоянием здоровья работников; и

д) результаты текущего контроля и реагирующего мониторинга.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.5]

Для правильного понимания работниками требований охраны труда и всех положений системы управления охраной труда, для обеспечения действенного контроля за их выполнением и обеспечения эффективного функционирования системы управления охраной труда организации работодателю следует разрабатывать и хранить (на современном техническом уровне) всю необходимую для этого документацию.

Всю документацию можно разделить на три группы:

- устанавливающую;
- фиксирующую события и факты;
- сопровождающую, включая переписку.

Особое место в документации занимают так называемые записи или записи данных, которые фиксируют факты и происходящие события в сфере управления охраной труда. Журналы инструктажей, протоколы обучения и т. п. — важнейшие примеры записей данных.

Организацию документооборота и содержание документации определяет сама организация. Документооборот по системе управления охраной труда может вестись в рамках общего установленного в организации документооборота. Поскольку ГОСТ 12.0.230 не устанавливает требования о том, в каком формате нужно разрабатывать документацию, то существующую в организации документацию (руководства, стандарты, процедуры, методики, рабочие инструкции) не требуется заменять, если в ней адекватно описано реальное положение.

Помимо документов по охране труда и по системе управления охраной труда следует иметь подробное описание самой документации и информационных систем, необходимых для поддержания в рабочем состоянии системы управления охраной труда и документирования деятельности в этой области.

При организации документооборота следуют выделять:

- внешнюю документацию;
- документацию управления организацией;
- документацию подразделения;
- документы на рабочих местах.

При организации документооборота следует обеспечить:

- оперативное прохождение документов, которое целенаправленно регулируется и оптимально осуществляется;
- исключение инстанции прохождения и действия с документами, не обусловленные деловой необходимостью, для того чтобы каждое перемещение документа было оправданным.

Следует также определить обязанности, ответственность и полномочия работников по ведению документации, места, где она применяется, а также ограничения, которые могут накладываться на средства хранения информации или на применение электронных и иных носителей. При ведении документации необходимо учитывать ответственность и полномочия пользователей документации и информации в зависимости от степени конфиденциальности и доступности, особенно при использовании электронных носителей, а также управление вносимыми в документацию изменениями.

Полезно иметь: единый обзорный документ или руководство по ведению документации системы управления охраной труда; реестры документов, перечни или указатели.

В организации следует определить процедуры по управлению документацией по охране труда: идентификация, утверждение, выпуск и изъятие. В этих процедурах могут быть определены категории документов и данных, к которым они применяются.

Типичное упорядочение всей документации включает в себя следующее:

- процедуры управления документированием;
- реестры документации, перечни и указатели и места их хранения;
- архивную документацию (некоторые документы должны храниться в течение определенного срока, установленного законодательными или другими требованиями, по окончании срока хранения проводится отбор документов, которые подлежат включению в опись и сдаче в архив).

Документация должна быть в наличии и/или выдаваться по требованию любому из работников организации, кому она предназначена и кого касается. Следует предусмотреть, чтобы доступность документации выполнялась как в штатных, так и в нештатных ситуациях, включая аварийные ситуации. Следует всю документацию по охране труда выдавать только под роспись, чтобы избежать недоразумений, связанных с небрежным обращением отдельных работников с документацией по охране труда, вплоть до ее потери.

Записи данных необходимо вести для показа того, что система управления охраной труда эффективно функционирует, что производственные процессы ведутся в соответствии с правилами безопасности, а трудовые обязанности работников выполняются на рабочих местах в соответствии с требованиями охраны труда и безопасности выполнения работ.

Документы и записи данных по охране труда должны быть полностью заполненными, разборчивыми и соответствующим образом идентифицированными. Необходимо установить сроки их хранения. Записи данных и другую документацию следует хранить в безопасном месте, защищать от порчи для обеспечения их восстанавливаемости. Важнейшие записи данных и документы следует защитить от возможных повреждений (например, пожар).

Из всего разнообразия документов целесообразно выделить несколько основных типов документации по охране труда.

Во-первых, это локальные нормативные акты работодателя, связанные с вопросами охраны труда и безопасности производства. Эти акты устанавливают организационно-управленческие правила

соблюдения работниками требований охраны труда и тем самым работодателем — нормативных требований охраны труда, установленных государством. Требования охраны труда, содержащиеся в локальных нормативных актах работодателя, обязательны для выполнения всеми работниками данного работодателя и другими лицами, находящимися на рабочих местах, на промышленной площадке или на территории, состоящей под контролем работодателя.

Во-вторых, это различные документы, фиксирующие деятельность работников (и тем самым деятельность работодателя) по соблюдению требований локальных нормативных актов, нормативных требований охраны труда и т. п. Эти документы включают материалы расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В-третьих, это письма и предписания органов власти, надзора и контроля и т. п. Все они, как правило, требуют каких-то оперативных действий, а потому и выделены особо.

В-четвертых, документы, содержащие нормативные требования охраны труда, включая учебно-методические пособия и иные информационного типа документы. Они предназначены не только для их выполнения и для информирования работников об условиях их труда, их правах и обязанностях, но и для разработки локальных нормативных актов работодателя (по охране труда). Полезно иметь базу действующей нормативной правовой и нормативно-технической документации по охране труда и безопасности производственной деятельности и учебной литературы, а также заключить договор со сторонней организацией, осуществляющей информационное обслуживание по актуализации этой базы.

В-пятых, документы, содержащие требования к правильной эксплуатации того или иного оборудования, безопасному использованию инструмента, сведения об опасности материалов, сертификаты соответствия и т. п. «внешние» документы.

В-шестых, документы официальной статистической отчетности работодателя перед органами государственной власти, опирающиеся на документы внутренней отчетности подразделений перед управлением, управления перед собственником (учредителем). Эти документы могут содержать сведения, составляющие коммерческую тайну работодателя.

Каждый из вышеназванных типов сам может быть разбит на подтипы, вплоть до конкретных документов.

К документам, устанавливающим организационную структуру системы управления, как правило, относятся:

а) руководство, положение, стандарт организации по системе управления охраной труда и приказ о введении СУОТ в действие;

б) документы по созданию органов управления охраной труда, а именно:

1) приказы о создании службы охраны труда, о возложении обязанностей специалиста по охране труда дополнительно (по внутреннему совместительству) на других специалистов;

2) приказы о создании комитета (комиссии) по охране труда в организации (при необходимости);

3) протоколы избрания уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

в) положения обо всех службах и отделах;

г) должностные инструкции для руководящих работников и специалистов, где прописаны трудовые обязанности работников по охране труда;

д) инструкции по охране труда для всех рабочих мест и всех выполняемых работ, где прописаны все требования охраны труда, обязательные к неукоснительному исполнению всеми работниками;

е) приказы о назначении ответственных лиц за производство работ повышенной опасности, которыми определяют поименно лиц, имеющих право выдачи нарядов-допусков, ответственных руководителей работ и ответственных исполнителей работ;

ж) приказы о назначении постоянно действующих комиссий по проверке знаний охраны труда;

и) другое.

К документам, устанавливающим процедуры функционирования системы управления, относятся:

а) документы по обучению персонала:

1) программы инструктажа и обучения, вопросники, экзаменационные билеты;

2) перечни тех, кто должен обучаться и кто освобожден от того или иного вида обучения;

3) график проверки знаний по охране труда, который должен быть удобным и реальным[1)];

4) перечень работ повышенной опасности, которые требуют проведения целевого инструктажа;

[1)] Следует вести регулярный контроль за исполнением графика проверки знаний по охране труда, а также вносить необходимые дополнения при штатных изменениях.

5) перечень должностей руководителей и электротехнического персонала, которые должны иметь квалификационную группу по электробезопасности и перечень профессий и рабочих мест, требующих присвоения первой квалификационной группы по электробезопасности[1)];

б) документы по мониторингу здоровья работников:

1) приказ об утверждении списка контингента работников, подлежащих предварительным и периодическим осмотрам;

2) приказ об утверждении поименного списка контингента работников, подлежащих периодическим осмотрам;

3) график проведения периодических медицинских осмотров[2)];

в) перечень средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам;

г) документы по результатам проверок и анализу эффективности системы управления руководством.

Также следует иметь в организации (и в ее подразделениях) следующие документы:

- список работников, имеющих право на досрочный выход на пенсию;
- список работников, имеющих право на дополнительный отпуск;
- список работников, имеющих право на получение молока или другого равноценного ему продукта;
- список работников, имеющих право на лечебно-профилактическое питание.

К важнейшим документам, фиксирующим деятельность работодателя по выполнению государственных нормативных требований охраны труда, относятся документы, фиксирующие инструктирование и обучение персонала, то есть его готовность и умение работать безопасно. К этим документам относятся:

- журнал регистрации вводного инструктажа. Проведение вводного инструктажа должно быть скреплено подписями инструктируемого и инструктирующего;
- журнал регистрации инструктажа на рабочем месте. Инструктаж проводит руководитель, в чье непосредственное подчинение поступает работник. Инструктаж осуществляется индивидуально с учетом особенностей трудовых обязанностей работника;
- журнал регистрации нарядов-допусков на работы повышенной опасности. Хранится на участке, осуществляющем эти работы;
- личные карточки учета выдачи спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений, в которых фиксируются факты выдачи средств индивидуальной защиты;
- материалы мониторинга и оценки условий труда;
- журнал регистрации происшествий и/или несчастных случаев на производстве;
- акты о несчастных случаях на производстве;
- документы о профессиональных заболеваниях, материалы расследования острых отравлений и профессиональных заболеваний.

5.2.4 Передача и обмен информацией

5.2.4.1 Следует устанавливать, обеспечивать применение и своевременно вносить изменения в мероприятия и процедуры для:

а) получения, документирования и реагирования на внешние и внутренние сообщения, связанные с охраной труда;

б) обеспечения внутренней передачи и обмена информацией по охране труда между соответствующими уровнями и функциональными структурами организации;

в) обеспечения получения, гарантированного рассмотрения и подготовки ответов на запросы, идеи и предложения работников и их представителей по охране труда.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.6]

Первая основная цель общения и передачи информации — достижение единства взглядов всех работников на охрану труда, создание и поддержание коллективистского духа взаимоотношений между работодателем и работниками, совместными усилиями которых решаются не только производственные задачи, но и задачи по эффективному функционированию СУОТ.

[1)] В перечень включается и неэлектротехнический персонал, выполняющий работы, при которых может возникнуть опасность поражения электрическим током.

[2)] График проведения периодических медицинских осмотров обычно составляют специалисты службы охраны труда и отдела кадров совместно с руководителями подразделений.

Важную символическую роль в информационном взаимодействии играет явная приверженность делу охраны труда высших руководителей организации.

Ставя перед работниками задачи по выполнению требований охраны труда, руководителям следует формулировать их таким образом, чтобы найти общие интересы с простыми работниками. Желательно предварительно провести с ними работу в рамках «консультаций с работниками» для выработки общего понимания стоящих перед ними проблем.

Необходимо поддерживать личные контакты (диалоги между руководителями, работниками и их представителями) и проводить частые короткие встречи между заинтересованными сторонами, учитывая, что соответствие поведения руководства его заявлениям (отсутствие противоречий между словом и делом) благоприятно сказывается на адекватном усвоении информации.

Вторая цель общения и передачи информации — исключительно информационная. Для ее достижения в рамках информационного обеспечения системы корпоративного управления охраной труда решаются три основные задачи:

- получение организацией «внешней» информации («извне» и «сверху»), обмен информацией и передача «вовне» отчетной либо имиджевой информации;
- получение отчетной информации из подразделений организации, обмен информацией с ними и передача «вниз» руководящих либо информационных материалов;
- анализ поступающей «входящей» информации и подготовка «исходящей» информации.

Информационные потоки по охране труда организуются в рамках общего порядка (в том числе по документообороту) у данного работодателя и осуществляются в соответствии с этим уже установленным порядком с учетом специфики работы по охране труда.

Регулярное рассмотрение состояния условий труда на рабочих местах, функционирования системы корпоративного управления охраной труда на собраниях работников трудовых коллективов (смен, бригад, участков, цехов, других подразделений), на совещаниях руководителей и специалистов подразделений и организации в целом, включая совет директоров, является одной из форм участия работников в управлении охраной труда и входит в информационное обеспечение функционирования системы корпоративного управления охраной труда.

Эффективная организация работ по охране труда немыслима без внутренней отчетности подразделений перед службой охраны труда, службы охраны труда — перед руководством организации, руководства организации — перед собственником (учредителем), а также государственными органами в установленном национальным законодательством порядке.

Структурные (функциональные) подразделения отчитываются (предоставляют информацию):

а) периодически в установленные в организации сроки:

1) о проведенных проверках состояния охраны труда с указанием выявленных нарушений и выданных предписаний;

2) о выполнении приказов, предписаний, решений совещаний по вопросам охраны труда с указанием невыполненных документов и причин невыполнения;

3) о привлечении к дисциплинарной, административной, материальной, уголовной ответственности работников с указанием, за какие нарушения они привлечены;

4) об изданных распоряжениях по вопросам охраны труда с указанием цели распоряжения;

5) о производимых работах с привлечением сторонних организаций, с указанием принятых мер по обеспечению безопасности при производстве работ;

6) о количестве рабочих мест, на которых осуществлен мониторинг условий труда (аттестация рабочих мест по условиям труда, специальная оценка условий труда и т. п.);

7) о количестве работников, повысивших квалификацию и прошедших обучение безопасным методам труда;

8) о выполнении мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, с указанием количества мероприятий, фактических затрат, количества работников, которым улучшены условия труда;

9) и другое;

б) немедленно и в сроки, установленные соответствующими нормативными документами для окончания расследования несчастных случаев на производстве:

1) о случаях приостановления работы основного оборудования с указанием причин;

2) о происшедших опасных случаях (отказах оборудования, авариях, дорожно-транспортных происшествиях, пожарах и т. п.) с указанием обстоятельств и причин;

3) о случаях производственного травматизма, острых профессиональных заболеваниях с указанием числа пострадавших, в том числе со смертельным исходом, обстоятельств, причин и принятых мер.

Служба охраны труда отчитывается (предоставляет информацию) перед руководством организации (ее собственником или его представителями, например, советом директоров) по мере необходимости, но, как правило, не реже чем один раз в год.

Организация-работодатель отчитывается (предоставляет информацию) перед органами государственной власти в сроки и по формам, установленным этими органами.

5.3 Планирование и применение

5.3.1 Исходный анализ

5.3.1.1 В процессе исходного анализа оценивают существующую в организации систему управления охраной труда и соответствующие мероприятия. При отсутствии системы управления охраной труда или в случае, если организация создана заново, исходный анализ служит основой для создания системы управления охраной труда.

5.3.1.2 Исходный анализ проводят компетентные лица с учетом обсуждения с работниками организации и/или их представителями. Они должны:

а) определить действующие национальные законы и правила, национальные и специальные стандарты, программы по охране труда и другие требования, соблюдение которых организация принимает на себя;

б) идентифицировать, предвидеть и оценить опасности и риски для безопасности и здоровья, вытекающие из существующей или предполагаемой производственной среды и организации труда;

в) определить адекватность планируемых или действующих мер защиты для устранения опасностей или ограничения рисков;

г) проанализировать результаты наблюдений за состоянием здоровья работников.

5.3.1.3 Результат исходного анализа должен:

а) быть документально оформлен;

б) стать основанием для принятия решений о применении или совершенствовании системы управления охраной труда;

в) определить базовый уровень для сравнения и оценки непрерывного совершенствования системы управления охраной труда в организации.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.7]

Исходный анализ направлен на определение существующего уровня и оценивание существующей в организации системы управления охраной труда и соответствующих мероприятий для обеспечения непрерывного совершенствования системы управления.

Результаты исходного анализа следует использовать как основополагающие данные при принятии решений о мероприятиях по совершенствованию системы управления охраной труда.

Проведение исходного анализа следует поручать лицам, обладающим необходимой для этого профессиональной компетентностью. При необходимости их следует приглашать со стороны.

Исходный анализ начинают с оценки характера производственной деятельности организации-работодателя и соответствующих ей нормативных требований охраны труда. Затем для выработки обоснованных решений и выявления объективной картины реальной ситуации с выполнением требований охраны труда следует организовать и провести идентификацию опасностей и оценку рисков на всех рабочих местах всех производственных объектов организации.

Идентификация опасностей опирается на самые различные их классификации.

При идентификации производственных факторов их разделяют на два основных вида (по характеру воздействия на организм):

- опасные, то есть связанные с воздействием импульсного характера, последствием которого является практически мгновенное травмирование (или острое отравление, или острое лучевое поражение);
- вредные, то есть связанные с воздействием кумулятивного характера на протяжении более или менее длительного периода времени, последствием которого в результате накопления в организме неблагоприятных последствий многих «элементарных актов» воздействия вредных факторов становится переутомление или заболевание.

Кроме того, учитывают деление рисков на пренебрежимо малые (несущественные), приемлемые (и/или допустимые), неприемлемые (и/или недопустимые), а также на часто встречающиеся и на причиняющие большой социальный вред факторов.

Процессы идентификации опасных и вредных производственных факторов, оценки рисков и управления ими должны применяться не только к обычным повседневным процессам и процедурам

организации, но и к процессам и процедурам периодического или случайного характера, таким, например, как уборка и содержание объектов инфраструктуры, процедуры запуска и остановки производства, аварии и т. п.

Следует учитывать опасности и риски, связанные с деятельностью персонала подрядчиков и командированных лиц, а также с продукцией или услугами, поставляемыми для организации другими лицами.

Результаты исходного анализа документально оформляются и содержат:

- результаты определения (идентификации) действующих национальных нормативных требований, программ по охране труда и других требований, соблюдение которых организация принимает на себя;
- результаты идентификации опасностей, их предвидения (в проектируемых ситуациях до начала использования новой технологии, оборудования или материалов) и оценивания рисков в области охраны труда и безопасности производства, вытекающих из существующей или предполагаемой производственной среды и организации труда;
- результаты определения адекватности планируемых или действующих мер защиты для устранения опасностей или ограничения рисков;
- анализ результатов наблюдений за состоянием здоровья работников.

Применяя установленные в организации процедуры по участию работников и их представителей (см. 5.1.2), результаты и выводы по исходному анализу следует обсудить с работниками организации и/или с их представителями.

5.3.2 Планирование, разработка и применение системы управления охраной труда

5.3.2.1 Целью планирования должно быть создание системы управления охраной труда, поддерживающей:

а) как минимум соответствие с национальными законами и правилами;

б) основные элементы системы управления охраной труда в организации;

в) непрерывное совершенствование деятельности по охране труда.

5.3.2.2 Мероприятия по качественному планированию охраны труда должны основываться на результатах исходного анализа, последующих анализов или других имеющихся данных. Эти мероприятия по планированию должны обеспечивать безопасность и охрану здоровья на работе и включать:

а) ясное определение, расстановку приоритетности и, где это целесообразно, количественную оценку целей организации по охране труда;

б) подготовку плана достижения каждой цели с распределением обязанностей и ответственности за достижение цели, сроками выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда с ясными критериями результативности деятельности для каждого подразделения и уровня управления;

в) отбор критериев сравнения для подтверждения достижения цели;

г) предоставление необходимой технической поддержки, ресурсов, включая человеческие и финансовые.

5.3.2.3 Мероприятия по планированию охраны труда в организации должны включать разработку, развитие и функционирование всех элементов системы управления охраной труда.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.8]

Для реализации намеченной и объявленной организацией политики в области охраны труда необходимо запланировать различные мероприятия по достижению этих целей и выполнять их.

Эти мероприятия являются важнейшей частью системы управления охраной труда и направлены в первую очередь на предотвращение (профилактику) случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Запланированные мероприятия следует закреплять в документах (планах мероприятий и т. п.) и доводить до сведения работников.

Целесообразно мероприятия по организации работ по охране труда оформить разделом в коллективном договоре и/или соглашением (если они есть) и обеспечивать соответствующим финансированием, материальными ресурсами и проектно-конструкторской и технологической документацией.

Следует контролировать выполнение намеченных мероприятий, а также при необходимости вносить в них соответствующие коррективы.

Планирование мероприятий по охране труда в организации осуществляется на основе:

- анализа причин и характера последствий произошедших ранее аварий, инцидентов, чрезвычайных ситуаций, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, оценки риска их возникновения;

- анализа технического состояния оборудования, зданий и сооружений, пожарной безопасности, экологической обстановки, санитарно-гигиенических условий труда и т. п.;
- предписаний органов государственного надзора и контроля.

В первую очередь в годовые планы (и в соглашение по охране труда, если оно есть) включаются организационные, технологические, технические, лечебно-профилактические и другие мероприятия, выполняемые в соответствии с нормативными актами по охране труда, необходимо вытекающие из результатов оценки риска и условий труда. Для всех мероприятий, включаемых в годовой план, следует иметь соответствующую проектно-конструкторскую и технологическую документацию, а также следует обеспечить мероприятия материальными и техническими ресурсами.

Работы по реализации плановых мероприятий по охране труда и безопасности производства в зависимости от необходимости либо включаются в производственные планы соответствующих структурных подразделений, которые несут ответственность за их выполнение, либо поручаются на договорной основе другим организациям.

Руководители всех уровней управления при составлении оперативных планов работы по направлениям своей деятельности обязаны включать в них мероприятия (работы) из соответствующих планов мероприятий по охране труда и безопасности производства.

В случае возможных отклонений в сроках и объемах выполнения мероприятий, предусмотренных планами (а также коллективным договором и соглашением по охране труда), руководитель соответствующего уровня обязан принять все возможные меры по их выполнению. Перенос сроков утверждается и согласуется теми же лицами, которые подписали исходный плановый документ.

Контроль за выполнением планов по охране труда различных уровней осуществляется руководителями и специалистами соответствующих структурных подразделений, а также комитетами профсоюзов и комиссиями по охране труда (там, где они есть).

Ход выполнения ежегодных мероприятий по охране труда периодически рассматривается на совещаниях и собраниях по вопросам охраны труда на всех уровнях контроля.

Отчеты о выполнении планов мероприятий и соглашений по охране труда заслушиваются соответствующими руководителями при плановых отчетах (по охране труда, по производственной деятельности и др.).

Целесообразно каждое структурное подразделение организации обязать ежеквартально в установленные для отчетов сроки после выполнения работ по внедрению мероприятия, включенного в планы по охране труда организации, направлять в службу охраны труда организации сообщение о выполнении соответствующего мероприятия.

5.3.3 Цели по охране труда

В соответствии с политикой по охране труда и на основе исходного или последующих анализов следует установить измеримые цели охраны труда, которые должны быть:

а) специфичными для организации, а также приемлемыми и соответствующими ее размеру и характеру деятельности;

б) согласованными с требованиями соответствующих и применимых национальных законов и правил, а также с техническими и коммерческими обязательствами организации, относящимися к охране труда;

в) направленными на непрерывное совершенствование защитных мероприятий охраны труда работников для достижения наилучшей результативности деятельности по охране труда;

г) реалистичными и достижимыми;

д) задокументированными и доведенными до всех соответствующих функциональных структур и уровней организации; и

е) периодически оцениваемыми и в случае необходимости обновляемыми.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.9]

Стратегические цели охраны труда носят общий характер и состоят в перспективе создания безопасных и безвредных условий труда с «нулевым» производственно-обусловленным травматизмом и профессиональной заболеваемостью.

Примеры

1 Повсеместное и постоянное снижение частоты инцидентов, аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2 Надежное устойчивое безаварийное функционирование производственных объектов на всех стадиях технологического процесса.

3 Обеспечение не только своевременного устранения каких-либо нарушений требований охраны труда, но и предупреждение возможности их возникновения.

4 Снижение уровней (нормализация) вредных производственных факторов.

5 Совершенствование организационных структур, процедур функционирования и документов системы управления охраной труда.

Путь к стратегическим целям общего характера лежит через планирование конкретных и реально достижимых целей. Конкретные цели можно сформулировать только для конкретных условий производственной деятельности организации, конкретного подразделения, рабочего места, профессии, вида работ.

Примеры

1 Установка вентилятора.

2 Снижение шума в цехе.

3 Обеспечение работников респираторами нового поколения.

4 Обучение работников процедурам безопасного выполнения конкретных работ.

5 Разработка и внедрение нового положения о работе с подрядчиками.

Для достижения реального прогресса в совершенствовании охраны труда второй тип целей предпочтителен в силу конкретности, возможности четкой реализации и проверки достижения цели. Поэтому помимо стратегических целей организации ГОСТ 12.0.230 нацеливает специалистов организации на выработку конкретных пусть даже не столь глобальных целей.

Необходимо проводить регулярные (по крайней мере не реже одного раза в год) заседания высшего руководства организации, чтобы устанавливать стратегические и финансируемые в значительных размерах цели в области охраны труда.

Цели в области охраны труда могут охватывать как общие проблемы организации, так и проблемы, являющиеся специфическими, характерными для отдельных подразделений и уровней управления в организации.

Основой принятия решений по выбору целей являются результаты оценки условий труда, данные о травматизме и заболеваемости за предшествующие периоды и другие фактические данные. Ориентиром для планирования целей следует принять соотношение (превышение/непревышение) наблюдаемых уровней вредных производственных факторов с установленными гигиеническими нормативами, уровнем травматизма и заболеваемости с привязкой к подразделениям, видам работ, рабочим местам.

При установлении целей особое внимание следует уделить информации от тех работников, кто работает в неблагоприятных условиях труда. Полезным будет также проанализировать любую имеющуюся в распоряжении информацию.

Для каждой цели в области охраны труда необходимо определить подходящие индикаторы/показатели ее достижения, которые позволят наблюдать за достижением целей в области охраны труда. Одним из способов измерения является определение:

- сделано/не сделано;
- в срок или ранее/с опозданием;
- нормализованы ли условия труда или нет;
- другое.

Цели в области охраны труда должны быть реалистичными и достижимыми, то есть такими, чтобы организация была способна их достигнуть. Для реализации каждой из целей следует установить разумные и реальные сроки. Процесс достижения целей в области охраны труда может быть разбит на отдельные этапы в зависимости от размера организации, сложности самих целей и временных сроков их достижения. Между этапами и целями в целом должна просматриваться четкая связь.

Цели в области охраны труда должны быть доведены до сведения (например, при обучении или путем проведения соответствующих собраний) работников и могут быть детализированы в планах мероприятий по охране труда.

5.3.4 Предотвращение опасностей и рисков

5.3.4.1 Предупредительные и регулирующие меры

1) Опасности и риски для безопасности и здоровья работников должны быть определены и оценены на постоянной основе.

Предупредительные и регулирующие меры должны быть осуществлены в следующем порядке приоритетности:

а) устранение опасности/риска;

б) ограничение опасности/риска в его источнике путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер;

в) минимизация опасности/риска путем проектирования безопасных производственных систем, включающих меры административного ограничения суммарного времени контакта с вредными и опасными производственными факторами;

г) там, где оставшиеся опасности/риски не могут быть ограничены средствами коллективной защиты, работодатель должен бесплатно предоставить работникам соответствующие средства индивидуальной защиты, включая спецодежду, и принять меры по обеспечению их использования и поддержания в рабочем состоянии.

2) Следует установить процедуры или мероприятия по предупреждению и регулированию опасностей и рисков, которые должны:

а) соответствовать опасностям и рискам, наблюдающимся в организации;

б) регулярно анализироваться и при необходимости модифицироваться;

в) выполнять требования национальных законов и иных нормативных правовых актов и отражать передовой опыт;

г) учитывать текущее состояние знаний, включая информацию или отчеты организаций, таких как инспекции труда, службы охраны труда и других служб, в соответствии с обстоятельствами.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.10.1]

Для разработки мероприятий по организации защиты работников от опасностей и рисков они должны быть в оперативном порядке идентифицированы и оценены.

Основные мероприятия по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости связаны с предотвращением трех основных типов причин этих явлений: технических (в том числе санитарно-гигиенических), организационных, личностных.

Устранение технических причин связано с совершенствованием технологических процессов, заменой оборудования, имеющего конструктивные недостатки и большую изношенность, постоянным мониторингом (диагностикой) технического состояния оборудования, зданий и сооружений, инструмента и средств коллективной и индивидуальной защиты. Эффективными и чисто техническими мерами безопасности являются инженерные меры защиты людей от источников опасного и вредного воздействия посредством изоляции источников этого воздействия, а также установки «барьеров» между работниками и потенциальными источниками причинения вреда. К ним относятся (но ими не исчерпываются) автоматизация, дистанционное управление, применение вспомогательного оборудования и автоматической защиты, «защита расстоянием» и т. п.

Большую роль играет и нормализация условий труда: качественная атмосфера, хорошее освещение, отсутствие шума и вибраций, нормальный микроклимат и т. п.

Организационные причины несчастных случаев устраняют введением системы управления охраной труда. Организационные меры безопасности помимо прочего включают в себя защиту работников от источников опасного и/или вредного воздействия за счет обеспечения работников индивидуальными средствами защиты и рациональной организации рабочего процесса по времени («защита временем») и т. п.

Поскольку полностью устранить опасности посредством только технических и организационных мероприятий не удается, то безопасность работника зачастую определятся только его поведением. Предотвращение личностных (психологических и психофизиологических) причин травмирования связано с подбором кадров, а также с постоянными обучением, инструктированием и воспитанием персонала, стимулирующими безопасное поведение работников.

Чтобы работники имели необходимые представления обо всех видах риска, потенциальных опасностях и опасных элементах оборудования, которые присутствуют на рабочем месте, и могли знать, когда они подвергаются той или иной опасности и каковы могут быть последствия их действий, требуются соответствующее образование, подготовка (обучение и тренировка) и опыт работы (см. 5.2.2).

Хотя для каждого рабочего места (или вида работ), на котором имеются опасности и риски, составляются инструкции по охране труда, зачастую требования, изложенные в них, забываются работниками, особенно относительно низкой квалификации. Гораздо лучшую роль могут играть различные плакаты, предупредительные сигналы, маркировка и окраска, знаки безопасности.

Главным в профилактике травматизма и заболеваемости является правильный выбор приоритетов, ранжирование рисков по их значимости и мер по их регулированию — устранению, ограничению, снижению.

Предупредительные и регулирующие меры следует осуществлять в следующем порядке приоритетности:

- устранение опасности/риска;
- ограничение уровня риска в его источнике путем использования технических средств коллективной защиты или организационных мер;
- минимизация риска путем создания безопасных условий труда, включающих меры административного ограничения суммарного времени контакта с вредными производственными факторами.

Там, где оставшиеся риски не могут быть ограничены средствами коллективной защиты, работодатель должен бесплатно предоставить работникам соответствующие средства индивидуальной защиты и принять меры по правильному их использованию и техническому обслуживанию.

Наиболее эффективны инженерно-технические меры предотвращения травматизма, которые реализуются через применение следующих мер:

- устранение непосредственного контакта работников с исходными материалами, заготовками, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, готовой продукцией и отходами производства, оказывающими опасное и вредное воздействие;
- замена технологических процессов и операций, связанных с возникновением опасностей, процессами и операциями, при которых указанные факторы отсутствуют или не превышают предельно допустимых концентраций, уровней;
- комплексная механизация, автоматизация, применение дистанционного управления технологическими процессами и операциями при наличии опасностей;
- герметизация оборудования;
- применение средств коллективной защиты работников;
- разработка обеспечивающих безопасность систем управления и контроля производственного процесса, включая их автоматизацию;
- применение мер, направленных на предотвращение проявления дополнительных опасностей в случае аварии;
- применение безотходных технологий, а если это невозможно, то своевременное удаление, обезвреживание и захоронение отходов, являющихся источником опасностей;
- использование сигнальных цветов и знаков безопасности;
- применение рациональных режимов труда и отдыха.

Особую роль играют средства индивидуальной защиты — последний рубеж защиты организма работника от неблагоприятных факторов производственной среды.

Помимо оценки различных условий труда проводят оценку опасности выполняемых работ, выделяя работы повышенной опасности.

К работам повышенной опасности относятся работы, при выполнении которых имеется или может возникнуть производственная опасность вне связи с характером выполняемой работы. Поэтому при выполнении таких работ кроме обычных мер безопасности необходимо выполнение дополнительных мероприятий, разрабатываемых отдельно для каждой конкретной производственной операции.

Устоявшаяся практика и требования отдельных подзаконных актов относят к таким работам, как, например:

- выполнение работ с применением грузоподъемных кранов и других строительных машин в охранных зонах воздушных линий электропередачи, газонефтепродуктов, складов легковоспламеняющихся или горючих жидкостей, горючих или сжиженных газов;
- выполнение любых работ в колодцах, шурфах, замкнутых и труднодоступных пространствах;
- выполнение земляных работ на участках с патогенным заражением почвы (свалки, скотомогильники и т. п.), в охранных зонах подземных электрических сетей, газопроводов и других опасных подземных коммуникаций;
- осуществление текущего ремонта, демонтажа оборудования, а также производство ремонтных или каких-либо строительно-монтажных работ при наличии опасных факторов действующего производства;
- выполнение работ на участках, где имеется или может возникнуть опасность со смежных участков работ;
- выполнение работ в непосредственной близости от полотна или проезжей части эксплуатируемых автомобильных и железных дорог;
- выполнение огневых и газоопасных работ;
- другое.

С учетом конкретных условий и особенностей технологии следует составить и утвердить руководителем организации перечень работ повышенной опасности, в который помимо обозначенных выше видов работ включаются и те, при выполнении которых часто случаются несчастные случаи или наблюдались инциденты и аварийные ситуации.

5.3.4.2 Управление изменениями

1) Влияющие на охрану труда внутренние изменения (такие как прием на работу, применение новых технологических и трудовых процессов или организационных структур) и внешние изменения (например, в результате совершенствования национальных законов и иных нормативных правовых актов, слияния компаний, развития знаний по охране труда и технологии) должны быть оценены, а соответствующие предупредительные меры выполнены еще до введения изменений в практику.

2) Перед любым изменением или применением новых приемов труда, материалов, процессов или оборудования должны быть выполнены определение опасностей и оценка рисков на рабочих местах. Такая оценка должна быть сделана с учетом обсуждения с участием работников, их представителей и комитета (комиссии) по охране труда, где это необходимо.

3) При выполнении «решений об изменениях» следует обязательно обеспечивать качественное и своевременное информирование и подготовку всех работников организации, которых затрагивает это решение.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.10.2]

Любые изменения нарушают для работников привычный порядок работ, отлаженный механизм и приемы выполнения работ, а потому представляют серьезную опасность. Поэтому организация безопасного внедрения изменений требует постоянного внимания руководителей всех уровней управления.

Понятие «изменения» подразумевает изменения:

- приемов труда и организации работ;
- места (мест) выполнения работ[1)];
- технологии, производственного процесса, используемого оборудования, инструмента, веществ и материалов, сырья и заготовок;
- состава рабочих коллективов (бригад);
- структуры управления организации и руководства работами;
- производственной среды и условий выполнения работ;
- физиологического и психологического состояния работника (устал, заболел, пришел с похмелья);
- национальных законов и иных нормативных правовых актов;
- связанные с развитием знаний по охране труда;
- другое.

Осуществляя разработку системы управления охраной труда, следует предусмотреть процедуры управления изменениями, цель которых обеспечить осуществление процесса замены оборудования, технологических процессов, работ, экспериментов и т. д. в полном соответствии с требованиями государственных нормативных требований охраны труда, но самое главное — в предотвращении создания новых рисков травмирования или причинения вреда здоровью, неизвестных ранее работникам, которые по тем или иным причинам оказались не готовы к изменениям.

Процедура управления изменениями может предусматривать распределение обязанностей и ответственности за выполнение мероприятий управления изменениями. Во всех подразделениях и в организации в целом могут быть определены и назначены ответственные за систему управления изменениями и лица, их замещающие.

Ответственные за управление изменениями в подразделении могут вести регистрацию всех изменений (еженедельно или ежемесячно), осуществлять подготовку изменений в нормативной документации в соответствии с запланированными изменениями, проводить обучение и проверку готовности работников к данному изменению.

Следует закрепить ответственность за отражение необходимых изменений в локальной нормативной документации за лицами, являющимися «инициаторами изменений». Например, если изменения

[1)] Возникновение новых рисков и их управление при изменении места выполнения работы и связанное с передвижениями вне территории, контролируемой работодателем, связаны в первую очередь с безопасностью дорожного движения.

вызваны проектом модернизации оборудования, то «инициатором изменения» является руководитель проекта, который и обеспечивает подготовку изменения документации.

При этом все необходимые изменения следует описывать по единообразной установленной специальной форме с указанием таких важных сведений, как:

- название проекта изменений (для идентификации изменений данного проекта от возможных изменений других проектов);
- описание предполагаемой замены — всего документа или его конкретных пунктов, параграфов, положений — с указанием, что на что заменяется и почему;
- фамилия, имя, отчество и должность ответственного за производство замены документов;
- дата замены (не позднее).

При необходимости к такой форме дополнительно прилагаются чертежи, описания методов безопасной работы и т. п.

Если изменения значительны, то приказом руководителя организации создается комиссия по рассмотрению изменений, в состав которой обязательно включаются:

- инженеры по охране труда организации и того подразделения, в котором будут осуществлены изменения (обеспечивают контроль за тем, чтобы изменения не повлекли за собой нарушение требований охраны труда и безопасности производства);
- инженеры (технологи, механики, электрики и др.) (обеспечивают контроль за тем, чтобы данные изменения не привели к нарушениям безопасности технологического процесса и безопасной эксплуатации оборудования).

Комиссия разрабатывает все необходимые изменения (в документацию, организацию работ и т. п.) и передает разработанную документацию в подразделение, в котором происходят изменения.

После завершения внесения изменения ответственные лица информируют членов комиссии об этом. Члены комиссии проверяют выполнение мероприятий по изменениям, и им следует убедиться, что произведенные изменения не привели к снижению уровня безопасности и не представляют угрозу для работников.

Эффективными средствами борьбы с нежелательными последствиями изменений для работников-исполнителей являются внеплановый и целевой инструктажи, а для руководителей — внеочередное целевое краткосрочное обучение по охране труда.

Все рабочие места при изменениях или их создании должны быть подвергнуты процедуре идентификации опасностей и оценке риска (см. 5.3.4.4).

Внедрение процедур управления изменениями позволяет исключить возможность возникновения несчастных случаев и аварий при осуществлении самих изменений.

5.3.4.3 Предупреждение аварийных ситуаций, готовность к ним и реагирование

1) Следует установить и поддерживать в рабочем состоянии мероприятия по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и реагированию. Эти мероприятия должны определять возможный характер и масштаб несчастных случаев и аварийных ситуаций и предусматривать предупреждение связанных с ними рисков в сфере охраны труда. Все мероприятия должны быть разработаны в соответствии с размером и характером деятельности организации.

Они должны:

а) гарантировать, что имеющаяся необходимая информация, внутренние коммуникативное взаимодействие и координация обеспечат защиту всех людей в случае аварийной ситуации в рабочей зоне;

б) предоставлять информацию соответствующим компетентным органам, территориальным структурам окружающего района и службам аварийного реагирования и обеспечивать коммуникативное взаимодействие с ними;

в) предусматривать оказание первой и медицинской помощи, противопожарные мероприятия и эвакуацию всех людей, находящихся в рабочей зоне; и

г) предоставлять соответствующую информацию и возможность подготовки всем членам организации на всех уровнях, включая проведение регулярных тренировок по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и реагированию.

2) Мероприятия по предупреждению аварийных ситуаций, обеспечению готовности к ним и реагированию должны быть согласованы с внешними аварийными службами и другими органами там, где это необходимо.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.10.3]

Безопасность работников во время аварийной ситуации во многом зависит от того, насколько они адекватно реагируют на ту или иную ситуацию, насколько четко знают, что делать (и чего не делать), знают пути эвакуации, знают лиц, которым необходимо сообщить об аварийной ситуации, и т. д.

Для повышения готовности работников к безопасным действиям при аварийных ситуациях организации следует активно проводить предвидение всего того, что необходимо осуществить при возникновении аварийных ситуаций, предусматривать и планировать необходимые действия, разрабатывать процедуры и процессы, помогающие их реализовать, проверять предложенные действия и повышать их эффективность для предотвращения несчастных случаев и иного причинения вреда здоровью работников во время аварийных ситуаций.

Следует помнить, что организация должна:

- принимать меры по защите жизни и здоровья работников в случае аварии;
- осуществлять мероприятия по локализации и ликвидации последствий аварий.

Для отработки практических навыков и действий в условиях аварийной ситуации целесообразно регулярно (в соответствии с планом ликвидации аварий) проводить учебно-тренировочные занятия с записью в журнале с оценкой каждого работника. С учетом специфики производства занятия проводятся с различной периодичностью, определенной в правилах безопасности для данной отрасли.

Другим не менее важным моментом готовности организации к действиям при аварии является обязательное доведение до сведения всех подрядчиков, выполняющих работы в условиях действующего производства, порядка их действий в случае аварийной ситуации. Реализация этого требования, необходимого для обеспечения безопасности работников подрядчика, может быть возложена либо на отдел охраны труда (в рамках проведения вводного инструктажа), либо на руководителей структурных подразделений (цехов, производств), на территории которых трудятся работники подрядных и субподрядных организаций.

В случае аварий и инцидентов все работники (включая работников подрядчиков) действуют в соответствии с планом ликвидации аварий, разработанным для каждого конкретного производственного объекта и конкретной аварийной ситуации.

Конкретные обязанности каждого должностного лица по действиям в аварийных ситуациях могут быть внесены в их должностные инструкции, а для работников-исполнителей — в инструкции по охране труда на рабочем месте.

5.3.4.4 Снабжение

Следует установить и поддерживать в рабочем состоянии процедуры, гарантированно обеспечивающие порядок, при котором:

а) соответствие с требованиями обеспечения безопасности и охраны здоровья в организации будет идентифицировано, оценено и включено в условия материально-технического снабжения и аренды;

б) требования национальных законов и правил, а также собственные требования организации по охране труда будут идентифицированы до приобретения товаров и услуг; и

в) мероприятия по достижению соответствия с этими требованиями будут выполнены до использования этих товаров и услуг.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.10.4]

«Потребляемые» организацией сырье, топливо, другие материалы, оборудование, инструмент, оснастка и т. п. могут причинить вред жизни и здоровью работников организации, особенно если сырье токсичное, оборудование неисправное либо фальсифицированное, средства индивидуальной защиты не сертифицированы и т. п.

В силу разделения функций служб охраны труда и материально-технического снабжения вопросы снабжения могут остаться без должного внимания, ибо службы материально-технического снабжения, не зная специфики требований охраны труда, руководствуются иными критериями целесообразности, например «ценой и известностью поставщика», что зачастую не совпадает с критериями охраны труда. Разработка и установление в организации «Положения о порядке закупочной деятельности», учитывающего все эти моменты, является важным элементом системы управления охраной труда.

Кроме того, организации следует организовать входной контроль всего покупаемого организацией оборудования, комплектующих, сырья и материалов и т. п. для установления соответствия их истинной надежности, токсичности и других важных для обеспечения охраны труда и безопасности производства характеристик требованиям охраны труда.

5.3.4.5 Подрядные работы

1) Устанавливают мероприятия по применению подрядчиками и их работниками требований организации по охране труда, а также обеспечивают своевременную корректировку этих мероприятий.

2) Мероприятия в отношении подрядчиков, работающих на площадке организации, должны:

а) включать критерии охраны труда в процедуры оценки и выбора подрядчиков;

б) устанавливать эффективную текущую связь и координацию между соответствующими уровнями управления организации и подрядчиком до начала работы. При этом следует обеспечить условия для информирования об опасностях и меры по предупреждению и ограничению их воздействия;

в) включать мероприятия по уведомлению о травмах, ухудшениях здоровья, болезнях и инцидентах с работниками подрядчика при выполнении работ для организации;

г) обеспечивать соответствующие ознакомление с опасностями рабочих мест для обеспечения безопасности и охраны здоровья и подготовку для подрядчиков или их работников перед началом работы или в ходе работы в зависимости от необходимости;

д) методично отслеживать соблюдение требований охраны труда в деятельности подрядчика на площадке организации; и

е) гарантировать, что требуемые процедуры и мероприятия по охране труда на площадке организации будут выполнены подрядчиком (подрядчиками).

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.10.5]

Важнейшим в системе управления охраной труда является обеспечение безопасности работ при нахождении работников нескольких работодателей на одной промышленной площадке, в одной рабочей зоне. Особенно актуально это для крупных организаций, которыми принята политика, направленная на освобождение от любых непрофильных функций, и, как следствие, осуществляется передача всех сервисных работ подрядным организациям.

Подрядчики (и субподрядчики) являются одним из ключевых факторов, влияющих на результаты деятельности подрядодателя[1)] в области охраны труда. Поэтому подрядодателю следует применять к подрядчикам концепцию «единой охраны труда», согласно которой работники подрядчиков обязаны соблюдать эквивалентные по уровню требования охраны труда и безопасного производства работ. Другими словами, уровень охраны труда у подрядчиков не должен быть ниже, чем у подрядодателя.

Организация-подрядодатель для поддержания должного уровня своей охраны труда и безопасности производства должна активно работать с подрядчиками, принуждая их привести организацию работ по охране труда в соответствие с требованиями системы управления охраной труда подрядодателя.

Целесообразно, чтобы договор на проведение подрядных работ определял ответственность подрядчика и организации-подрядодателя за согласованные действия по безопасному ведению работ.

Работники подрядчика, работающие на промышленной площадке и объектах организации, должны иметь удостоверения о соответствующих проверках знаний по охране труда.

Контроль за безопасностью осуществления субподрядных работ возлагается на руководителя структурного подразделения подрядчика, на объектах которого работает субподрядчик, и соответствующее должностное лицо подрядчика. Желательно назначать для этого специального супервайзера за безопасностью работы подрядчиков.

Для обеспечения безопасного ведения работ подрядными организациями в рамках эффективно функционирующей системы управления охраной труда необходимо предусмотреть следующие мероприятия по организации безопасного ведения подрядных работ, которые образуют три основных этапа.

Первый этап связан с учетом показателей деятельности потенциального подрядчика по обеспечению требований охраны труда (согласно представленной претендентом на подряд информации при выборе подрядчика на этапе проведения конкурса/тендера).

Для этого организация-подрядодатель предоставляет претенденту на подряд:

- систему критериев по охране труда, необходимых для объективной оценки состояния охраны труда у претендента на подряд;
- формы предоставления претендентом информации по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда;
- систему интегральных показателей, позволяющих использовать полученную информацию при подведении итогов конкурса (тендера).

[1)] Этот новый термин введен для более внятного изложения, позволяющего однозначно именовать организацию-заказчика работ — основного работодателя и организацию-подрядчика (генерального подрядчика) — работодателя для своих работников.

Например, одним из обязательных условий участия в конкурсе (тендере) на проведение работ может являться предоставление претендентом следующих данных:

- сведения о производственном травматизме и острых профессиональных заболеваниях за последние пять лет (в абсолютных и относительных цифрах с указанием причин);
- сведения о руководителях и специалистах: образование, стаж работы по специальности, подготовка в области охраны труда, повышение квалификации за последние пять лет;
- сведения об организации работ по охране труда: наличие службы или специалиста по охране труда, комитета по охране труда, уполномоченных по охране труда, порядок проведения инструктажей и подготовки, обеспеченность средствами индивидуальной защиты, результаты мониторинга условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда и т. п.) и др.

Весьма перспективным видится проведение до стадии конкурса (тендера) инспекционного аудита деятельности претендента в области охраны труда.

Второй этап связан с официальным разграничением обязанностей и ответственности организации-подрядодателя и организации-подрядчика в области охраны труда при заключении договора на проведение подрядных работ и юридически грамотное их оформление.

Одновременно с подписанием договора на выполнение подрядных работ может подписываться «Соглашение о разграничении обязанностей и ответственности сторон по безопасному производству работ», которое является неотъемлемой частью договора, имеет потому юридическую силу и регулирует следующие вопросы:

а) порядок допуска подрядчика на объекты организации-подрядодателя;

б) порядок взаимодействия организации-подрядодателя и подрядчика при проведении подрядных работ;

в) обязанности, права и ответственность организации-подрядодателя;

г) обязанности, права и ответственность подрядчика в области:

1) подготовки персонала;

2) обеспечения персонала средствами индивидуальной и коллективной защиты;

3) расследования инцидентов, аварий и несчастных случаев (а также острых отравлений);

4) ведения документации в области охраны труда;

5) функционирования системы управления охраной труда;

6) другое.

Третьим этапом является осуществление организацией-подрядодателем производственного контроля за соблюдением требований охраны труда и безопасности производства при выполнении работ подрядчиком на объектах организации-подрядодателя.

Такую систему производственного контроля за соблюдением требований охраны труда и безопасности производства работ следует сделать неотъемлемым элементом системы управления охраной труда организации-подрядодателя. В рамках осуществления этапов производственного контроля в программы контроля включаются отдельные элементы обеспечения безопасности со стороны подрядчика. В отдельных случаях проводятся комплексные целевые проверки подрядчиков.

Практика свидетельствует, что наличие эффективно функционирующих систем управления охраной труда как у организации-подрядодателя, так и у подрядчика значительно упрощает процедурное и документальное оформление взаимоотношений и выполнения требований охраны труда.

5.4 Оценка

5.4.1 Мониторинг исполнения и оценка результативности

5.4.1.1 Постоянно действующие процедуры наблюдения, измерения и учета деятельности по охране труда следует разрабатывать, устанавливать и периодически анализировать. Обязанности, ответственность и полномочия по наблюдению на различных уровнях управленческой структуры должны быть распределены.

5.4.1.2 Выбор показателей деятельности проводят в соответствии с размерами и характером деятельности организации и целями охраны труда.

5.4.1.3 Измерения должны быть как качественные, так и количественные, соответствующие потребностям организации. Они должны:

а) базироваться на выявленных в организации опасных и вредных производственных факторах и рисках, принятых обязательствах, связанных с политикой и целями по охране труда;

б) поддерживать процесс оценки деятельности организации, включая анализ эффективности управления руководством.

5.4.1.4 Мониторинг исполнения (контроль за исполнением) и оценка результативности должны:

а) использоваться как средства для определения степени, с которой политика и цели по охране труда осуществляются, а риски регулируются;

б) включать результаты как текущего контроля, так и реагирующего мониторинга и не опираться только на статистику связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов; и

в) фиксироваться документально.

5.4.1.5 Наблюдение должно обеспечивать:

а) обратную связь по результатам деятельности в области охраны труда;

б) информацию для определения результативности и эффективности текущих мероприятий по определению, предотвращению и ограничению опасных и вредных производственных факторов и рисков;

в) основу для принятия решений о совершенствовании как определения опасностей и ограничения рисков, так и самой системы управления охраной труда.

5.4.1.6 Текущий контроль должен содержать элементы, необходимые для функционирования упреждающей системы профилактических мер и предупредительных мероприятий, и включать:

а) контроль выполнения конкретных планов, установленных критериев результативности исполнения и целей;

б) систематическую проверку производственных систем, помещений, цехов и оборудования;

в) наблюдение за производственной средой, включая организацию труда;

г) наблюдение за состоянием здоровья работников, где это целесообразно, путем соответствующих медицинских осмотров, в том числе периодических, для раннего выявления признаков и симптомов нарушения здоровья с целью определения эффективности профилактических и регулирующих мер;

д) оценку соответствия с применимыми национальными законами и иными нормативными актами, коллективными соглашениями и другими обязательствами по охране труда, принятыми на себя организацией.

5.4.1.7 Реагирующий мониторинг должен включать определение, уведомление и расследование:

а) связанных с работой травм, ухудшений здоровья (включая мониторинг совокупных данных о временной нетрудоспособности), болезней и инцидентов;

б) других потерь, таких как имущественный ущерб;

в) неудовлетворительных результатов деятельности по выполнению требований безопасности и охраны здоровья и недостатков системы управления охраной труда;

г) программ трудовой реабилитации и восстановления здоровья работников.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.11]

Организации следует контролировать эффективность своей деятельности по охране труда в рамках функционирования системы управления охраной труда. Для этого организации необходимо создать систему контроля в качестве составной части системы управления охраной труда.

Система контроля эффективности управления охраной труда в организации должна предусматривать дособытийный (предупреждающий/профилактический/проактивный) и послесобытийный (реагирующий/реактивный) мониторинг (наблюдение) с соблюдением следующих правил:

- предупреждающий мониторинг (текущие наблюдения) следует применять для проверки соответствия деятельности организации в области охраны труда (например, мониторинг частоты проведения проверок состояния охраны труда и их эффективности);

- реагирующий мониторинг (расследования) применяется для расследования, анализа и документирования отказов системы управления охраной труда, включая инциденты, любые несчастные случаи, случаи ухудшения здоровья и заболевания, причинения ущерба имуществу организации.

При этом превалировать должен предупреждающий мониторинг (текущие наблюдения), позволяющий предвидеть возможную неблагоприятную ситуацию и вовремя предотвратить ее.

Использование реагирующего мониторинга состоит главным образом в проверке того, созданы ли условия для неповторения случившегося неблагоприятного случая после расследования его причин и принятия соответствующих мер.

Для оценки результативности (качественной или количественной) системы управления охраной труда применяют:

- анализ результатов идентификации опасностей, оценки рисков и управления ими;
- плановую оценку условий труда;
- проверки состояния охраны труда, например, в виде инспекций и/или обходов;
- предварительную оценку безопасности новых установок, оборудования, материалов, химических веществ, технологий, процессов, процедур или методов работы;
- проверки оборудования и установок специального назначения для контроля надежности смонтированных частей, связанных с безопасностью, и их состояния;
- выборочные проверки по охране труда;
- выборочные проверки опасных и вредных факторов производственной среды — измерение результатов действия производственных факторов и сравнение их с установленными гигиеническими нормами;
- наличие и результативность использования персонала, имеющего опыт работы в области охраны труда или соответствующую квалификацию в этой области;
- анализ документации и записей данных;
- сравнение с результативностью деятельности других организаций в области охраны труда;
- проведение опросов для выявления отношения работников к системе управления охраной труда, деятельности в этой области, а также консультаций с работниками;
- другое.

Система управления охраной труда может подразумевать составление графика проведения проверок, основанного на результатах идентификации опасностей и оценки рисков, национальном законодательстве и предписаниях органов государственного надзора.

Периодически должен проводиться текущий контроль технологических процессов, рабочих мест и практической деятельности, связанной с охраной труда.

Полезно составить инвентаризационную опись (с применением однозначной идентификации для всех ее позиций) обо всем оборудовании, которое должно подвергаться установленным законодательством проверкам (например, техническое освидетельствование, техническое диагностирование) или техническим проверкам соответствующим персоналом (который может быть из внешних организаций).

Представители руководства, осуществляющие контроль, могут проводить выборочные проверки работ, связанных с риском, для обеспечения соответствия требованиям охраны труда.

Привычной формой «мониторинга» — постоянного профилактического контроля состояния условий и охраны труда на рабочих местах является «производственный контроль». Осуществляется производственный контроль путем проведения целого комплекса мероприятий.

Основной принцип контроля за состоянием условий и охраны труда — регулярность проверок, проводимых руководителями разных уровней управления по определенной схеме. Такой контроль называется многоуровневым. Число уровней зависит от масштаба организации. Наиболее часто встречается трехуровневый контроль.

Типичный трехуровневый контроль за состоянием условий и охраны труда осуществляют:

- руководители первого уровня управления — непосредственные руководители работ на объектах (мастера, механики, энергетики, технологи и др.);
- руководители второго уровня управления — руководители подразделений (начальники подразделений и их заместители);
- руководители третьего уровня управления — руководители и главные специалисты организации.

Руководители первого уровня управления осуществляют контроль ежедневно в ходе руководства работами (трудом своих подчиненных).

Руководители второго уровня управления осуществляют контроль не реже одного раза в неделю, как правило, с той частотой, с которой они непосредственно присутствуют на производственных объектах. При территориальной разбросанности рабочих мест, оборудования, объектов контроль организуется так, чтобы в течение недели были проверены все рабочие места (объекты), где ведутся или будут производиться работы.

Руководители третьего уровня управления осуществляют контроль не реже одного раза в месяц. При территориальной разбросанности подразделений и производственных объектов, отдельных рабочих мест и установок контроль организуется так, чтобы в течение месяца были проверены все объекты контроля.

Чтобы увязать физические возможности руководителей (особенно первого уровня) с требованиями систематического контроля, руководитель сам, проводя проверку на одних объектах, может привлечь к проверке других объектов своих заместителей, главных специалистов и других (подчиненных ему) руководителей и специалистов для того, чтобы все объекты контроля проверялись не реже одного раза в месяц.

5.4.2 Расследование связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов

5.4.2.1 Расследование возникновения и первопричин связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов должно выявлять любые недостатки в системе управления охраной труда и быть задокументировано.

5.4.2.2 Такие расследования проводят компетентные лица при соответствующем участии работников и их представителей.

5.4.2.3 Результаты таких расследований доводят до сведения комитета (комиссии) по охране труда там, где он существует, который должен сформулировать соответствующие рекомендации.

5.4.2.4 Результаты расследований и рекомендации комитета (комиссии) по охране труда доводят до сведения соответствующих лиц с целью выполнения корректирующих действий, включают в анализ эффективности системы управления охраной труда руководством и учитывают в деятельности по непрерывному совершенствованию.

5.4.2.5 Корректирующие действия, вытекающие из подобных расследований, выполняют в целях предотвращения повторения связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов.

5.4.2.6 Отчеты, подготовленные внешними расследующими организациями, такими как инспекции и учреждения социального страхования, рассматривают и принимают к исполнению в том же порядке, что и результаты внутренних расследований, с учетом требований конфиденциальности.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.12]

Основные причины всех неблагоприятных происшествий, представляющих потенциальную угрозу или реальное причинение вреда здоровью работников, должны быть изучены (расследованы), и их опыт должен быть учтен.

Имеются две основные причины необходимости проведения такого расследования.

Первой причиной (и основной с точки зрения государства и закона) является квалификация происшедшего случая как «несчастного случая на производстве» или как «профессионального заболевания» для выплаты пострадавшему работнику (или его иждивенцам) компенсации за причиненный его здоровью вред.

Второй причиной (и основной с точки зрения работодателя и работника) является предотвращение повторения аналогичных происшествий путем выявления их причин(ы) и принятия соответствующих мер.

ГОСТ 12.0.230 в основном ориентирует расследование на установление причин произошедшего и выработку профилактических мер.

Квалификация профессиональных заболеваний — сложный процесс, включающий установление медицинского диагноза и расследование возможных причин возникновения профессионального заболевания. Основным документом, который используется при определении принадлежности данного заболевания к числу профессиональных, является список профессиональных заболеваний.

Случаи острого отравления или радиационного воздействия, превысившего установленные нормы, расследуются в порядке, устанавливаемом национальным законодательством или подзаконными актами.

Расследование, оформление, учет и отчетность о несчастных случаях на производстве производятся на основании и в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работники организации обязаны незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом происшедшем несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья в связи с проявлениями признаков острого заболевания (отравления) при осуществлении действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем.

Работодатель (его представитель) при несчастном случае обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц (см. 5.3.4.3);

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения — зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае установленные законом органы и организации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом — также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с требованиями закона.

В акте о несчастном случае на производстве следует подробно изложить обстоятельства и причины несчастного случая, а также указать лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматриваются работодателем (его представителем) с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

Сведения и информация о несчастных случаях и заболеваниях чрезвычайно важны, так как они непосредственно могут указывать на состояние охраны труда. Однако применять их следует с осторожностью, поскольку необходимо учитывать следующие моменты:

- в большинстве организаций несчастные случаи или профессиональные заболевания, непосредственно связанные с выполняемой работой, происходят очень редко. Необходимо отличать случайные события от закономерных;

- если одно и то же количество людей за одно и то же время выполняет больший объем работ, то эта повышенная нагрузка сама по себе может явиться причиной увеличения числа несчастных случаев;

- на продолжительность отсутствия на работе из-за полученной травмы и заболевания, связанного с выполняемой работой, могут влиять факторы, не связанные с серьезностью травмы или профессиональным заболеванием: например, моральная обстановка, монотонность работы, отношения между руководством и работниками;

- несчастные случаи часто скрываются (а иногда их число завышается). В этом отношении содержание отчетов может варьироваться. Отчетность может быть улучшена в результате большей осведомленности работников и использования улучшенной системы отчетности и регистрации;

- отказы в системе управления охраной труда и неблагоприятные события из-за этого могут быть разделены промежутком времени. Более того, для многих профессиональных заболеваний характерен длительный латентный (скрытый) период. Чтобы определить, нормально ли функционирует система управления охраной труда, не следует ждать, пока произойдет инцидент.

На основе проведенного анализа необходимо сделать правильные выводы и предпринять соответствующие предупреждающие и корректирующие действия (см. 5.5.1).

По меньшей мере раз в год результаты анализа несоответствий, несчастных случаев и инцидентов необходимо передавать руководству для дальнейшего применения их в анализе со стороны руководства (см. 5.4.4).

5.4.3 Проверка

5.4.3.1 Устанавливают мероприятия по периодическому проведению проверок с целью определения эффективности и результативности системы управления охраной труда и ее элементов по обеспечению безопасности и охраны здоровья работников и предотвращению инцидентов.

5.4.3.2 Разрабатывают политику и программу проверок, включающих определение компетенции проверяющего, масштаб, частоту и методологию проведения проверки, а также формы отчетности.

5.4.3.3 В зависимости от целесообразности проверка включает оценку элементов системы управления охраной труда в организации или ее подсистем.

Проверка должна охватывать:

а) политику в области охраны труда;

б) участие работников и/или их представителей;

в) обязанности и ответственность;

г) компетентность и подготовку;

д) документацию системы управления охраной труда;

е) передачу и обмен информацией;

ж) планирование, развитие и функционирование системы управления охраной труда;

и) предупредительные и регулирующие меры;

к) управление изменениями;

л) предупреждение аварийных ситуаций, готовность к ним и реагирование;

м) снабжение;

н) подрядные работы;

п) мониторинг исполнения и оценку результативности;

р) расследование связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов и их воздействия на деятельность по обеспечению безопасности и охраны здоровья;

с) анализ функционирования управления охраной труда руководством;

т) предупредительные и корректирующие действия;

у) непрерывное совершенствование;

ф) любые другие цели и объекты в зависимости от необходимости.

5.4.3.4 В выводах проверки должно быть определено, являются ли функционирующие элементы системы управления охраной труда или их подсистемы:

а) эффективными для реализации политики и целей организации по охране труда;

б) эффективными для содействия полному участию работников;

в) реагирующими на оценку результативности деятельности по охране труда и предыдущих проверок;

г) обеспечивающими соответствие требованиям национальных законов и правил, относящихся к деятельности организации;

д) обеспечивающими непрерывное совершенствование и применение передового опыта по охране труда.

5.4.3.5 Проверку проводят компетентные, не связанные с проверяемой деятельностью лица, работающие или не работающие в организации.

5.4.3.6 Результаты проверки и ее выводы доводят до лиц, ответственных за корректирующие мероприятия.

5.4.3.7 Согласование назначения проверяющего и все этапы проверки на рабочем месте, включая анализ результатов проверки, должны осуществляться с участием работников в установленном порядке.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.13]

Проверка (которую часто называют аудитом) системы управления охраной труда — это процесс, в котором организация может проверять и постоянно оценивать результативность и эффективность своей системы управления охраной труда и выполнение нормативных требований охраны труда. Проверки системы управления охраной труда необходимы, чтобы оценить результативность и эффективность функционирования всех элементов системы и всех установленных в системе процедур в области охраны труда. Проверки системы управления охраной труда позволяют получить полную и официальную оценку соответствия ведущихся в организации работ по охране труда установленным в системе процедурам и действиям в этой области.

Запланированные проверки системы управления охраной труда проводятся персоналом из числа сотрудников организации и/или внешним персоналом по выбору организации. Персонал, проводящий проверки системы управления охраной труда, везде и всегда должен действовать беспристрастно и объективно. Персонал проверяемых подразделений должен сотрудничать с проверяющими. Проверка системы управления охраной труда может быть проведена одним или несколькими лицами. Проверяющие должны быть независимыми относительно того подразделения организации или того вида деятельности, который они проверяют. Проверяющие должны понимать свои задачи и обладать компетентностью для их выполнения, в том числе им следует обладать опытом и знаниями соответствующих правовых и технических нормативных актов.

Проверки системы управления охраной труда проводят в соответствии с программой проведения проверок. Частота проведения проверок системы управления охраной труда и их детальность зависят от необходимости, то есть от частоты отказов различных элементов системы управления охраной труда, имеющихся данных о функционировании системы управления охраной труда, результатов анализа этих данных со стороны руководства в прошлом, а также от объема изменений, вносимых в систему управления охраной труда, или от изменившихся условий, в которых она функционирует.

Проведение дополнительных внеплановых проверок системы управления охраной труда может быть необходимо, если того потребует сложившаяся ситуация (например, после несчастного случая).

Содержание заключительного отчета по проверке системы управления охраной труда должно быть ясным, точным и полным. В нем следует указать дату проведения проверки и поставить подпись проверяющего. В зависимости от ситуации в отчете могут содержаться следующие элементы:

а) объект, цели и сроки проведения проверки;

б) список проверяющих и представителей проверяемых подразделений;

в) перечень документов, применявшихся при проведении проверки;

г) результаты проверки и сведения о выявленных несоответствиях;

д) выводы относительно того, являются ли элементы системы управления охраной труда:

1) эффективными для реализации политики и целей организации по охране труда;

2) эффективными для содействия полному участию работников;

3) реагирующими на оценку результативности деятельности по охране труда и предыдущих проверок;

4) обеспечивающими соответствие требованиям национальных законов и правил, относящихся к деятельности организации;

5) обеспечивающими соответствие требованиям ГОСТ 12.0.230;

6) обеспечивающими непрерывное совершенствование и применение передового опыта по охране труда;

е) порядок распространения окончательного отчета.

Результаты проверки системы управления охраной труда должны быть представлены всем заинтересованным сторонам в возможно короткие сроки для того, чтобы своевременно были предприняты соответствующие предупреждающие и/или корректирующие действия. План предупреждающих и/или корректирующих действий следует составлять с указанием ответственных лиц, сроков исполнения и требований к отчетности. Необходимо также определить мероприятия по мониторингу эффективности выполнения сделанных рекомендаций.

При распространении информации, содержащейся в отчетах по проверке системы управления охраной труда, следует учитывать ее конфиденциальность.

5.4.4 Анализ эффективности системы управления охраной труда руководством

5.4.4.1 При анализе эффективности системы управления охраной труда руководство:

а) оценивает общую стратегию системы управления охраной труда для определения достижимости запланированных целей деятельности;

б) оценивает способность системы управления охраной труда удовлетворять общим потребностям организации и ее заинтересованных сторон, включая работников и органы управления, надзора и контроля;

в) оценивает необходимость изменения системы управления охраной труда, включая политику и цели по охране труда;

г) определяет, какие действия необходимы для своевременного устранения недостатков, включая изменение других сторон управленческой структуры организации и измерение эффективности результатов;

д) обеспечивает обратную связь, включая определение приоритетов, в целях рационального планирования и непрерывного совершенствования;

е) оценивает прогресс в достижении целей организации по охране труда и своевременности корректирующих действий;

ж) оценивает эффективность действий, намеченных руководством при предыдущих анализах эффективности системы управления охраной труда.

5.4.4.2 Частоту и масштаб периодических анализов эффективности системы управления охраной труда работодателем или лицом, обладающим наибольшей ответственностью, следует определять в соответствии с необходимостью и условиями деятельности организации.

5.4.4.3 Анализ функционирования системы управления охраной труда руководством должен учитывать:

а) результаты расследования связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов, наблюдения и измерения результатов деятельности и проверок;

б) дополнительные внутренние и внешние факторы, а также изменения, включая организационные, которые могут влиять на систему управления охраной труда.

5.4.4.4 Выводы из анализа функционирования системы управления охраной труда руководством должны быть документально зафиксированы и официально доведены до сведения:

а) лиц, ответственных за конкретный(е) элемент(ы) системы управления охраной труда для принятия соответствующих мер;

б) комитета (комиссии) по охране труда, работников и их представителей.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.14]

Руководство организации должно анализировать функционирование системы управления охраной труда, чтобы оценить, полностью ли она внедрена и соответствует ли она установленным в организации политике и целям в области охраны труда. При анализе со стороны руководства следует также оценить актуальность политики в области охраны труда и определить на будущее новые или скорректированные цели в области охраны труда, направленные на совершенствование системы управления охраной труда, а также оценить потребность в корректировке каких-либо элементов системы управления охраной труда.

Для этого высшее руководство организации может регулярно на совещаниях главных специалистов, начальников цехов, служб либо на техническом совете, заседании постоянно действующей комиссии по охране труда с участием профсоюзного органа:

- подводить итоги работы в области охраны труда за истекший период, ход выполнения планов, плановых мероприятий по охране труда;
- рассматривать результаты проверок;
- рассматривать состояние травматизма, профессиональной заболеваемости, аварийности и другие вопросы охраны труда;
- заслушивать информацию начальников цехов, участков, отделов, служб, давать оценку работы руководителей по этим вопросам, намечать меры по ее улучшению;
- заслушивать предложения о поощрении подразделений, длительное время работающих без травматизма и нарушений правил и норм охраны труда, а также соответствующие предложения о дисциплинарной ответственности, о соответствии занимаемой должности лиц, допустивших грубые нарушения правил и норм по охране труда.

Обсуждение вопросов и принятие решений следует оформлять протоколом совещания (технического совета, заседания). В необходимых случаях по организации может издаваться приказ.

Подготовка доклада «Анализ функционирования системы управления охраной труда, выполнения нормативных требований охраны труда и пути их совершенствования» является основной формой стратегического планирования организации в области охраны труда. При этом следует производить разработку (уточнение) основных направлений политики организации по охране труда.

Для крупных организаций такой анализ может готовиться один раз в год к общему собранию акционеров или к заседанию совета директоров. При необходимости выборочный анализ эффективности системы управления охраной труда следует проводить чаще и через меньшие промежутки времени.

Задачи, структура, порядок подготовки вышеупомянутого доклада могут устанавливаться в соответствующем приказе руководителя организации. Следует стремиться, чтобы в подготовке доклада принимали участие все подразделения организации.

Для анализа могут быть использованы:

- отчеты по идентификации опасностей, оценке рисков и управлению ими (см. 5.3.4.1);
- отчеты о результатах проведенного мониторинга исполнения и отчеты руководителей подразделений о результативности элементов и процедур системы управления охраной труда на местах (см. 5.4.1);
- анализ происшедших несчастных случаев, отчеты по аварийным ситуациям (реальным или смоделированным в ходе учений) (см. 5.3.4.3 и 5.4.2);
- результаты проверок системы управления охраной труда (см. 5.4.3);
- предупреждающие и корректирующие действия, проведенные в системе управления охраной труда после предыдущего анализа (см. 5.5.1);
- решения, принятые по результатам предыдущего анализа функционирования системы управления охраной труда.

Анализ со стороны руководства должен быть направлен на общее функционирование системы управления охраной труда, а не на отдельные детали, — последние могут рассматриваться в обычном порядке в рамках системы управления охраной труда.

Планируя анализ со стороны руководства, следует учитывать следующее:

- важность определения рассматриваемых вопросов;

- перечень участников анализа со стороны руководства (руководители, специалисты по охране труда, другие лица);
- ответственность отдельных участников анализа;
- наличие информации, необходимой для анализа.

В анализе со стороны руководства следует отразить следующие аспекты:

- актуальность политики в области охраны труда;
- постановку или корректировку целей в области охраны труда с целью постоянного улучшения в очередной период (см. 5.5.2);
- адекватность применяемых процессов идентификации опасностей, оценки рисков и управления ими;
- существующие уровни риска и эффективность существующих мер по управлению ими;
- адекватность ресурсов (финансовых, человеческих, материальных);
- эффективность процесса проверки системы управления охраной труда;
- эффективность процесса отчетности по опасностям;
- данные о произошедших несчастных случаях и инцидентах;
- зафиксированные случаи неэффективности процедур;
- результаты проверок системы управления охраной труда, проведенных со времени последнего анализа со стороны руководства, и оценку их эффективности;
- готовность к аварийным ситуациям;
- улучшения в системе управления охраной труда (например, новые мероприятия, которые следует внедрить, или же совершенствование текущих мероприятий);
- результаты расследований несчастных случаев и инцидентов;
- оценку результатов предполагаемых изменений законодательства или технологии.

Как правило, результаты анализа системы управления охраной труда и предлагаемые меры по ее совершенствованию докладываются представителем руководства на совещании.

Типичными результатами анализа руководства являются:

- протокол анализа;
- пересмотр политики и целей в области охраны труда;
- конкретные предупреждающие и корректирующие действия, предпринимаемые отдельными руководителями, с указанием сроков их исполнения;
- конкретные действия по улучшению системы с назначением ответственных лиц и сроков выполнения;
- дата анализа выполнения и результативности предупреждающих и корректирующих действий;
- важнейшие вопросы, которые должны быть отражены при планировании будущих проверок системы управления охраной труда.

Решение совета директоров об утверждении (одобрении) доклада устанавливает приоритеты политики организации для последующего планирования мероприятий и обоснования затрат по обеспечению требований охраны труда на всех уровнях управления производством.

5.5 Действия по совершенствованию

5.5.1 Предупреждающие и корректирующие действия

5.5.1.1 Следует устанавливать и своевременно корректировать мероприятия по проведению предупреждающих и корректирующих действий, являющихся следствием наблюдения и оценки результативности системы управления охраной труда, проверок системы управления охраной труда и анализа эффективности системы управления охраной труда руководством. Эти мероприятия должны включать:

а) определение и анализ первопричин любого несоблюдения правил по охране труда и/или мероприятий систем управления охраной труда;

б) инициирование, планирование, реализацию, проверку эффективности и документального оформления корректирующих и предупреждающих действий, включая внесение изменений в саму систему управления охраной труда.

5.5.1.2 Если оценка системы управления охраной труда или другие источники показывают, что предупреждающие и защитные меры от опасных и вредных производственных факторов и рисков неэффективны или могут стать таковыми, то соответствующие обстоятельствам другие меры, согласно принятой иерархии предупредительных и регулирующих мер, должны быть своевременно предусмотрены, полностью выполнены и документально оформлены.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.15]

Сущность, сроки, лица, ответственные за выполнение предупреждающих и корректирующих действий, следуют из мониторинга исполнения и оценки результативности, проверок системы управления охраной труда и анализа эффективности системы управления охраной труда руководством.

Корректирующие действия являются основной частью системы управления охраной труда и проводятся с целью устранения причин выявленных несоответствий, несчастных случаев или инцидентов, чтобы исключить их повторение в будущем.

Предупреждающие действия также являются неотъемлемой частью системы охраны труда, но применяются только по мере необходимости, когда оценка системы управления охраной труда или другие источники показывают, что имеется возможность предупредить реализацию опасностей и рисков или реализовать более результативные способы управления рисками.

Эффективность предпринятых корректирующих и предупреждающих действий должна проверяться, оцениваться и анализироваться.

О невыполненных действиях следует незамедлительно сообщить руководству.

Предупреждающие и защитные меры от опасных и вредных производственных факторов как способы управлениями рисками заранее планируются и организуются. В случаях когда оценка системы управления охраной труда или другие источники показывают, что предупредительные и защитные меры от опасных и вредных производственных факторов являются неадекватными или могут стать таковыми, организации необходимо разработать, внедрить и документально оформить другие, более результативные и подходящие меры. При этом необходимо учитывать иерархию (приоритетность) в способах управления (см. 5.3.4.1).

5.5.2 Непрерывное совершенствование

5.5.2.1 Следует устанавливать и своевременно выполнять мероприятия по непрерывному совершенствованию соответствующих элементов системы управления охраной труда и системы управления охраной труда в целом.

Эти мероприятия должны учитывать:

а) цели организации по охране труда;

б) результаты идентификации и оценки опасных и вредных производственных факторов и рисков;

в) результаты контроля за исполнением и оценки результативности исполнения;

г) расследования связанных с работой травм, ухудшений здоровья, болезней и инцидентов, результаты и рекомендации проверок/аудитов;

д) выходные данные (выводы) анализа управления системы управления охраной труда руководством;

е) предложения по совершенствованию, поступающие от всех членов организации, включая комитеты (комиссии) по охране труда там, где они существуют;

ж) изменения в национальных законах и иных нормативных правовых актах, программах по охране труда, а также коллективных соглашениях;

и) новую информацию в области охраны труда;

к) результаты выполнения программ защиты и поддержки здоровья.

5.5.2.2 Процессы выполнения организацией требований обеспечения безопасности и охраны здоровья сравнивают с достижениями других организаций в целях совершенствования деятельности по охране здоровья и обеспечению безопасности.

[ГОСТ 12.0.230—2007, раздел 4.16]

Поддержание результативного и эффективного функционирования системы управления охраной труда должно быть постоянной, непрерывно совершенствуемой деятельностью всех работников организации.

Для этого следует установить и поддерживать в рабочем состоянии мероприятия по непрерывному совершенствованию соответствующих элементов системы управления охраной труда и СУОТ в целом.

Внедрение системы управления охраной труда на основе требований ГОСТ 12.0.230 предполагает новый, более высокий уровень организации охраны труда, требующий качественной перестройки работы структурных подразделений и функциональных служб любой организации. В силу этого внедрение СУОТ связано с большой вспомогательной работой, направленной на создание организационно-нормативной основы системы и на совершенствование всех сторон деятельности организации по обеспечению охраны труда.

Для использования наилучших практик управления и положительного опыта иных организаций следует результаты выполнения организацией требований обеспечения безопасности и охраны здоровья сопоставлять с достижениями в других организациях, в том числе с достижениями системного управления охраной труда.

Библиография

[1][1)]	ILO-OSH 2001	Руководство по системам управления охраной труда (Guidelines on management systems for occupational health and safety)
[2]	МОТ-СУОТ 2001	Руководство по системам управления охраной труда (Официальное издание на русском языке)

[1)] См. также «Руководство по системам управления охраной труда». МОТ-СУОТ 2001. Официальное издание на русском языке. Женева, 2003.

УДК 331.45:658.5:006.354 МКС 13.100

Ключевые слова: обеспечение безопасных условий и охраны труда, система управления охраной труда, создание и функционирование системы управления охраной труда, обязанности работодателя

Редактор *О.Ю. Акимова*
Корректор *Е.Р. Ароян*
Компьютерная верстка *Ю.В. Половой*

Сдано в набор 14.06.2016. Подписано в печать 18.07.2016. Формат 60 × 84 1/8. Гарнитура Ариал.
Усл. печ. л. 5,58. Уч.-изд. л. 5,13. Тираж 100 экз. Зак. 1853.
Подготовлено на основе электронной версии, предоставленной разработчиком стандарта

Набрано в ИД «Юриспруденция», 115419, Москва, ул. Орджоникидзе, 11.
gost.e-ecolog.ru gost.e-ecolog.ru

Издано и отпечатано во ФГУП «СТАНДАРТИНФОРМ», 123995, Москва, Гранатный пер., 4.
gost.e-ecolog.ru gost.e-ecolog.ru

gost.e-ecolog.ru