СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СТБ ISO 45001-2020 (РАЗРАБОТКА, ВНЕДРЕНИЕ, ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ)

В.П. ЛАСКАВНЕВ, *эксперт-аудитор*

ВВЕДЕНИЕ

Согласно понятию, сформулированному в Законе Республики Беларусь «Об охране труда», «охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работающих в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-противоэпидемические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства».

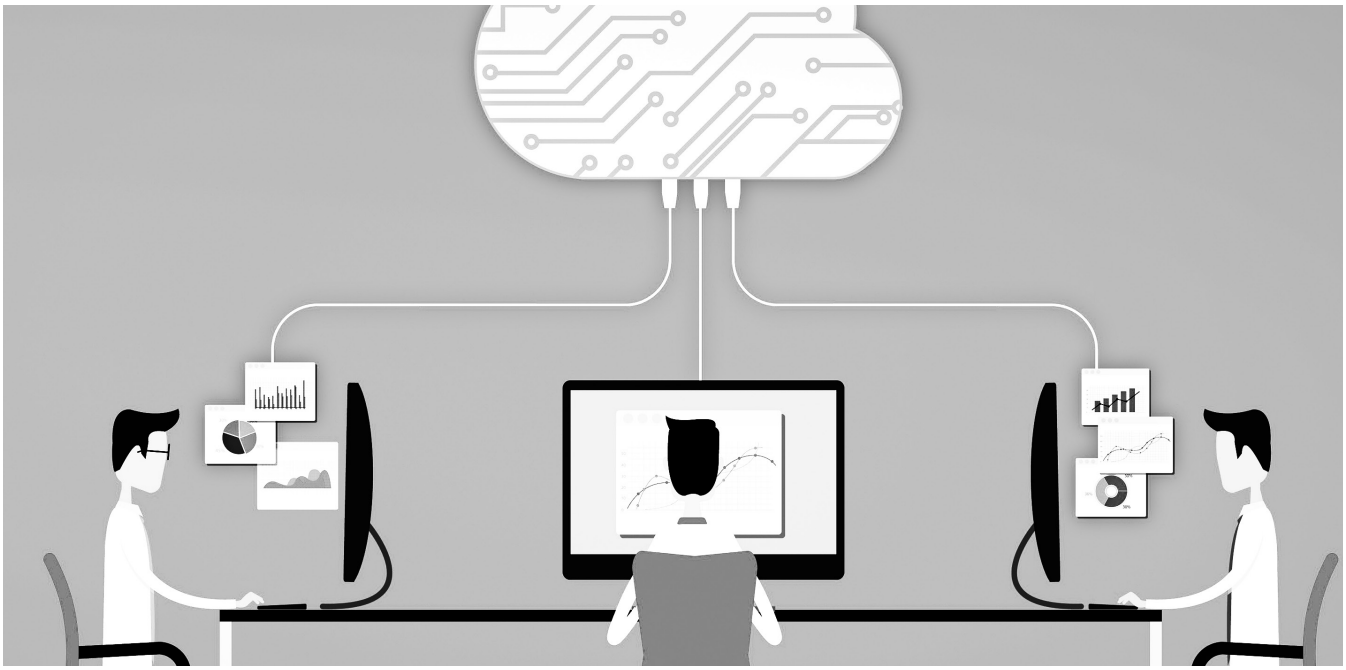
Под системой управления охраной труда понимают совокупность мероприятий по охране труда, методов и средств управления, направленных на организацию деятельности по обеспечению безопасности, сохранению жизни, здоровья и работоспособности работающих в процессе трудовой деятельности.

Статьей 5 Закона Республики Беларусь «Об охране труда» предусматривается, что внедрение систем управления охраной труда является одним из важнейших направлений государственной политики в области охраны труда.

Возрастающие требования законодательства в области охраны труда, а также тот факт, что большинство происшествий на производстве связано с организационными причинами, потребовали модернизации систем управления охраной труда на основе национальных и международных стандартов.

Первым белорусским стандартом в сфере управления охраной труда, соответствующим международным требованиям, стал государственный стандарт СТБ 18001-2005 «Системы управления охраной труда. Общие требования», с 01.10.2009 – СТБ 18001-2009 «Системы управления охраной труда. Требования». Данный стандарт соответствует стандарту OHSAS 18001:2007 «Системы управления охраной труда. Требования».

СТБ 18001-2009 разрабатывался в развитие СТБ 18001-2005 и в нем были учтены соответствующие положения СТБ ISO 9001, СТБ ISO 14001 и других стандартов по системам управления для улучшения совместимости этих стандартов в интересах пользователей.



На смену СТБ 18001-2009 Научно-производственным республиканским унитарным предприятием «Белорусский государственный институт стандартизации и сертификации» (БелГИСС) был подготовлен государственный стандарт Республики Беларусь СТБ ISO 45001-2020 «Системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности. Требования и руководство по применению» *(далее – СТБ ISO 45001)*. Данный стандарт утвержден и введен в действие постановлением Госстандарта от 25 февраля 2020 г. № 8 с датой введения – 01.05.2020. Стандарт идентичен международному стандарту ISO 45001:2018 «Системы менеджмента профессионального здоровья и безопасности. Требования и руководство по применению». В предисловии к СТБ ISO 45001 отмечено, что «организация может установить, что в рамках ее системы менеджмента термины «управление охраной труда», «менеджмент охраны труда» и «менеджмент здоровья и безопасности при профессиональной деятельности» являются идентичными и взаимозаменяемыми».

СТБ ISO 45001-2020 заменяет СТБ 18001-2009, во многом дублируя положения последнего. Вместе с тем ряд положений СТБ ISO 45001 являются новаторскими.

Этот стандарт имеет высокоуровневую структуру, которая позволяет совместить его требования с СТБ ISO 9001-2015 и СТБ ISO 14001-2015, содержит требования к построению системы менеджмента, направленной на охрану здоровья и обеспечение безопасности труда в организациях.

Цель стандарта – безопасность и охрана труда, то есть снижение числа несчастных случаев на производстве и создание здоровых и безопасных условий труда для работающих. В стандарте имеют место принципы, с помощью которых организация может постоянно совершенствовать качество работы в области охраны труда.

Внедрение системы менеджмента на основе СТБ ISO 45001 обеспечит дальнейшее совершенствование деятельности, направленной на создание безопасных и здоровых условий производительного труда, предупреждение аварийности, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранение работоспособности, здоровья и жизни работников, бесперебойности функционирования производства, позитивного настроя в организации, показав работающим, что для обеспечения их безопасности делается все необходимое.

Данный материал предлагается для помощи организациям в разработке и внедрении системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности *(далее – СМЗБ)* на основе государственного стандарта Республики Беларусь СТБ ISO 45001-2020.

Пособие предназначено для работников организации, которые будут руководить СМЗБ, разрабатывать СМЗБ и ее документировать, внедрять систему в производственную деятельность.

Цель пособия: *получение знаний и навыков по вопросам разработки и внедрения СМЗБ в соответствии с требованиями СТБ ISO 45001-2020; рассмотрение единых требований, подходов к СМЗБ.*

СТБ ISO 45001-2020 «СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Требования и руководство по применению»

СТБ ISO 45001-2020, пришедший на смену СТБ 18001-2009, является стандартом по охране труда, полностью совместимым с другими системами менеджмента ISO.

Основные разделы СТБ ISO 45001-2020

4 Контекст организации	5 Лидерство и участие работающих	6 Планирование	7 Поддержка	8 Операционная деятельность	9 Оценивание пригодности	10 Улучшение
4.1 Понимание организации и ее контекста	5.1 Лидерство и приверженность	6.1 Действия по рассмотрению рисков и возможностей	7.1 Ресурсы	8.1 Планирование и управление операционной деятельностью	9.1 Мониторинг, измерения, анализ и оценивание пригодности	10.1 Общие положения
4.2 Понимание потребностей и ожиданий работающих и других заинтересованных сторон	5.2 Политика в области здоровья и безопасности	6.2 Цели в области здоровья и безопасности	7.2 Компетентность	8.2 Готовность к чрезвычайным ситуациям и реагирование на них	9.2 Внутренний аудит	10.2 Инциденты, несоответствия и корректирующие действия
4.3 Определение области применения системы менеджмента СМЗБ	5.3 Роли, обязанности и полномочия в организации		7.3 Осведомленность		9.3 Анализ со стороны руководства	10.3 Постоянное улучшение
4.4 Система менеджмента здоровья и безопасности	5.4 Консультации и участие работающих		7.4 Коммуникации			
			7.5 Документированная информация			

Основные различия между СТБ 18001-2009 и СТБ ISO 45001-2020

СТБ ISO 45001-2020	СТБ 18001-2009
Концентрируется на взаимодействии между организацией и ее бизнес-средой	Ориентирован на управление рисками в области охраны труда и другие внутренние проблемы
Основан на процессах	Основан на процедурах
Рассматривает как риски, так и возможности	Рассматривает риски
Включает мнения заинтересованных сторон	Не включает
Является динамичным во всех разделах (процессы работают)	Не является (процедуры существуют, они статичны)

Сравнение разделов стандартов СТБ ISO 45001-2020 и СТБ 18001-2009

СТБ ISO 45001-2020	СТБ 18001-2009
1 Область применения	1 Область применения
2 Нормативные ссылки	2 Нормативные ссылки
3 Термины и определения	3 Термины и определения
4 Контекст организации	4 Требования к системе управления охраной труда
4.1 Понимание организации и ее контекста	
4.2 Понимание потребностей и ожиданий работающих и других заинтересованных сторон	
4.3 Определение области применения системы менеджмента здоровья и безопасности	4.1 Общие требования
4.4 Система менеджмента здоровья и безопасности	4.1 Общие требования
5 Лидерство и участие работающих	
5.1 Лидерство и приверженность	4.4.1 Ресурсы, обязанности, ответственность и полномочия
5.2 Политика в области охраны здоровья и безопасности	4.2. Политика в области охраны труда
5.3 Роли, обязанности и полномочия в организации	4.4.1 Ресурсы, обязанности, ответственность и полномочия
5.4 Консультации и участие работающих	4.4.3.2 Участие и консультирование
6 Планирование	
6.1 Действия по рассмотрению рисков и возможностей	
6.1.1 Общие положения	
6.1.2 Идентификация опасностей и оценка рисков и возможностей	4.3.1 Идентификация опасностей, оценка рисков и определение мер управления
6.1.3 Определение законодательных и других требований	4.3.2 Законодательные и другие требования
6.1.4 Планирование действий	
6.2 Цели в области охраны здоровья и безопасности и планирование их достижения	4.3.3 Цели и программа(ы)
6.2.1 Цели в области охраны здоровья и безопасности	
6.2.2 Планирование достижения целей в области охраны здоровья и безопасности	
7 Поддержка	
7.1 Ресурсы	4.4.1 Ресурсы, обязанности, ответственность и полномочия
7.2 Компетентность	4.4.2 Компетентность, обучение и осведомленность
7.3 Осведомленность	
7.4 Коммуникации	4.4.3 Обмен информацией, участие и консультирование
7.4.1 Общие положения	4.4.3.1 Обмен информацией
7.4.2 Внутренние коммуникации	
7.4.3 Внешние коммуникации	

Окончание

СТБ ISO 45001-2020	СТБ 18001-2009
7.5 Документированная информация	4.4.4 Документация 4.4.5 Управление документацией 4.5.4 Управление записями
7.5.1 Общие положения	
7.5.2 Создание и обновление	
7.5.3 Управление документированной информацией	
8 Операционная деятельность	
8.1 Планирование и управление операционной деятельностью	4.4.6 Управление операциями
8.1.1 Общие положения	
8.1.2 Устранение опасностей и снижение рисков в области охраны здоровья и безопасности	4.3.1 Идентификация опасностей, оценка рисков и определение мер управления
8.1.3 Менеджмент изменений	4.3.1 Идентификация опасностей, оценка рисков и определение мер управления 4.4.6 Управление операциями
8.1.4 Закупки	4.4.6 Управление операциями
8.2 Готовность к чрезвычайным ситуациям и реагирование на них	4.4.7 Подготовленность к аварийным ситуациям и реагирование на них
9 Оценивание пригодности	4.5 Проверки
9.1 Мониторинг, измерения, анализ и оценивание пригодности	4.5.1 Оценка результативности и мониторинг
9.1.1 Общие положения	
9.1.2 Оценивание соблюдения требований	4.5.2 Оценка соответствия
9.2 Внутренний аудит	4.5.5 Внутренний аудит
9.2.1 Общие положения	
9.2.2 Программа внутреннего аудита	
9.3 Анализ со стороны руководства	4.6 Анализ со стороны высшего руководства
10 Улучшение	
10.1 Общие положения	
10.2 Инциденты, несоответствия и корректирующие действия	4.5.3 Расследование несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и анализ аварийных ситуаций, несоответствия, корректирующие и предупреждающие действия
10.3 Постоянное улучшение	

Не упоминаются в новой редакции:

- ♦документация;
- ♦документированная процедура;
- ♦записи;
- ♦уполномоченный представитель высшего руководства;
- ♦идентификация опасности с определением ее характеристик;
- ♦оценка риска, позволяющая решить, является ли риск(и) приемлемым(и) или нет.

СТБ ISO 45001-2020 поддерживает применение риск-ориентированного мышления, что существенно важно для достижения результативности системы менеджмента.

В стандарте: «предупреждающие действия» заменены на «риск-менеджмент»; предусмотрена гибкость при создании/использовании документированной информации, где при ее отсутствии могут возникать проблемы; отсутствует требование о назначении уполномоченного представителя высшего руководства, ответственного за состояние дел в области охраны труда, о создании Руководства по системе менеджмента здоровья и безопасности.

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Стратегический менеджмент

Все компании имеют стратегию!

Термины и определения

✔ Стратегия – спланированная деятельность по достижению цели.

3.16 Цель – результат, который будет достигаться.

Стратегия – сознательно выбранные действия, которые определяют то, как вы будете:

- ▸ добиваться желаемого результата;
- ▸ развиваться;
- ▸ побеждать конкуренцию на постоянной основе, удовлетворяя нужды потребителей.

Стратегия развития организации – это путь достижения поставленных целей и реализации задач. Это долгосрочный план без конкретизации этапов, методов и тактических действий. Разработка стратегии необходима для адаптации бизнеса к меняющейся внешней и внутренней среде в условиях рынка.

Международный стандарт ISO 9004:2009 «Менеджмент с целью достижения устойчивого успеха организации. Подход с позиции менеджмента качества» предлагает организации сформулировать и реализовать миссию, видение и ценности.

1. МИССИЯ

Миссия – это смысл существования организации.

Это «клей», который не позволяет организации распасться по мере роста, децентрализации, диверсификации. Это то, что наделяет работу организации смыслом и делает сотрудников более целеустремленными.

Миссия – назначение существования организации, выраженное ее высшим руководством (СТБ ISO 9000:2015).

Характеристики, которыми должна обладать миссия:

1. Миссия должна быть понятна всем и, как минимум, разделяема теми, от кого зависит разработка и реализация стратегии развития организации, а не быть пустым лозунгом или декларацией.

2. Она должна раскрывать смысл существования организации.

6 основных элементов миссии организации:

⏏*ориентированность на удовлетворение потребителя* – каким образом ваша организация меняет жизнь потребителя в лучшую сторону;

⏏*уникальность* – отличается от того, что предлагают конкуренты;

⏏*запоминаемость* – в идеале должна легко запоминаться;

⏏*прозрачность* – четкая, без двусмысленностей и простора для толкования;

⏏*акцент на преимуществах компании* – учитывает ключевые конкурентные преимущества организации;

⏏*правдивость* – то, что вы декларируете, должно совпадать с реальностью, не пытайтесь обмануть доверие потребителей.

Примеры миссии:

Harley-Davidson: *«Мы осуществляем мечты людей, используя наш опыт создания самых лучших мотоциклов»;*

McDonald's: *«Быть любимым местом наших клиентов для того, чтобы поесть или попить. А формула для достижения этой цели – одна давняя формула «Макдоналдс»: ККЧ и Д, что означает Качество, Культура обслуживания, Чистота и Доступность».*

2. ВИДЕНИЕ

Видение – представление о том, какой хотела бы стать организация, выраженное ее высшим руководством (СТБ ISO 9000:2015).

На основании анализа собственной миссии и состояния внешней среды организация формулирует стратегическое видение организации.

Видение организации – это описание того состояния, которое она хочет достигнуть к определенному времени. Это формулировка того образа, который должен возникнуть, когда организация достигнет свой миссии. По сути это мечта.

ВИДЕНИЕ
Сущность: ♦ образ, к которому стремится организация; ♦ обоснование того, какой организация должна быть при самых благоприятных условиях.
Назначение: ● мотивирует к достижению определенных результатов; ● объединяет деятельность собственников, руководителей, сотрудников в одном направлении; ● создает эталоны ценностей.
Должно выражать: ■ мысленное путешествие организации в будущее; ■ взгляд на организацию с высоты птичьего полета.

Очевидная польза видения заключается в том, что, опираясь на него, гораздо легче расставлять стратегические приоритеты и реагировать на возникающие возможности. Каждый день ставит нас перед выбором – принять то или иное решение.

Следует иметь в виду, что «видение без действий – просто мечта, действия без видения – просто потеря времени».

Яркий пример видения:

«Я построю легковой автомобиль для множества людей.

Лошади исчезнут с наших дорог, и автомобиль станет обычным явлением.

И мы обеспечим высокую занятость мужчин с достойной оплатой».

Генри ФОРД *(1863–1947)*

3. ЦЕННОСТИ

Ценности организации – свод деловых и нравственных принципов, которые разделяют все сотрудники. Обычно их формулируют в виде понятий или утверждений, под которыми готов подписаться и рядовой работник, и руководитель организации.

ЦЕННОСТИ...
Ценности – это то, во что мы верим!
Правила, которым мы следуем, то, что не подвергается сомнению, служит эталоном и идеалом для всех людей.
Ценности выполняют в компании ту же задачу, что и **мораль** в обществе: позволяют ей существовать и развиваться.

Пример ценностей:

IKEA: *«Скромность и сила воли. Брать пример с лидеров. Осмелиться быть разным. Быть единым целым с командой и проявлять энтузиазм. Бережливость. Постоянное стремление к обновлению. Принятие и делегирование ответственности».*

ПРИНЦИПЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Понимание ключевых принципов менеджмента качества поможет лучше понять требования СТБ ISO 45001-2020. Существует **семь принципов менеджмента качества**, на которых базируются требования к СМК СТБ ISO 9001-2015. Порядок, в котором они представлены, не имеет значения, они все одинаково важны с точки зрения создания системы менеджмента качества. Все они в равной мере применимы к организациям, выпускающим продукцию, и к организациям, оказывающим услуги.

Принцип 1. Ориентация на потребителя

Основные усилия менеджмента качества сконцентрированы на выполнении требований потребителя и стремлении превзойти его ожидания.

Главную цель любой организации – поставлять продукцию или оказывать услуги клиентам – имеет смысл превратить в ориентацию на потребителя и сосредоточить работу именно на этом. Первый шаг на этом пути заключается в том, чтобы определить, кто ваш потребитель и каковы его требования к результату вашей работы. Необходимо создать инструменты коммуникации и обратной связи с клиентами на всех этапах производственного процесса, определить потребности в измерении такого критерия, как *удовлетворенность потребителя*. Неважно, говорит он об этом сам или нет.

Следует иметь в виду, что изложенное выше не должно противоречить применимым законодательным и другим обязательным требованиям к выпускаемой продукции или оказываемой услуге.

3.9.2. **Удовлетворенность потребителя** – восприятие потребителем степени выполнения его ожиданий (СТБ ISO 9000-2015).

Пункт 9.1.2 СТБ ISO 9000-2015 «Удовлетворенность потребителя» говорит о необходимости проводить мониторинг восприятия потребителями степени выполнения его требований: НАСКОЛЬКО ПОТРЕБИТЕЛЬ УДОВЛЕТВОРЕН? ЧЕМ НЕ УДОВЛЕТВОРЕН? Согласно данному пункту организация должна определить надежные каналы связи

с потребителями, по которым все заинтересованные лица могли бы обращаться по любым вопросам.

Организации следует разработать «активные» методы получения от потребителя информации об его удовлетворенности выполнением требований. Это могут быть маркетинговые исследования, анкетирование и т.п. Полезную информацию об удовлетворенности потребителей можно получить путем анализа динамики обращений потребителя за продукцией/услугой организации. Использование только «пассивных» методов оценки (учет жалоб потребителей) обычно не дает полной информации об удовлетворенности потребителей.

Методы получения обратной связи от потребителей:

⏏телефоны доверия;	⏏маркетинговые исследования;
⏏обзвоны ключевых клиентов;	**⏏анкетирование;**
⏏посещение клиентов;	⏏раздача образцов;
⏏фокус-группы;	**⏏день открытых дверей;**
⏏интернет-форумы;	⏏корпоративный сайт с обратной связью;
⏏смс-опросы;	**⏏книга жалоб и предложений и др.**

Принцип 2. Лидерство

Лидеры на всех уровнях организации обеспечивают единство намерений и направлений деятельности и создают условия, в которых люди вовлечены в достижение целей организации в области качества.

Практика подтверждает, если руководители высшего звена управления не поддерживают внедрение какой-либо системы менеджмента, то, скорее всего, проект закончится провалом. Возможно, это не универсальное правило. С другой стороны, правда, что чем большую вовлеченность и приверженность «топы» демонстрируют относительно СМК, тем больше шансов на то, что она состоится. Если руководители, которые имеют реальный контроль над движением ресурсов организации, будут видеть выгоды от создания СМК, то вероятность того, что она будет поддержана всем весом их влияния, гораздо выше.

Данный принцип подразумевает *активное вовлечение высшего руководства организации в процесс внедрения СМК путем:*

✔ принятия личной ответственности за результат;

✔ согласования декларируемых целей с реальными возможностями организации;

✔ направления требуемых ресурсов – вместо перекладывания своих обязанностей на плечи назначенного из числа нижестоящих сотрудников представителя по качеству, часто не обладающего ни необходимой квалификацией, ни авторитетом.

Принцип 3. Привлеченность персонала

Компетентные, наделенные полномочиями и вовлеченные сотрудники на всех уровнях организации крайне важны для поддержания способности организации создавать и поставлять ценность.

Очень важно, чтобы работающие во всех структурных подразделениях организации «добавляли ценность». Чтобы обеспечить это, СМК должна сосредоточиться *на компетентности людей*, чтобы они были вовлечены в процессы и могли «создавать ценность» в них. Имея крепких профессионалов, которые вовлечены в работу организации, проще достигнуть поставленных перед организацией целей.

Руководителям любого уровня следует:

➔ обеспечивать компетентность сотрудников, наделить их полномочиями;

➔ создать атмосферу доверия, инициирования, признания и поощрения вклада людей;

➔ поддерживать открытые и честные взаимоотношения в коллективе;

➔ вовлекать сотрудников в достижение единых целей организации.

Принцип 4. Процессный подход

Последовательно получаемые и предсказуемые результаты достигаются более результативно и эффективно, когда деятельность рассматривают как совокупность **взаимосвязанных процессов, которые функционируют как связанная система**, и ею управляют как такой совокупностью.

Попытка понять, управлять и улучшать систему в целом – тяжелейшая задача, и порой усилия в этом направлении обречены на провал. Зато если вы рассмотрите систему как единство отдельных процессов, взаимосвязанных и взаимодействующих между собой, вы сможете сконцентрировать усилия и получить более предсказуемые и стабильные результаты в отдельных процессах. Напрашивается вывод, что управление и улучшение отдельных процессов гораздо более простой и эффективный способ улучшения системы целиком.

При внедрении управления по процессам *важно придерживаться следующих принципов:*

■ **Принцип взаимосвязи процессов.** Организация представляет собой сеть процессов. Процессом является любая деятельность, где имеет место выполнение работ. Все процессы организации взаимосвязаны между собой.

■ **Принцип востребованности процесса.** Каждый процесс должен иметь цель, а его результаты должны быть востребованы. У результатов процесса должен быть свой потребитель – внутренний или внешний.

■ **Принцип документирования процессов.** Деятельность по процессу необходимо документировать. Чтобы знать, как работают процессы, их надо описать. Документирование позволяет стандартизовать процесс и получить базу для изменения и дальнейшего совершенствования процесса.

■ **Принцип контроля процесса.** Каждый процесс имеет начало и конец, которые определяют границы процесса. Для каждого процесса в рамках заданных границ должны быть определены показатели, характеризующие процесс и его результаты.

■ **Принцип ответственности за процесс.** В выполнении процесса могут быть задействованы различные специалисты и сотрудники, но отвечать за процесс и его результаты должен один человек.

Рис. 1. *Схематичное представление элементов отдельного процесса*

3.4.1 **Процесс** (process) – набор взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, которые используют входы для получения намеченного результата.

■ ***Примечание 1*** *в качестве дополнения. В зависимости от контекста «намеченный результат» процесса называют «выходом» (3.7.5), «продукцией» (3.7.6) или «услугой» (3.7.7).*

■ ***Примечание 2*** *в качестве дополнения. «Входы» в процесс обычно являются «выходами» других процессов, а «выходы» процесса обычно являются «входами» в другие процессы.*

■ ***Примечание 3*** *в качестве дополнения. Два и более взаимосвязанных и взаимодействующих процесса в совокупности могут также рассматриваться как процесс.*

■ ***Примечание 4*** *в качестве дополнения. Процессы в организации (3.2.1) обычно планируют и осуществляют в управляемых условиях в целях добавления ценности.*

■ ***Примечание 5*** *в качестве дополнения. Процесс, в котором соответствие (3.6.11) итогового «выхода» не может быть валидировано без затруднений или такая валидация является экономически нецелесообразной, часто называют «специальным процессом» (СТБ ISO 9000-2015).*

3.4.5. Процедура (procedure) – установленный способ осуществления деятельности или процесса (3.4.1).

■ ***Примечание 1*** *в качестве дополнения. Процедуры могут быть документированными или недокументированными (СТБ ISO 9000-2015).*

На рисунке 1 схематично представлен любой процесс и показаны взаимодействия между его элементами. Точки мониторинга и измерений, которые необходимы для управления, конкретны для каждого процесса и будут варьироваться в зависимости от связанных рисков.

К ключевым элементам процесса относятся:

✦вход процесса;	✦владелец процесса;
✦**выход процесса;**	✦**потребители и поставщики процесса;**
✦ресурсы;	✦критерии (показатели) процесса;
✦**нормативная документация.**	

Выход одного процесса может являться входом для другого процесса *(см. рис. 2 и 3).*

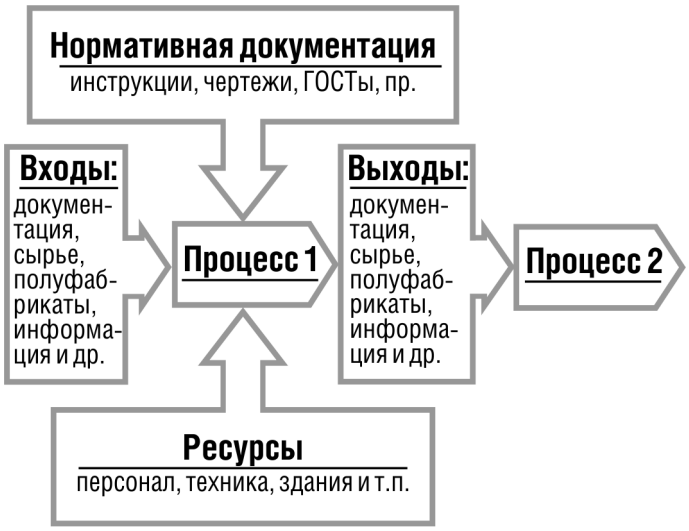


Рис. 2. *Схема процесса*

Рис. 3. *Пример процесса HR*

Виды процессов:

- **менеджмента** (управляющие) – включают действия по контролю работоспособности системы, например, стратегический маркетинг, администрирование на корпоративном уровне;
- **бизнес-процессы** (операционные) создают продукт. Примеры: маркетинг, закупки, создание, производство, продажа продукции;
- **вспомогательные** (поддерживающие) – обслуживающие мероприятия для организации непрерывного процесса. Например: управление человеческими ресурсами, закупки, обслуживание основных фондов, бухучет, техподдержка.

Стандарт СТБ ISO 9001-2015 говорит, что «организация должна определить процессы, необходимые для системы менеджмента качества...», а также должна *«определить* ***ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ*** *и* ***ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ*** *этих процессов»,* как это приведено на *рис. 4.*

Описание процессов можно делать разными способами. Каждый имеет как плюсы, так и минусы. Выделяют 3 типа описаний: **текстовый, табличный** и **графический**. Естественно, в чистом виде они встречаются редко, в большинстве случаев эти методы комбинируют в том или ином виде.

Принцип 5. Улучшение

Организации, которые не развиваются в реалиях непрекращающейся конкурентной борьбы, будут быстро опрокинуты своими соперниками.

В ответ на это колоссальное рыночное давление организация должна улучшать работу, чтобы сохранять долю на рынке и сокращать издержки. Это, помимо всего прочего, позволяет организации реагировать на изменения, будь то внутренние или внешние, и способствует нахождению новых возможностей. *Главная идея подготовки Политики в области качества и ее тесная увязка с Целями в области качества как раз и состоит в работе на улучшение.* Цели должны быть запланированы и обладать такими свойствами, как точность, измеримость, достижимость, реалистичность, и иметь временную привязку. Они не будут работать без готовности меняться.

Принцип 6. Принятие решений, основанных на свидетельствах

Решения, основанные на анализе и оценке данных и информации, с большей вероятностью приводят к желаемым результатам.

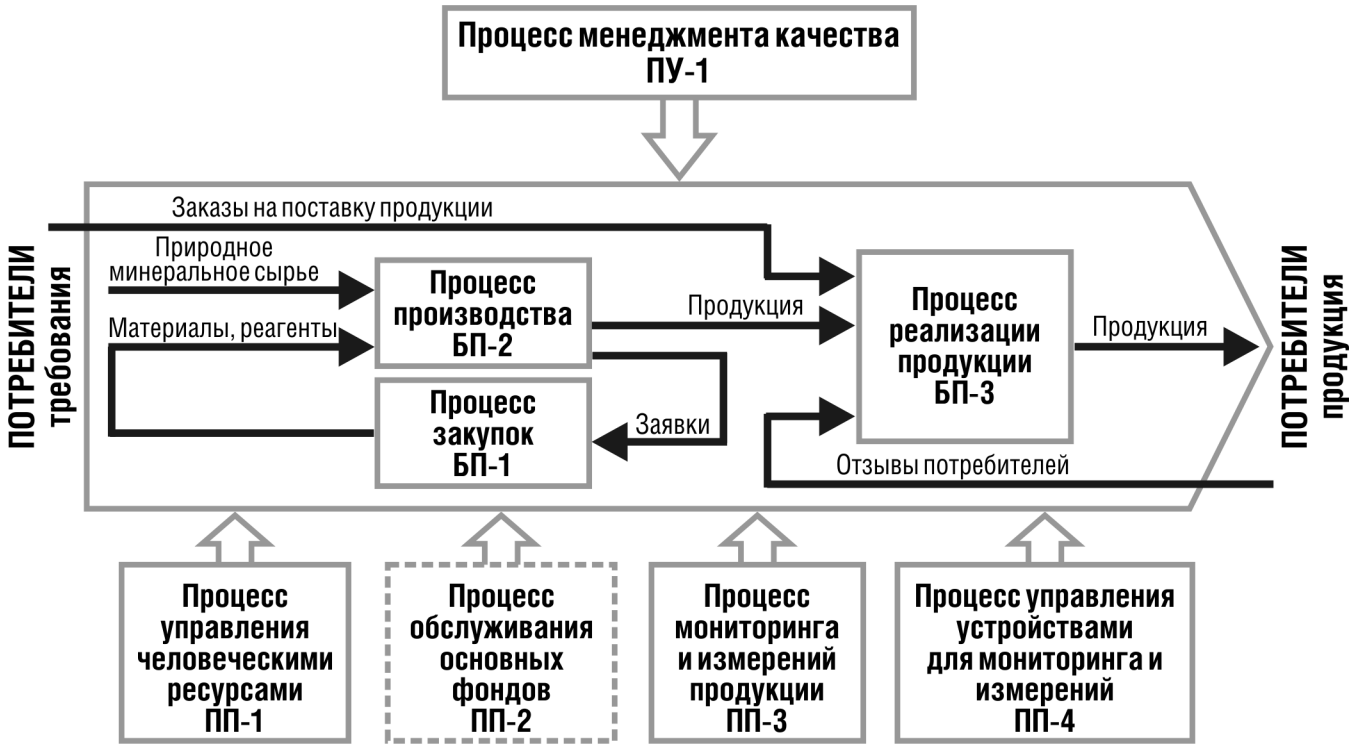


Рис. 4. *Модель (схема) процессов СМК (пунктирными линиями обозначены процессы, переданные в аутсорсинг)*

Не секрет, что вероятность достичь желаемого результата возрастает, если основывать решения на анализе и оценке данных, а не на инстинкте и интуитивном понимании ситуации. Чтобы знать, что процесс функционирует как запланировано, нужно иметь адекватные данные об этом, а для планирования и оценки вводимых в работу изменений и улучшений эти данные еще важней. Вот по какой причине фиксировать, сохранять и анализировать документированную информацию является ключевым фактором с точки зрения реализации многих других принципов менеджмента качества.

Решения будут наиболее эффективными, если они основываются на анализе реальной информации. Необходимо собирать достоверные и точные данные по своей деятельности.

Принцип 7. Менеджмент взаимоотношений

Для достижения устойчивых успехов организации управляют своими взаимоотношениями с заинтересованными сторонами, такими как поставщики.

Кроме поставщиков управлять нужно связями *со всеми заинтересованными лицами*, чтобы контролировать их влияние на состояние организации. Успешные организации воспринимают внешние и внутренние контакты как партнерство и не мыслят узкими прикладными категориями, такими как отношения с клиентом, отношения с поставщиком.

Необходимы:

- ⏏организация четких и открытых связей;
- ⏏обмен информацией и планами на будущее;
- ⏏оказание помощи в развитии поставщиков.

СТБ 45001-2020 ТРЕБОВАНИЯ

Раздел 4. Контекст организации (условия, в которых функционирует организация)

4.1 Понимание организации и ее контекста

Контекст организации: условия, в которых функционирует организация – комбинация внутренних и внешних факторов, которые могут воздействовать на подход организации к разработке и достижению ее целей (СТБ ISO 9000-2015).

Организация должна иметь четкое представление о своем предназначении и стратегических направлениях развития, в том числе о продукции и услугах, которые она предоставляет, о рынках, на которых она работает, а также о своих подходах или о бизнес-модели, по которым она планирует работать в дальнейшем.

Организации необходимо определить внешние и внутренние факторы, которые могут положительно или отрицательно повлиять на достижение ее стратегических целей. Например, «жесткая конкуренция», «высокая компетентность персонала» и т.п.

Информация о внутренних и внешних факторах является исходной информацией для последующего анализа рисков и возможностей (см. п. 6.1). Данные факторы могут меняться с течением времени. Организация должна поддерживать информацию о своих внешних и внутренних факторах в актуальном состоянии. Информация об изменениях внешних и внутренних факторов является входными данными для анализа СМЗБ со стороны руководства (см. п. 9.3).

Специальное требование описать процесс (порядок) проведения анализа контекста организации в стандарте не прописано, но для придания официального статуса и результативности такой деятельности целесообразно это сделать. Тогда будет ясность в том, когда, как, какими методами и в каких областях будет проводиться анализ контекста организации и кто будет проводить.

Факторы в зависимости от места их образования разделяются на **внутренние** (находящиеся внутри организации) и **внешние** (находящиеся за ее пределами). При этом для организации важно, может ли она изменять эти факторы и управлять ими, чтобы достичь своей цели.

Так как стандарты не содержат требований к способам определения контекста, организации предоставлен широкий выбор. Она может выбрать любую приемлемую методику или разработать свой метод.

В качестве одного из инструментов определения контекста организации большой популярностью пользуется SWOT-анализ, появившийся в 1960 году в Стэнфордском университете, когда несколько американских компаний запустили проект, целью которого была разработка улучшенного метода стратегического планирования. До настоящего времени SWOT-анализ широко используется организациями любой сферы деятельности при стратегическом планировании. К числу других самых известных и широко применяемых методов относятся:

PEST-анализ (политико-правовые, экономические, социокультурные, технологические факторы);

Методика анализа отраслей и конкурентов (методика Майкла Портера) и др.

SWOT-анализ – *метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории:*

Strengths – сильные стороны;
Weaknesses – слабые стороны;
Opportunities – возможности;
Threats – угрозы.

Возможности (O) и угрозы (T) относятся к факторам внешней среды, сильные (S) и слабые (W) стороны – к факторам внутренней среды анализируемого объекта.

Сильные и слабые стороны в SWOT-анализе находятся под контролем организации и их можно изменить с течением времени.

Возможности и угрозы SWOT-анализа обычно находятся вне контроля организации. Организация может попробовать и спланировать их или повлиять на положительные изменения, но в конце концов это от нее не зависит.

Результаты SWOT-анализа актуальны на период его проведения. Спустя некоторое время можно получить совсем другие исходные данные.

SWOT-анализ оформляется в виде матрицы, приведенной на *рис. 5:*

	Положительное влияние	Отрицательное влияние
внутренние факторы	**S** **Strengths** **Внутренние сильные** Стороны организации, отличающие ее от конкурентов и помогающие ей достигать своих целей	**W** **Weaknesses** **Внутренние слабые** Стороны организации, мешающие ей достигать своих целей
внешние факторы	**O** **Opportunities** **Внешние возможности** Внешние факторы, которые организация может использовать, но не использует для достижения своих целей	**T** **Threats** **Внешние угрозы** Внешние факторы, которые могут помешать организации достичь своих целей

Рис. 5. *SWOT-анализ*

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ SWOT-АНАЛИЗА

Этап 1. Собрать нужных людей

Несмотря на то что важные решения, как правило, принимаются высшим руководством организации, SWOT-анализ предполагает *участие максимального числа сотрудников.* Наличие большего количества данных, даже от людей, которые не полностью понимают проблемы организации, сделает планирование еще более точным.

Многие сотрудники могут высказать хорошие идеи и обладать полезными навыками. Даже клиенты организации могут предоставить ценную информацию.

Этап 2. Провести «мозговой штурм»

Как только будет собрана команда, необходимо организовать *«мозговой штурм» со всеми участниками.* Можно либо перечислить сильные и слабые стороны, возможности и угрозы вместе (для небольших команд) или попросить участников составить соответствующие списки по отдельности (для более крупных команд).

Следует учитывать все, что относится к каждой категории. На этом этапе участники команды высказывают идеи без доказательств. Запрещается обсуждение и особенно критика. Идея состоит в том, чтобы ничего не пропустить. Все следует записать.

Этап 3. Заполнить пробелы

Как только были исчерпаны все идеи, наступило время начать *заполнять пробелы там, где требуется дополнительное объяснение.* Это возможность задавать вопросы, которые будут определять, насколько важен каждый элемент в списке.

Пусть каждый участник в команде выберет три наиболее важные позиции в каждом из их списков. Вероятнее всего появится образец, который покажет, на чем нужно сосредоточиться.

Даже если предстоит работать над анализом в одиночку, не стоит беспокоиться. В этом случае вы вовлечены во все части бизнеса и должны иметь хорошее представление о том, что следует учитывать.

Примерные вопросы для SWOT-анализа приведены *в табл. 1.*

Этап 4. Сократить списки

Необходимо провести сокращение списков, чтобы они могли поместиться в таблице на одной странице. Сокращать списки следует *на основании двух предположений: насколько важен фактор и насколько он вероятен.*

Например, если организация получает основную часть своего дохода с одного крупного клиента – это большая слабость, которая оставляет ее в уязвимом положении, даже если она уверена, что этот клиент не уйдет от нее.

Даже когда будет создана таблица, следует сохранить все списки. Если сейчас отсутствует необходимость сосредоточиться на тех факторах, которые не вошли в таблицу, то вы можете быть уверены, что вы не упустите ни одной важной проблемы, когда ситуация изменится. То, что менее важно сейчас, может стать критическим в будущем, и организация должна знать об этой возможности. Всегда можно изменить список и вернуться к нему позже.

Этап 5. Создать стратегии

Для каждого из факторов в окончательном списке следует создать и сформулировать стратегию использования преимуществ и возможностей, а также для устранения слабых сторон и угроз. Эти первоначальные стратегии не должны быть особенно сложными и надежными, так как впоследствии их можно усовершенствовать. Пока просто следует разработать план действий.

Кроме того, следует иметь в виду, что разные факторы могут работать вместе, чтобы сбалансировать друг друга. Как можно использовать свои сильные стороны, чтобы устранить свои слабости? Как можно использовать возможности для нейтрализации угроз? Можно ли использовать свои сильные стороны, чтобы лучше использовать возможности? Имеются ли слабые стороны, которые могут помешать предотвратить угрозу?

Примеры **ВНУТРЕННИХ** факторов:

- компетентность персонала (высокая/низкая);
- финансовые источники (достаточные/недостаточные);
- конкурентоспособность (высокая/низкая);
- обратная связь с потребителем (сильная/слабая);
- Политика, Цели (сильные, достижимые/формальные, недостижимые);

Таблица 1

Вопросы для выявления сильных сторон в SWOT-анализе	Вопросы для выявления слабых сторон в SWOT-анализе
Это позитивные внутренние факторы, влияющие на работу организации. Возможно, их сложно изменить, но они должны находиться под ее контролем: ● В чем мы хороши? ● Что мы делаем лучше, чем кто-либо еще? ● Каково наше конкурентное преимущество? ● Что делаем мы, чего не делает никто другой? ● Какие ресурсы имеются в нашем распоряжении? ● Каковы преимущества нашего онлайн–бизнеса? ● Какие преимущества имеют наши сотрудники? ● Какие ценные активы имеет наша компания? ● Что в нас нравится нашим клиентам?	*Это негативные внутренние факторы, влияющие на работу вашего бизнеса. Возможно, их сложно изменить, но они должны находиться под вашим контролем:* ✦ Что мы делаем плохо? ✦ В чем конкуренты лучше нас? ✦ Какие жалобы возникают у наших клиентов? ✦ Каковы недостатки нашей команды? ✦ Что сдерживает нас? ✦ Каких ресурсов нам не хватает? ✦ Что мы можем улучшить?
Вопросы для анализа возможностей в SWOT-анализе	**Вопросы для анализа угроз в SWOT-анализе**
Это внешние факторы, которые могут повлиять на ваш бизнес в позитивном плане. Они могут быть вне вашего контроля, но вы можете использовать их: ◆ Какие потенциальные изменения в регулировании могут помочь нашему бизнесу? ◆ Являются ли тенденции рынка благоприятными для нас? ◆ Может ли нынешняя экономика повлиять на нас позитивным образом? ◆ Какие возможности мы еще не рассматривали? ◆ Какие новые возможности становятся доступными? ◆ Снижается ли стоимость наших товаров? ◆ Можем ли мы приобрести дополнительные ресурсы, которых нам не хватает?	*Это внешние факторы, которые могут негативно повлиять на ваш бизнес. Они могут быть в значительной степени вне вашего контроля, но вы можете учитывать их, чтобы минимизировать ущерб:* ❖ Кто является нашим конкурентом? ❖ Какие новые участники рынка могут угрожать нашему бизнесу? ❖ Уменьшается ли размер нашего рынка? ❖ Могут ли тенденции в отрасли негативно повлиять на наш бизнес? ❖ Увеличивается ли стоимость наших товаров? ❖ Достаточно ли нам предложений наших партнеров? ❖ Меняются ли правила, которые могут навредить нашему бизнесу? ❖ Является ли наш производитель надежным?

⏏себестоимость продукта, услуги (низкая/высокая);

⏏технология, НИОКР (собственные, уникальные/устарелые);

⏏менеджмент (надежный, уверенный/слабый, негибкий);

⏏орг. структура (стабильная, эффективная/нестабильная);

⏏культура внутри организации (высокая/низкая);

⏏коммуникация (эффективная/слабая, бесполезная);

⏏персонал (обучаемый/инертный);

⏏организация рабочего времени;

⏏производственные условия;

⏏взаимоотношения с работниками, как они воспринимают и оценивают свою значимость;

⏏формы и объемы контрактных взаимоотношений, включая, например, деятельность, переданную на аутсорсинг;

⏏оборудование (надежное, отлаженное/часто ломающееся).

Пример **внешних** факторов:

✧рынок потребителей, подрядчиков (рост/ослабление);

✧инфляция (равномерная/резкая);

✧внешнеполитическая ситуация (стабильная/нестабильная);

✧внутриполитическая ситуация (стабильная/нестабильная);

✧экономическая ситуация (стабильная/нестабильная);

✧культура вне организации (высокая/низкая);

✧диапазон товаров (расширение/появление заменителей);

✧конкуренция (слабая/жесткая);

✧появление новых товаров, материалов, технологий;

✧изменение курса валют (равномерное/резкое);

✧законодательство (либеральное/жесткое);

✧внешняя нормативная база (либеральная/жесткая);

✧валютный рынок (свободный/ограниченная конвертация);

✧рынок сырья, материалов (достаточный/ограниченный);

✧поставщики (большое количество/монополист).

Дополнительно для СТБ ISO 45001-2020 следует рассматривать, но не ограничиваться:

➥правовые и другие требования (соблюдение законодательства);

➥выявленные/известные опасности, с которыми сталкивается организация (имеющийся механизм идентификации опасностей и рисков/наличие компетентных специалистов);

➥осуществление оценки рисков/потенциальных рисков и применение мер управления рисками – систем/технических средств/организационных/информационных и др.;

➥оценка условий и факторов, которые влияют или мо-

гут повлиять на здоровье и безопасность (погодные факторы, психологический климат, стиль управления, поведение персонала и его реакция на одну и ту же ситуацию и др.);

➥лидерство руководства в отношении СМЗБ (демонстрация на личном примере, дифференциация в зависимости от занимаемой должности);

➥применяемые технологии и оборудование (уровень влияния человеческого фактора);

➥имевшие место ранее ЧС, аварии, инциденты;

➥инвестиции в СМЗБ, включая повышение компетентности.

Организация должна определить положение всех необходимых факторов и условий и дать им положительное или отрицательное заключение. Кроме того, организации следует определить, насколько значимы эти оценки для ее видов деятельности. Для этого следует проранжировать полученные оценки, например, методом парных сравнений для выделения наиболее значимых и исключения несущественных факторов.

Расширенный SWOT-анализ		Внутренняя среда организации	
		S, сильные стороны 1... 2... 3...	**W, слабые стороны** 1... 2... 3...
Внешняя среда	**O, возможности** 1... 2... 3...	**Поле SO** Агрессивная стратегия	**Поле WO** Конкурентная стратегия
	T, угрозы 1... 2... 3...	**Поле ST** Консервативная стратегия	**Поле WT** Парадоксальная стратегия

Комбинации элементов SWOT-анализа и образованные ими стратегии:

1. Комбинация *«возможности – сильные стороны»* образует стратегию развития.

2. Комбинация *«возможности – слабые стороны»* образует стратегию для внутренних преобразований.

3. Комбинация *«угрозы – слабые стороны»* рассматривается как ограничение стратегического развития.

4. Комбинация *«угрозы – сильные стороны»* используется как стратегия потенциальных преимуществ.

Обычно в практике многих компаний на этом этапе использование SWOT-анализа заканчивается. Если же дело касается решения важных стратегических задач или серьезных жизненно важных проблем, то желательно проделать более тщательный анализ.

Пример SWOT-анализа приведен в *табл. 2.*

Таблица 2

Strengths Положительное влияние внутренней среды	***Weaknesses*** Отрицательное влияние внутренней среды
◆выпускаемый продукт уникален, экспортируется; ◆возможны конкурентоспособные цены при низкой оплате труда; ◆низкая себестоимость в связи с внедрением системы энергоменеджмента и СМЗБ; ◆уровень технологии сопоставим с лучшими мировыми аналогами.	➢финансирование в основном из госбюджета; ➢не отработан механизм анализа удовлетворенности потребителей; ➢гибкость управления организацией ограничивается госрегулированием; ➢продвижение продукции ограничивается госрегулированием; ➢нанятый персонал инертен, нет подвижек к самообразованию.
Opportunities Положительные возможности при внешней среде	***Threats*** Угрозы внешней среды для достижения целей
•поставщики основного сырья также подлежат госрегулированию, регулируемые цены и их постоянство; •актуальность и потребность в выпускаемой продукции как на внутреннем, так и внешнем рынке; •требование регуляторов и кредиторов во внедрении СМЗБ и социальной ответственности; •повышение культуры народонаселения страны и региона расположения организации.	►изменение законодательства – принятие нового закона о промышленной безопасности; ►постоянное повышение цен на энергоносители; ►отсутствие действенного механизма учета инцидентов в регионе деятельности организации; ►возможны судебные иски от жителей при авариях на территории организации; ►привязка к компаниям–поставщикам комплектующих, запасных, расходных материалов/изделий/химреактивов.

Подготовка выводов SWOT-анализа:

✔ опишите способы развития возможностей организации за счет сильных сторон продукта;

✔ опишите, каким образом можно преобразовать слабые стороны в сильные, а угрозы – в возможности для роста;

✔ если такие преобразования невозможны, как организация может избежать слабых сторон и угроз, а также минимизировать их влияние на бизнес компании;

✔ каким образом выявленные преимущества сделать очевидными для потребителя;

✔ каким образом слабые стороны скрыть от потребителя;

✔ каким образом в короткий срок реализовать возможности и нейтрализовать угрозы.

SWOT-анализ помогает ответить на следующие вопросы:

➔Используются ли сильные стороны как преимущество организации?

➔Являются ли слабости организации ее уязвимыми местами?

➔Какие благоприятные обстоятельства дают шансы на успех?

➔На какие угрозы надо обратить внимание в первую очередь?

Результаты SWOT-анализа можно никому не показывать.

(Продолжение следует) ОТТБ

СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СТБ ISO 45001-2020 (РАЗРАБОТКА, ВНЕДРЕНИЕ, ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ)

В.П. ЛАСКАВНЕВ, *эксперт-аудитор*

(Продолжение. Начало в № 6, 2020)

4.2 ПОНИМАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ И ОЖИДАНИЙ РАБОТАЮЩИХ И ДРУГИХ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Пункт 4.2 СТБ ISO 45001-2020

«Организация должна определить:

a) в дополнение к работающим, другие заинтересованные стороны, которые имеют отношение к СМЗБ;

b) соответствующие потребности и ожидания (т.е. требования) работающих и других заинтересованных сторон;

c) какие из этих потребностей и ожиданий являются или могут быть сведены к законодательным требованиям и другим требованиям».

Пункт 3.2 СТБ ISO 45001-2020

*«**Заинтересованная сторона:** Лицо или организация, которые могут воздействовать, подвергаться воздействию или воспринимать себя подверженными воздействию решения или деятельности».*

РАБОТАЮЩИЕ – ОСНОВНАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННАЯ СТОРОНА!

Определить заинтересованные стороны могут вопросы:

- Кто заинтересован в результатах деятельности организации? Для кого экономические воздействия организации могут представлять выгоду ил угрозу?
- Кто участвует в процессах организации? Кто является поставщиком товаров и услуг, используемых в процессах организации в рамках области применения СМЗБ?
- Чьи действия ***могут*** повлиять на способность организации достичь целей СМЗБ?
- Что ожидает ***или может ожидать*** заинтересованная стороны от СМ, процессов, продукции и услуг, персонала организации?
- Какой будет реакция заинтересованной стороны, если ее ожидания оправдаются или не оправдаются?
- Какое влияние окажет реакция заинтересованной стороны на СМЗБ организации?
- Какие интересы заинтересованной стороны совпадают или не совпадают с интересами организации? В чем может быть конфликт интересов разных заинтересованных сторон?

***Определение заинтересованных сторон** – процесс выявления людей, групп и организаций, на которых может оказывать воздействие решение, операция, результат или которые могут оказывать обратное воздействие.*

Примерами заинтересованных сторон являются:

- вышестоящие организации;
- поставщики, подрядчики, партнеры;
- высшее руководство;
- организации работающих (профсоюзы) и организации работодателей;
- законодательные и регулирующие органы (местные, региональные, государственные (областные, национальные или международные);
- органы надзора и контроля;
- владельцы, акционеры, клиенты, посетители, местное население, соседние организации, широкая общественность;
- аварийно-спасательные и коммунальные службы;
- медицинские и страховые организации;
- банки и кредиторы;
- средства массовой информации и др.

Стандарт не требует документированной информации о заинтересованных!

О заинтересованных сторонах можно написать в отчете о функционировании СМЗБ.

Определение потребностей и ожиданий заинтересованных сторон

После того как организация составила список организаций и лиц, наиболее значимых для СМЗБ, следует устано-

вить источники информации для выявления потребностей и ожиданий этих заинтересованных сторон.

Источниками информации для выявления потребностей **внешних заинтересованных сторон** могут быть:

✔ законодательные, НПА, в том числе ТНПА (законы, постановления правительства, стандарты, спецификации на продукцию/услуги, отраслевые нормы и правила);

✔ разрешительные документы (лицензии, разрешения и т.д.);

✔ заявки потребителей;

✔ действующие и прошлые договоры с потребителями, поставщиками, подрядчиками, арендаторами, арендодателями, банками, страховыми организациями и другими внешними заинтересованными сторонами;

✔ переписка с потребителями и другими внешними заинтересованными сторонами;

✔ обратная связь от потребителей и других внешних заинтересованных сторон (опросы, жалобы, претензии, рекомендации, данные оценки удовлетворенности потребителей и т.д.);

✔ протоколы совещаний с потребителями, подрядчиками и другими внешними заинтересованными сторонами;

✔ предписания, акты проверок органов надзора и контроля, отчеты по аудитам и др.

В качестве источников информации для выявления потребностей **внутренних заинтересованных сторон** можно использовать:

♦ внутренние нормативные и организационно-распорядительные документы (приказы, протоколы совещаний, процедуры, инструкции и т.д.);

♦ коллективный договор, трудовые договоры с работниками, учредительные документы;

♦ внутреннюю переписку с работающими, протоколы собраний коллектива;

♦ результаты анкетирования, опросов работающих, индивидуальных бесед и др.

Пример ожиданий заинтересованных сторон приведен в *таблице:*

➔ **Не существует единой процедуры оценки потребностей и ожиданий.**

➔ Из-за многообразия потребностей и ожиданий их нужно расставить по приоритетам.

➔ Выявленные требования не всегда являются для организации обязательными.

➔ Должно быть принято решение, какие из них должны быть выполнены, а какие выполняются добровольно.

Некоторые потребности и ожидания (требования) являются обязательными, например, потому что они включены в состав законов и нормативных актов. Организация может также добровольно принять решение о согласии или одобрении других потребностей и ожиданий (например, присоединившись добровольно к Концепции «нулевого травматизма»). Если организация согласилась с ними, эти потребности и ожидания рассматриваются при планировании и создании СМЗБ.

4.3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ

Пункт 4.3 СТБ ISO 45001-2020

«Организация должна определить границы и применимость СМЗБ, чтобы установить ее область применения.

При определении этой области применения организация должна:

a) рассматривать внешние и внутренние факторы, указанные в 4.1;

b) принимать во внимание требования, указанные в 4.2;

c) принимать во внимание запланированные или выполняемые виды деятельности, связанные с работой.

СМЗБ должна включать виды деятельности, продукцию и услуги, находящиеся под управлением организации или на которые организация может влиять и которые могут воздействовать на пригодность организации в области охраны труда.

Область применения должна быть доступна в виде документированной информации».

Таблица

Группа заинтересованных сторон	Ожидания группы заинтересованных сторон
Собственники	Рост экономической эффективности, прибыльности и рентабельности предприятия, сохранение устойчивого финансового и рыночного положения
Потребители	Соответствие поставляемой продукции всем установленным требованиям ГОСТ, регламентам, осуществление поставок в установленные сроки и в необходимом количестве
Поставщики	Своевременность осуществляемых расчетов за поставленное оборудование и материалы; обеспечение устойчивых партнерских отношений
Инвесторы	Обеспечение непрерывности поставок продукции требуемого уровня качества и в установленные договорными обязательствами сроки, рост прибыли и рентабельности, повышение стоимости предприятия
Общество (население области, жители близлежащих населенных пунктов к предприятию)	Формирование рабочих мест, соблюдение экологических требований в процессе деятельности уже имеющихся и новых производственных объектов
Государство (налоговые органы, органы местной власти)	Получение налогов, формирование новых рабочих мест, инфраструктуры, повышение конкурентного потенциала отрасли
Персонал	Обеспечение стабильности и достаточного размера заработной платы, системы материальной и моральной мотивации, возможностей профессионального роста и развития

Область применения

Не может иметь исключения из требований стандарта, но есть возможность установить границы СМЗБ.

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ

При определении области применения СМЗБ следует:

⏏ учесть опасности и потенциальные риски в области здоровья и безопасности для работающих в организации;

⏏рассмотреть их влияние на лиц:

- аутсорсинговых организаций, осуществляющих деятельность, или
- субподрядных организаций, производящих продукцию, или
- предоставляющих услуги, или
- действующих по ее поручению.

Организация обладает свободой выбора для определения своих границ по внедрению СМ.

Границы и применимость могут охватывать всю организацию или ее конкретную(ые) часть(и), при условии, что высшее руководство данной части организации имеет свои собственные обязанности, ответственность и полномочия для создания СМЗБ.

В область применения СМЗБ могут быть включены те виды деятельности, процессы и т.п., которые имеют отношение к организации, но выполняются другими организациями, в том числе другими участниками холдинга: например, централизованные закупки средств индивидуальной защиты, осуществляемые головным офисом.

Доверие к СМЗБ организации будет зависеть от выбора границ этой системы. Из области применения не следует исключать деятельность, продукцию и услуги, которые влияют или могут повлиять на показатели ее деятельности в области здоровья и безопасности, или чтобы избежать выполнения законодательных и других требований.

Область применения является *заявлением*, отражающим фактическую деятельность организации, осуществляемую в границах ее СМЗБ, которым не следует вводить в заблуждение заинтересованные стороны.

Область сертификации может отличаться от области применения СМЗБ.

Например, организация может распространить свою систему менеджмента на деятельность центрального офиса и филиалов, а на сертификацию может заявить только деятельность центрального офиса.

Область применения СМЗБ должна быть документирована либо в виде отдельного документа, либо в виде части другого документа: например, приказа, Политики в области охраны труда (см. 5.2) или Руководства по СМЗБ (не является обязательным документом).

Описание области применения СМЗБ должно быть доступно заинтересованным сторонам. Доступность следует понимать как возможность ознакомиться с любым «доступным» документом (см. также 5.2). Ознакомление заинтересованных сторон с «доступными» документами обычно осуществляется через средства массовой информации (газеты) или интернет.

Примеры области применения:

✦переработка нефти и газового конденсата. Производство нефтепродуктов;

✦производство цемента, огнеупоров, минераловатных изделий;

✦координация и управление строительно-монтажными работами;

✦производство мебели.

4.4 СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Что такое «система»?

● «Набор требований*, выполнение которых обязательно».

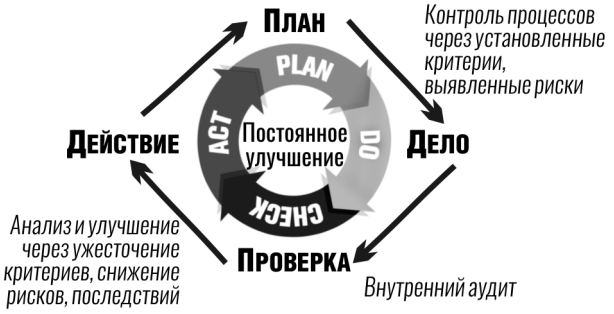
Почему?

Беспрекословное и правильное выполнение требований гарантирует предсказуемый результат и возможность сконцентрироваться на улучшениях.

* Набор требований изложен в стандартах ISO

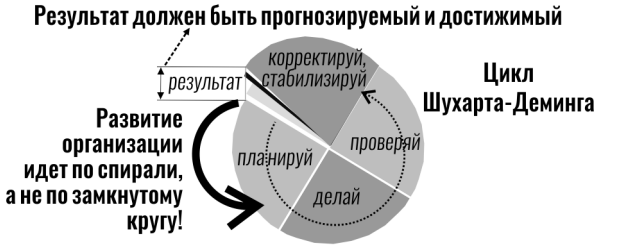
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА

Идентификация процессов, опасностей, оценка рисков...



КОНЦЕПЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Результат должен быть прогнозируемый и достижимый



ПРИМЕНЕНИЕ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА...

Любую деятельность организации можно представить...

все функциональные единицы организации взаимосвязаны, изменение какой-то функциональной единицы влечет за собой изменение во всех остальных

Процессный подход нужен для:

✔ понимания, улучшения существующих процессов;

✔ разработки новых процессов;

✔ ориентации процессов на ***«стратегию развития организации»*** – без этого процессный подход просто *вреден.*

Следовательно, с экономических позиций ***применение процессного подхода должно способствовать повышению экономических результатов деятельности.***

В пункте 3.10 СТБ ISO 45001-2020 система менеджмента определена как *«набор взаимосвязанных или взаимодействующих элементов организации для установления политик (3.14) и целей (3.16), а также процессов (3.25) для достижения этих целей»*. Элементы системы будут включать: организационную структуру, распределение ответственности и полномочий, планирование и управление производственными операциями, оценку достигнутых результатов и улучшение.

В системе менеджмента есть процессы, непосредственно связанные с основной деятельностью (проектирование, приобретение сырья, производство, хранение, транспортировка, управление инфраструктурой и т.п.), а также те, которые связаны с функционированием СМЗБ (идентификация опасностей, оценка рисков, постановка целей, внутренний аудит и т.п.).

Все, что делает организация, является ее процессами!

Чтобы система менеджмента была результативной, она должна применяться ко всем процессам на всех уровнях и по всей цепочке процессов.

! ВАЖНО, ЧТОБЫ ОРИЕНТАЦИЯ НА ПРОЦЕССЫ СТАЛА ОБЩЕЙ ЦЕЛЬЮ ОРГАНИЗАЦИИ.

Основным назначением так называемого процессного мышления является повышение эффективности и результативности организации в достижении установленных целей. Это означает улучшение результатов деятельности, выполнение соответствующих правовых и других требований, достижение целей.

В пунктах СТБ ISO 45001-2020 5.4, 6.1, 7.4, 8.1, 8.2, 9.1 и 10.2 содержатся требования к конкретным процессам, которые нужно *«определить, внедрить и выполнять»*, а также *«поддерживать документированную информацию, связанную с данными процессами»*.

Эти процессы следует интегрировать в общую систему менеджмента организации, то есть они должны быть взаимосвязаны с бизнес-процессом.

Процессы СМЗБ и их взаимодействие могут быть описаны в Руководстве по СМЗБ (необязательный документ, но целесообразно его иметь), стандартах предприятия, картах и схемах процессов и т.д.

Описание процесса должно быть простым для понимания и удобным для пользования!

Процессы документировать!

Чтобы знать, как они работают, их надо описать.

Опишите процесс, приложите схему процесса, сошлитесь на приложение (инструкцию), технологическую карту и т.п.

Если СМЗБ применяется в отдельной части организации, ее процессы могут быть взаимосвязаны с процессами других подразделений, не включенных в систему менеджмента (например, с процессами маркетинга, материально-технического снабжения, подготовки персонала и т.п.).

5 ЛИДЕРСТВО И УЧАСТИЕ РАБОТАЮЩИХ

5.1 ЛИДЕРСТВО И ПРИВЕРЖЕННОСТЬ

Ключом общего успеха любой организации является ее РУКОВОДИТЕЛЬ, который должен на практике демонстрировать, что здоровье и безопасность при производственной деятельности являются одним из приоритетов организации. Посредством своих действий и решений лидеры ясно показывают всей организации, что является важным, а что не является.

Культура охраны труда должна быть комбинацией лидерства и поддержки со стороны высшего руководства, участия в деле менеджеров низшего уровня и вовлечения рабочих в соблюдение мер безопасности.

Нужны три типа лидеров:

➔ лидер-руководитель;

➔ лидеры – менеджеры среднего звена, которые проводят политику организации на местах;

➔ лидеры - активисты среди рядовых работников, которые постоянно поддерживают «огонь в костре» и не дают ему угаснуть, пока менеджеров нет рядом.

Данный раздел устанавливает конкретные требования в отношении того, как высшее руководство должно демонстрировать свою приверженность, а также устанавливать и реализовывать приоритеты в отношении СМЗБ. (Под высшим руководством понимается «лицо или группа персонала, которые направляют организацию и управляют ею на высшем уровне».) Обычно данные роли выполняют директор и его заместители.

СМЗБ должна быть внедрена в обычные производственные операции, а не функционировать как независимая система по своим собственным правилам, со своей собственной политикой.

Поэтому высшее руководство должно взять на себя общую ответственность за СМЗБ в той же мере, в какой оно отвечает за остальные элементы управления бизнесом. СТБ ISO 45001-2020 требует от высшего руководства непосредственного участия в функционировании СМЗБ в значительно большей степени, чем предусматривалось в СТБ 18001-2009.

В пункте 5.1 «Лидерство и приверженность» определены конкретные элементы СМЗБ, в соответствии с которыми руководство должно демонстрировать лидерские качества и приверженность. В тех требованиях данного пункта, в которых используется слово «обеспечение», высшее руководство может поручить решение задачи кому-то другому, сохранив за собой общую ответственность за результат. Там, где используются слова «содействие», «поддержка», «вовлечение», эта деятельность не может быть передана никому, а должна выполняться самим высшим руководством.

Высшее руководство должно поддерживать общую культуру организации в отношении здоровья и безопасности при профессиональной деятельности, которая является результатом индивидуальных и групповых ценностей, взаимоотношений, управленческих практик и конкретных действий, определяющих приверженность руководства, а также стиль и зрелость СМЗБ.

Важным способом демонстрации высшим руководством своего лидерства является поддержка и стимулирование работающих докладывать об инцидентах, опасностях, рисках и возможностях, а также защита работающих от наказаний, таких как угроза увольнения или применение мер дисциплинарного воздействия, когда они действуют именно так.

5.2 ПОЛИТИКА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Политика, как правило, оформляется в виде документа, подписанного высшим руководством организации. Она является частью документированной информации СМЗБ и должна управляться в соответствии с требованиями п. 7.5.3 «Управление документированной информацией».

Политика в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности должна соответствовать намерениям организации и ее контексту в стратегическом направлении, а также по отношению к своим показателям деятельности, относящимся к характеру и масштабам рисков в области охраны труда.

Для создания Политики необходимо установить потребности и ожидания потребителей и всех заинтересованных сторон и только после этого можно сформулировать стратегические цели и наметить стратегический план.

Политика расставляет приоритеты в отношениях руководства как минимум с пятью сторонами *(рис. 1)*.

Документирование политики

Для того чтобы Политика была эффективной, ее следует:

- ⏏документально оформить;
- ⏏периодически анализировать;
- ⏏при необходимости изменять или пересматривать.

Политика должна содержать набор обязательств, в том числе базовые обязательства, указанные в подп. *a, c, d, e* и *f* п. 5.2 СТБ ISO 45001-2020:

a) ... обеспечивать безопасные и благоприятные для здоровья условия работы для предупреждения связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья;

c) ... выполнять законодательные требования и другие требования;

d) ... устранять опасности и снижать риски в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности (см. 8.1.2);

e) ... постоянно улучшать СМЗБ;

f) ... проведение консультаций с работниками и обеспечение их участия в управлении безопасностью при профессиональной деятельности.

Политика – это открытый публичный документ.

Политика в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности – документ, который должен приносить реальную пользу, ***то есть Политика должна быть составлена таким образом, чтобы, прочитав ее:***

- ✔ *сотрудники* продолжали бы с гордостью работать в организации;
- ✔ *выпускник* ВУЗа или колледжа мечтал бы работать на таком предприятии;
- ✔ *возможный партнер* (инвестор) был бы готов к рассмотрению вопроса о сотрудничестве;
- ✔ *потребитель* (заказчик, клиент) даже не задумывался бы об услугах конкурентов организации;
- ✔ *конкурент* испытал бы уважение к предприятию.

Политика в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности должна:

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

Рис. 1

Доведение содержания Политики до персонала организации обычно осуществляется путем размещения текста Политики на видных местах и разъяснения ее содержания на собраниях, совещаниях, днях охраны труда, во время инструктажей.

Доступ к Политике заинтересованных сторон обычно производится через средства массовой информации или интернет.

Разработка Политики – обязанность исключительно руководителей организации, и эти обязанности не могут быть делегированы кому-нибудь еще.

5.3 РОЛИ, ОБЯЗАННОСТИ И ПОЛНОМОЧИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

«Найдите правильных людей и оставьте их в покое. Они все сделают сами».
Принцип В. Макнайта

Высшее руководство должно установить обязанности, ответственность и полномочия, необходимые для:

- обеспечения соответствия СМЗБ требованиям СТБ ISO 450001-2020;
- подготовки отчетов высшему руководству о пригодности (показателях функционирования) СМЗБ.

Установленные обязанности и ответственность, предоставленные полномочия должны быть разработаны, поддерживаться в актуальном состоянии, доведены до сведения на всех уровнях внутри организации и применяться в виде документированной информации.

Распределение ответственности и полномочий при выполнении повторяющейся деятельности обычно указывается во внутренних нормативных документах (процедуры, инструкции и т.п.) или в организационных документах (Устав, схема организационной структуры, положения о подразделениях, должностные инструкции и т.п.).

Ответственность за выполнение плановых мероприятий устанавливается распорядительными документами (программы, планы, приказы, распоряжения и т.п.).

Унифицированной системой организационно-распорядительной документации *(далее – УСОРД)*, утвержденной приказом Департамента по архивам и делопроизводству Министерства юстиции Республики Беларусь от 28 ноября 2019 г. № 41, определены унифицированные формы ***Положения о структурном подразделении*** и ***Должностной (рабочей) инструкции*** *(см. приложения)*.

(см. в *Личном кабинете* *В БИБЛИОТЕЧКЕ*).

СТБ ISO 45001-2020 требует от высшего руководства непосредственного участия в функционировании СМЗБ в значительно большей степени, чем это было в СТБ 18001-2009.

В стандарте нет требования о назначении уполномоченного представителя высшего руководства с особой ответственностью за охрану труда. Вместе с тем специфические обязанности и ответственность, указанные в п. 5.3 СТБ ISO 45001-2020, должны быть за кем-то закреплены. Они могут быть возложены на одного человека, распределены между несколькими лицами или возложены на члена высшего руководства. Организация вправе назначить такого представителя. Тем не менее, некоторые из обязанностей, традиционно возлагаемых на уполномоченного представителя руководства, теперь должно выполнять само высшее руководство.

5.4 КОНСУЛЬТАЦИИ И УЧАСТИЕ РАБОТАЮЩИХ

Определения: ***консультация*** – поиск мнений перед принятием решения *(п. 3.5 СТБ ISO 45001)*; ***участие*** – вовлеченность в принятие решений *(п. 3.4 СТБ ISO 45001)*.

«Организация должна:

а) предоставлять механизмы, время, подготовку и ресурсы, необходимые для консультаций и участия...»

УЧАСТИЕ И КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Консультации с работающими и, где они имеются, их представителями и их участие может быть ключевым фактором успешности системы менеджмента З и Б...

↓

Организации следует обеспечить, чтобы работающие всех уровней стимулировались сообщать об опасных ситуациях...

↓

Генерация предложений будет более результативной, если работающие при подаче предложений не будут чувствовать угрозы быть уволенными, подвергнуться дисциплинарному воздействию...

Примечание 1 к п. 3.4: *«Участие включает в себя привлечение комиссий по охране здоровья и безопасности и представителей работающих, если они существуют».*

Типовое положение о комиссии по охране труда утверждено постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2013 г. № 114.

Персонал организации – основная заинтересованная сторона в СМЗБ.

Персонал должен быть вовлечен в разработку, внедрение и функционирование системы менеджмента на всех этапах.

Особенно важно участие персонала на этапах:

- идентификации опасностей, оценки рисков и возможностей и определения средств управления (см. 6.1 и 8.1);
- разработки и анализа Политики и целей в области охраны здоровья и безопасности (см. 5.2 и 6.2);
- расследования инцидентов (см. 10.2).

Примеры участия работающих в менеджменте охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности

- обсуждение проекта Политики и целей в области охраны здоровья и безопасности на собраниях, совещаниях, днях охраны труда;
- обсуждение в коллективах проекта коллективного договора;
- согласование инструкций по охране труда с профсоюзом;
- участие в работе института общественных инспекторов по охране труда;
- работа в примирительной комиссии;
- согласование Инструкции о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях;
- участие в проведении смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда;
- участие в работе рабочих групп по идентификации опасностей, оценке рисков и определению мер по их устранению;
- участие в расследовании инцидентов;
- рассмотрение проекта плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- рассмотрение плана корректирующих действий по итогам аудита и т.д. ОТТБ

(Продолжение следует)

СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СТБ ISO 45001-2020 (РАЗРАБОТКА, ВНЕДРЕНИЕ, ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ)

В.П. ЛАСКАВНЕВ, *эксперт-аудитор*

(Продолжение. Начало в № 6–7, 2020)

6 ПЛАНИРОВАНИЕ

6.1 ДЕЙСТВИЯ ПО РАССМОТРЕНИЮ РИСКОВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ

6.1.1 Общие положения

«Именно тогда, когда все мы избегаем риска, мы создаем в мире предельно рискованную ситуацию».

Даг ХАММАРШЕЛЬД,
Генеральный секретарь ООН (1953–1961 гг.),
лауреат Нобелевской премии мира 1961 г.

РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ

♦ **«Абсолютной безопасности не существует.** После принятия всех мер безопасности остаточный риск все равно остается». *(Руководство ИСО/МЭК 51)*

■ В отношении организации можно говорить лишь о **снижении риска** до уровня **«ПРИЕМЛЕМОГО»**, который считается «обычным» в данной стране, в данное время с учетом экономических, социальных, политических факторов, традиций и т.п. и с которым мирится население страны...

➔ Риск должен устанавливаться в результате компромисса заинтересованных сторон:

- ***тех, кто генерирует риск,*** – производители, поставщики продукции и услуг (организации, владельцы зданий и сооружений, управляющие компании);
- ***тех, кто подвергается риску,*** – эксплуатирующий персонал, пользователи, третьи лица (общество);
- ***тех, кто регулирует отношения*** между лицами и управляет ресурсами (государственная власть).

Риск рассматривается как потенциальная возможность:

✔ потери доходов;

✔ причинения ущерба людям, собственности или окружающей среде;

✔ перерасхода энергии.

Но в то же время риск означает и возможности для бизнеса, которые могут появиться при инвестировании в разработку инновационного продукта, выходе на новые территориальные рынки или слиянии с другой организацией.

УПРАВЛЕНИЕ РИСКОМ

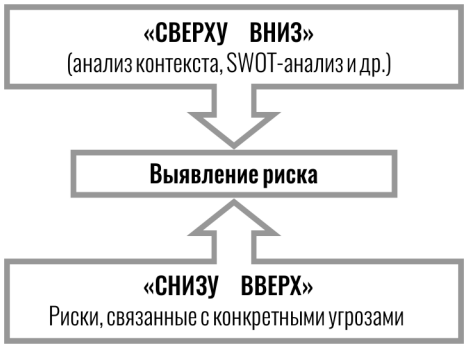
♦ **Управление рисками** есть предупреждающее управление и **заменяет** ранее применявшийся в системах управления охраной труда способ **«Предупреждающие действия»**.

КАК УПРАВЛЯТЬ РИСКАМИ?

Обойти | **Передать** | **Снизить** | **Принять**

♦ Информацию, полученную из анализа контекста, требований заинтересованных сторон, принятых обязательств и пр., использовать для:

- минимизации последствий;
- прогноза нежелательных инцидентов.



Мозговой штурм (сверху вниз)

1. Члены рабочей группы высказывают идеи без доказательств и объяснений.

Запрещается обсуждение и особенно критика.

2. Анализируются предложенные идеи на предмет наличия в них рациональных предложений.

Методика SWIFT (Что, если?..)

Модератором (ведущим) формулируются вопросы:

«Что, если...?»

«Что случится, если...?»

«Может ли кто-то или что-то...» + наводящее слово или предмет.

Целью является побуждение группы изучить возможные сценарии, их причины, последствия и их воздействие.

Выходными данными является реестр рисков с действиями или задачами, ранжированными по риску.

Метод RIR (Risk Identification Report)
(отчет по обнаруженному риску)

Новые риски могут быть выявлены не только в ходе регулярных процедур в рамках управления рисками, но и в ходе осуществления работающими текущей деятельности.

В случае обнаружения возможности существования потенциального риска, ранее не включенного в Регистр рисков, структурное подразделение, обнаружившее потенциальный риск, направляет документ по установленной форме риск-менеджеру.

Метод RIR (Risk Identification Report)
(отчет по обнаруженному риску)

Протокол предложения по улучшению	
«__» _____ 20_ г.	Структурное подразделение
Где выявлено: _____	
Кем выявлено: _____	
Описание риска или потенциала для улучшения: _____ _____ _____	
Причины: _____	
Предложенные мероприятия: _____	
Решение менеджера или руководства: _____ _____	Срок исполнения: _____

Согласно определению **риск** – ***это «воздействие» (влияние) неопределенности на ожидаемый результат.*** В примечании к определению отмечено, что риск часто выражается в виде комбинации последствий события и связанной с ним вероятности возникновения, то есть является количественной (или качественной) характеристикой какого-либо события.

«Управлять можно только тем, что можно измерить».

Уолтер ШУХАРТ (1891–1967)

В стандартах ISO говорится о рисках и возможностях. Для общего понимания целесообразно воспринимать «угрозу» как потенциальное негативное событие, а «перспективу» – как возможное положительное.

Риск, как правило, является характеристикой «угрозы», а возможность – характеристикой «перспективы».

Насколько важно выявить угрозы (негативные), настолько же важно выявить и максимально использовать возможности (позитивные) для достижения поставленных целей. Некоторые возможности могут возникнуть в процессе устранения угроз.

Риски и возможности, связанные с внешней и внутренней средой (см. п. 4.1 «Понимание организации и ее контекста»), а также с заинтересованными сторонами (см. п. 4.2 «Понимание потребностей и ожиданий работающих и других заинтересованных сторон»), с принятыми обязательствами, обычно относят к **«организационным» рискам и возможностям,** например, риск аннулирования разрешения (лицензии) на выполняемую деятельность в связи с изменением законодательных требований. Такие риски управляются на уровне высшего руководства.

Риски и возможности, связанные с производственной деятельностью, продукцией и услугами, принято относить **к «производственным» рискам и возможностям –** например, риск выхода из строя продукции после ее поставки потребителю. Производственные риски управляются на уровне подразделений.

Примерами возможностей могут служить:

- ✔ возможность сокращения выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух при переходе на другой вид топлива;
- ✔ возможность снижения потребления электроэнергии за счет утепления помещений;
- ✔ возможность снижения количества отходов в результате ремонта отработанных картриджей и т.п.;
- ✔ повышение наглядности поддержки высшим руководством системы менеджмента здоровья и безопасности;
- ✔ выдача разрешений на работу, а также применение других методов санкционирования и управления (акты-допуски, наряды-допуски и т.п.).

В СТБ ISO 45001-2020 рассматриваются две категории рисков и возможностей.

1. ***Риски и возможности в области системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда.***

К этой категории относятся риски и возможности, связанные с непосредственными опасностями для работающих. Например, риск получения работником травмы в результате выброса подвижной обрабатываемой детали или движущимися частями производственного оборудования или возможность улучшения условий труда за счет реконструкции системы вентиляции.

Данные риски и возможности обычно выявляются и управляются на уровне производственных и вспомогательных процессов (подразделений организации).

2. ***Другие риски и возможности.***

К данной категории относятся **общесистемные ри-**

ски и возможности. Например, риск принудительного останова эксплуатации грузоподъемного крана в связи с невыполнением законодательных требований в области промышленной безопасности, или возможность повысить репутацию организации за счет улучшения общих показателей производственного травматизма. Эти и подобные риски и возможности выявляются и управляются на уровне высшего руководства организации.

В отношении рисков и возможностей должна поддерживаться соответствующая документированная информация, например, реестры рисков и возможностей, планы мероприятий (действий) по управлению рисками и возможностями.

Организации следует определить, в отношении каких рисков и возможностей необходимо предпринимать соответствующие действия. Решение должно зависеть от значимости фактора и его потенциального влияния на организацию.

Видится целесообразной разработка отдельного документа(ов), описывающего(их) как минимум методику выявления, анализа, оценки и обработки рисков и возможностей.

Включение предпринимаемых действий в СМЗБ может быть в виде внесения изменений в существующие процессы (например, путем введения дополнительных проверок и контрольных точек) или установления новых процессов (см. п. 4.4 «Система менеджмента здоровья и безопасности» и п. 8.1 «Планирование и управление операционной деятельностью»).

Следует проводить мониторинг, измерение, анализ и оценку результативности предпринятых действий в отношении рисков и возможностей (см. п. 9.1 «Мониторинг, измерения, анализ и оценивание пригодности» и п. 9.3 «Анализ со стороны руководства»).

■ *Подход на основе рисков наряду с процессным подходом является* ОСНОВОЙ ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СМЗБ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

При определении подхода к управлению рисками и возможностями можно использовать принципы и руководящие указания управления рисками, подробно изложенные в стандарте ISO 31000:2018 (30 методов). При выборе подходящих методов выявления и оценки рисков и возможностей можно воспользоваться рекомендациями стандарта ISO 31010:2019 (41 метод).

Информация об изменениях рисков и возможностей является исходными данными для анализа СМЗБ со стороны руководства (см. п. 9.3 «Анализ со стороны руководства»).

Риск обычно определяется в терминах:

- ⏏источников риска;
- ⏏потенциальных событий;
- ⏏последствий этих событий и их вероятности.

Источник риска – элемент, который по отдельности или в сочетании с другими может приводить к возникновению риска.

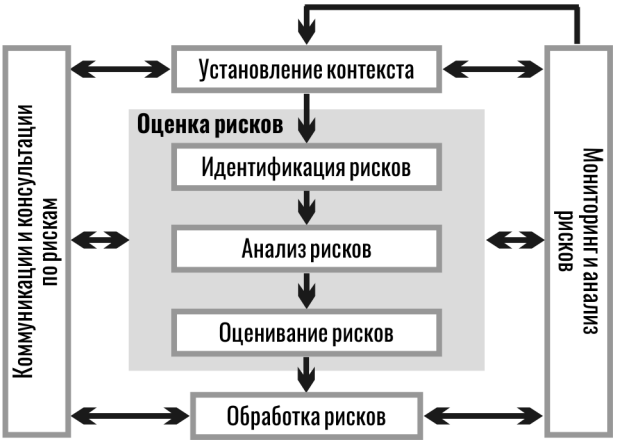
Событие – возникновение или изменение ряда определенных обстоятельств (событие может являться источником риска).

Последствие – результат события, влияющий на цели.

Контроль риска – мера, которая сдерживает и/или модифицирует (изменяет) риск.

Менеджмент риска, риск-менеджмент – СКООРДИНИРОВАННЫЕ ДЕЙСТВИЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ ОРГАНИЗАЦИЕЙ С УЧЕТОМ РИСКА

Оценка риска – это полный процесс идентификации, анализа и оценивания риска.



ПРОЦЕСС РИСК-МЕНЕДЖМЕНТА

Общие требования к системам менеджмента

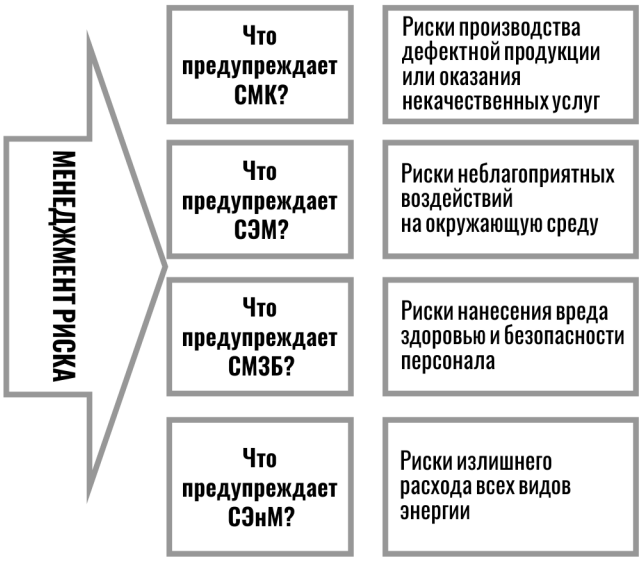
✦Положение, применяемое в настоящее время в стандартах менеджмента, – **«Подход, основанный на рисках»;**

✦риски представляют собой возможные события, способные оказать воздействие на цели СМ;

✦подход, базирующийся на рисках, находится в тесной связи с законодательными требованиями.

Оценка и управление рисками способствуют быстрой и эффективной идентификации узких мест и устранению возникающих проблем.

ЗАДАЧИ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА



Некоторые риски для СМ
■ Риски отказов потребителей от продукции (или даже риски возврата продукции);
■ риски потерь (в том числе здоровья), появления брака, перепроизводства;
■ риски простоев, ухода персонала (особенно персонала с ключевыми компетенциями);
■ риски отсутствия мотивации или неиспользования творческого потенциала работников организации.

Все стандарты, издаваемые организацией ISO, начиная с 2012 года основываются на оценке и управлении рисками, что способствует устранению возникающих проблем.

Задачей любого руководителя является внедрение хороших методик управления рисками в повседневную деятельность организации.

Идентификация риска нужна для:

❖ оборудования;	❖ продукции (услуг);
❖ **закупки материалов, услуг;**	❖ **энергосистем;**
❖ технологических процессов;	❖ персонала организации;
❖ **измерительных систем и приборов;**	❖ **точности измерений;**
❖ **проектирования;**	❖ законодательства;

❖ и других.

Риски (потенциальные) организации...

- ➔ Потеря квалифицированного персонала;
- ➔ выплата штрафов;
- ➔ выплата пенсий (компенсаций) «увечникам»;
- ➔ возмещение убытков травмированным или заболевшим работникам, семьям погибших;
- ➔ ущерб репутации организации;
- ➔ потеря клиентуры;
- ➔ лишение (приостановка) лицензии.

КАК СЛЕДСТВИЕ...

ПОТЕРЯ ДЕНЕГ

ПРИМЕНЕНИЕ РИСК-ОРИЕНТИРОВАННОГО ПОДХОДА...

- Не является чем-то новым
- Это то, что мы делаем в обычной жизни
- Это непрерывная деятельность
- Обеспечивает больше внимания и знания рисков и улучшает реагирование на них
- Повышает вероятность достижения целей
- Снижает вероятность получения отрицательных результатов

ДЕЛАЕТ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ПРИВЫЧКОЙ

МЕТОДЫ ИДЕНТИФИКАЦИИ РИСКОВ

Идентификация или выявление рисков является первым и самым важным шагом в процессе управления рисками. В случае допущения ошибки в выявлении определенного риска, то есть риск был выявлен неточно, некорректно или вовсе не был учтен, другие шаги в управлении рисками не будут реализованы в отношении этого риска. А это значит, что проанализировать данный риск и минимизировать потери от него не удастся.

Для того чтобы управлять рисками, организация должна знать, с какими рисками в своей деятельности она может столкнуться, и уметь проводить их оценку. Выявление рисков является первым шагом в создании Регистра рисков организации. **Не существует единственного верного варианта составления Регистра рисков организации**, но наличие и применение данного документа в деятельности организации имеет решающее значение для эффективного управления рисками.

Идентификация риска может быть разделена на два отдельных этапа:

➦ *первоначальное определение риска* – для организаций, которые ранее не выявляли свои риски в структурированном виде, а также для новых организаций, нового проекта или деятельности в рамках организации;

➦ *непрерывная идентификация рисков*, которая необходима для выявления новых рисков, не возникавших ранее, а также изменений в уже существующих рисках, или рисков, которые существовали ранее, но только в данный момент стали актуальны для организации.

ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ РИСКОВ

В ходе первоначального выявления рисков составляется **Регистр рисков** с тем, чтобы провести последующую оценку и определить подходы к управлению этими рисками. Процесс инвентаризации рисков предполагает регулярный (не реже чем раз в год) пересмотр ранее выявленных рисков, то есть определение актуальности и уровня существенности рисков, находящихся в Регистре рисков. В результате инвентаризации некоторые из ранее выявленных рисков могут быть признаны неактуальными.

Пример Регистра рисков:

РЕГИСТР РИСКОВ								
№ п/п	Дата возникновения риска	Дата регистрации риска	Наименование и описание риска	Инициатор	Причины	Последствия	Владелец риска	Дата окончания действия риска

БАЗА ДАННЫХ РЕАЛИЗОВАВШИХСЯ РИСКОВ

База данных по реализовавшимся рискам служит источником информации для подготовки аналитических отчетов по состоянию рисков в организации, а также для целей проведения количественной оценки рисков.

Пример базы данных реализовавшихся рисков

Дата	Реализовавшийся риск	Причины и последствия	Стоимость ущерба	Владелец риска	Мероприятия

6.1.2 Идентификация опасностей и оценка рисков и возможностей
6.1.2.1 Идентификация опасностей (отвечает п. 4.3.1 СТБ 18001)

Опасность – источник потенциальной причины травмы и ухудшения состояния здоровья (п. 3.19 СТБ ISO 45001-2020).

Необходимо провести:

- ✔ идентификацию (выявление) имеющихся опасностей;
- ✔ оценку связанных с данными опасностями рисков (оценка сочетания вероятности воздействия на человека и серьезности последствий данного воздействия) с учетом имеющихся средств управления рисками (ограждений, систем сигнализации, средств индивидуальной защиты и т.п.);
- ✔ оценку приемлемости рисков;
- ✔ определение необходимых средств управления для снижения уровней рисков, признанных неприемлемыми.

Процесс идентификации опасностей, оценки рисков и определения средств управления рисками должен носить предупреждающий, а не реагирующий характер.

Средства управления рисками должны быть направлены на предупреждение воздействия на человека.

В процесс идентификации опасностей (опасных и вредных производственных факторов), оценки рисков и определения средств управления рисками необходимо вовлечь весь персонал организации (см. п. 5.4 «Консультации и участие работающих»). **Каждый работник на своем рабочем месте должен выявлять опасности, зная где и как он может получить травму.** Для этого необходимо разработать соответствующую процедуру и провести обучение персонала (см. п. 7.2 «Компетентность»).

Опасности чаще всего связаны с деятельностью (например, выполнение работ на кровле здания, огневые работы...) или с рабочим местом (например, запыленность, движущиеся транспортные средства...).

Идентификация опасностей должна начинаться на стадии концептуального проектирования нового рабочего места, объекта, продукции или процесса. Затем она должна продолжаться на этапе детального проектирования, на этапе производства и в течение всего жизненного цикла, учитывая текущую, измененную и будущую деятельность.

Несмотря на то что СТБ ISO 45001 не относится к безопасности продукции (то есть безопасности для конечных пользователей продукции), необходимо учитывать опасности для работников, возникающие во время производства, сборки или испытаний продукции.

Согласно ГОСТ ISO 12100-2013 «Безопасность машин. Основные принципы конструирования. Оценки риска и снижение риска», примечание 1, термин **«опасность»** можно квалифицировать в соответствии с причиной его происхождения (например, механическая опасность, электрическая опасность) или **характера потенциального повреждения** (например, опасность поражения электрическим током, опасность пореза, опасность воздействия токсических веществ, опасность возгорания). В этом стандарте, вступившем в силу с 1 мая 2017 г., даны примеры описания опасностей, их источники и возможные последствия *(см. журнал «ОТТБ. Охрана труда. Технологии безопасности» № 2, 2020)*.

Заслуживает внимания приведенный в таблице перечень опасностей, рассматриваемых при установлении видов риска на рабочих местах всех видов и типов.

Таблица. *Перечень опасностей, рассматриваемых при установлении видов риска на рабочих местах всех видов и типов*

Возможные виды опасностей	Перечень опасностей по каждой категории
1	2
Механические опасности	– опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или подскальзывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;
	– опасность падения с высоты, в том числе из-за отсутствия ограждения, из-за обрыва троса, в котлован, в шахту при подъеме или спуске при нештатной ситуации;
	– опасность падения из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот;
	– опасность удара;
	– опасность быть уколотым или проткнутым в результате воздействия движущихся колющих частей механизмов, машин;
	– опасность натыкания на неподвижную колющую поверхность (острие);
	– опасность запутаться, в том числе в растянутых по полу сварочных проводах, тросах, нитях;
	– опасность затягивания или попадания в ловушку;
	– опасность затягивания в подвижные части машин и механизмов;
	– опасность наматывания волос, частей одежды, средств индивидуальной защиты;
	– опасность воздействия жидкости под давлением при выбросе (прорыве);
	– опасность воздействия газа под давлением при выбросе (прорыве);
	– опасность воздействия механического упругого элемента;
	– опасность травмирования от трения или абразивного воздействия при соприкосновении;
	– опасность раздавливания, в том числе из-за наезда транспортного средства, из-за попадания под движущиеся части механизмов, из-за обрушения горной породы, из-за падения пиломатериалов; падения;
	– опасность падения груза;
	– опасность разрезания, отрезания от воздействия острых кромок при контакте с незащищенными участками тела;

Продолжение

1	2
	– опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами; острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей);
	– опасность от воздействия режущих инструментов (дисковые ножи, дисковые пилы);
	– опасность разрыва;
	– опасность травмирования, в том числе в результате выброса подвижной обрабатываемой детали, падающими или выбрасываемыми предметами, движущимися частями оборудования, осколками при обрушении горной породы, снегом и (или) льдом, упавшими с крыш зданий и сооружений.
Электрические опасности	– опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;
	– опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);
	– опасность поражения электростатическим зарядом;
	– опасность поражения током от наведенного напряжения на рабочем месте;
	– опасность поражения вследствие возникновения электрической дуги;
	– опасность поражения при прямом попадании молнии;
	– опасность косвенного поражения молнией.
Термические опасности	– опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру;
	– опасность ожога от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру;
	– опасность ожога от воздействия открытого пламени;
	– опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;
	– опасность теплового удара от воздействия окружающих поверхностей оборудования, имеющих высокую температуру;
	– опасность теплового удара при длительном нахождении вблизи открытого пламени;
	– опасность теплового удара при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха;
	– ожог роговицы глаза;
	– опасность от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих низкую температуру.
Опасности, связанные с воздействием микроклимата, и климатические опасности	– опасность воздействия пониженных температур воздуха;
	– опасность воздействия повышенных температур воздуха;
	– опасность воздействия влажности;
	– опасность воздействия скорости движения воздуха.
Опасности из-за недостатка кислорода в воздухе	– опасность недостатка кислорода в замкнутых технологических емкостях;
	– опасность недостатка кислорода из–за вытеснения его другими газами или жидкостями;
	- опасность недостатка кислорода в подземных сооружениях;
	– опасность недостатка кислорода в безвоздушных средах.
Барометрические опасности	– опасность неоптимального барометрического давления;
	– опасность от повышенного барометрического давления;
	– опасность от пониженного барометрического давления;
	– опасность от резкого изменения барометрического давления.
Опасности, связанные с воздействием химического фактора	– опасность от контакта с высокоопасными веществами;
	– опасность от вдыхания паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма;
	– опасность веществ, которые вследствие реагирования со щелочами, кислотами, аминами, диоксидом серы, тиомочевинной, солями металлов и окислителями могут способствовать пожару и взрыву;
	– опасность образования токсичных паров при нагревании;
	– опасность воздействия на кожные покровы смазочных масел;
	– опасность воздействия на кожные покровы чистящих и обезжиривающих веществ.
Опасности, связанные с воздействием аэрозолей преимущественно фиброгенного действия	– опасность воздействия пыли на глаза;
	– опасность повреждения органов дыхания частицами пыли;
	– опасность воздействия пыли на кожу;
	– опасность, связанная с выбросом пыли;
	– опасность воздействия воздушных взвесей вредных химических веществ;
	– опасность воздействия на органы дыхания воздушных взвесей, содержащих смазочные масла;
	– опасность воздействия на органы дыхания воздушных смесей, содержащих чистящие и обезжиривающие вещества.

Продолжение

1	2
Опасности, связанные с воздействием биологического фактора	– опасность из-за воздействия микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов;
	– опасность из-за контакта с патогенными микроорганизмами;
	– опасность из-за укуса переносчиков инфекций.
Опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса	– опасность, связанная с перемещением груза вручную;
	– опасность из-за подъема тяжестей, превышающих допустимый вес;
	– опасность, связанная с наклонами корпуса;
	– опасность, связанная с рабочей позой;
	– опасность вредных для здоровья поз, связанных с чрезмерным напряжением тела;
	– опасность физических перегрузок от периодического поднятия тяжелых узлов и деталей машин;
	– опасность психических нагрузок, стрессов;
	– опасность перенапряжения зрительного анализатора.
Опасности, связанные с воздействием шума	– опасность повреждения мембранной перепонки уха, связанная с воздействием шума высокой интенсивности;
	– опасность, связанная с возможностью не услышать звуковой сигнал об опасности.
Опасности, связанные с воздействием вибрации	– опасность от воздействия локальной вибрации при использовании ручных механизмов;
	– опасность, связанная с воздействием общей вибрации.
Опасности, связанные с воздействием световой среды	– опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;
	– опасность повышенной яркости света;
	– опасность пониженной контрастности.
Опасности, связанные с воздействием неионизирующих излучений	– опасность, связанная с ослаблением геомагнитного поля;
	– опасность, связанная с воздействием электростатического поля;
	– опасность, связанная с воздействием постоянного магнитного поля;
	– опасность, связанная с воздействием электрического поля промышленной частоты;
	– опасность, связанная с воздействием магнитного поля промышленной частоты;
	– опасность от электромагнитных излучений;
	– опасность, связанная с воздействием лазерного излучения;
	– опасность, связанная с воздействием ультрафиолетового излучения.
Опасности, связанные с воздействием ионизирующих излучений	– опасность, связанная с воздействием гамма-излучения;
	– опасность, связанная с воздействием рентгеновского излучения;
	– опасность, связанная с воздействием альфа-, бета-излучений, электронного или ионного и нейтронного излучений.
Опасности, связанные с воздействием животных	– опасность укуса;
	– опасность разрыва;
	– опасность раздавливания;
	– опасность заражения;
	– опасность воздействия выделений.
Опасности, связанные с воздействием насекомых	– опасность укуса;
	– опасность попадания в организм;
	– опасность инвазий гельминтов.
Опасности, связанные с воздействием растений	– опасность воздействия пыльцы, фитонцидов и других веществ, выделяемых растениями;
	– опасность ожога веществами, выделяемыми растениями;
	– опасность пореза растениями.
Опасность утонуть	– опасность утонуть в водоеме;
	– опасность утонуть в технологической емкости;
	– опасность утонуть в момент затопления шахты.
Опасность расположения рабочего места	– опасность выполнения электромонтажных работ на столбах, опорах высоковольтных передач;
	– опасность выполнения альпинистских работ;
	– опасность выполнения кровельных работ на крышах, имеющих большой угол наклона рабочей поверхности;
	– опасность, связанная с выполнением работ на значительной глубине;
	– опасность, связанная с выполнением работ под землей;
	– опасность, связанная с выполнением работ в туннелях;
	– опасность выполнения водолазных работ.

Окончание

Опасности, связанные с организационными недостатками	– опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций;
	– опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;
	– опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте перечня возможных аварий;
	– опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи потерпевшему на производстве и средств связи;
	– опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае возникновения аварии;
	– опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда.
Опасности пожара	– опасность от вдыхания дыма, паров вредных газов и пыли при пожаре;
	– опасность воспламенения;
	– опасность воздействия открытого пламени;
	– опасность воздействия повышенной температуры окружающей среды;
	– опасность воздействия пониженной концентрации кислорода в воздухе;
	– опасность воздействия огнетушащих веществ;
	– опасность воздействия осколков частей разрушившихся зданий, сооружений, строений.
Опасности обрушения	– опасность обрушения подземных конструкций;
	– опасность обрушения наземных конструкций.
Опасности транспорта	– опасность наезда на человека;
	– опасность падения с транспортного средства;
	– опасность раздавливания человека, находящегося между двумя сближающимися транспортными средствами;
	– опасность опрокидывания транспортного средства при нарушении способов установки и строповки грузов;
	– опасность от груза, перемещающегося во время движения транспортного средства, из-за несоблюдения правил его укладки и крепления;
	– опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия;
	– опасность опрокидывания транспортного средства при проведении работ.
Опасность, связанная с дегустацией	– опасность, связанная с дегустацией отравленной пищи.
Опасности насилия	– опасность насилия от враждебно настроенных работников;
	– опасность насилия от третьих лиц.
Опасности взрыва	– опасность самовозгорания горючих веществ;
	– опасность возникновения взрыва, происшедшего вследствие пожара;
	– опасность воздействия ударной волны;
	– опасность воздействия высокого давления при взрыве;
	– опасность ожога при взрыве;
	– опасность обрушения горных пород при взрыве.
Опасности, связанные с применением средств индивидуальной защиты	– опасность, связанная с несоответствием средств индивидуальной защиты анатомическим особенностям человека;
	– опасность, связанная со скованностью, вызванной применением средств индивидуальной защиты;
	– опасность отравления.

Идентификация опасностей – процесс признания того, что опасность существует и определение ее характеристик.

В процессе идентификации опасностей должны учитываться:

➲штатные и нештатные виды деятельности и ситуации;

➲человеческие факторы;

➲новые или измененные опасности;

➲потенциальные чрезвычайные ситуации, для которых необходимо разработать и внедрить соответствующие процедуры реагирования (см. п. 8.2);

➲люди;

➲изменения в знаниях и сведениях об опасностях.

Процесс идентификации опасностей должен проводиться:

● периодически, через определенные интервалы времени (для обычных видов деятельности);

● при организационных или технологических изменениях в организации;

● перед выполнением нерегулярных видов деятельности.

Источниками информации для выявления опасностей являются:

►нормативные правовые акты, технические нормативные правовые акты, справочная и научная техническая литература, локальные правовые акты и др.;

►предписания, протоколы, акты, справки и другие документы органов, уполномоченных на осуществление надзора (контроля) за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;

►результаты производственного контроля за соблюдением требований промышленной, экологической безопасности и санитарно-эпидемиологических требований;

►результаты аттестации рабочих мест по условиям труда;

►представления технических инспекторов труда профсоюзов, предложения комиссии по охране труда;

►предписания инженеров (специалистов) по охране труда;

►записи обо всех видах контроля состояния охраны труда (журналы контроля за соблюдением требований по охране труда, акты проверок, протоколы совещаний, дней охраны труда и т.п.);

►результаты расследования имевших место несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов;

►перечень работ с повышенной опасностью и наряды-допуски на их выполнение;

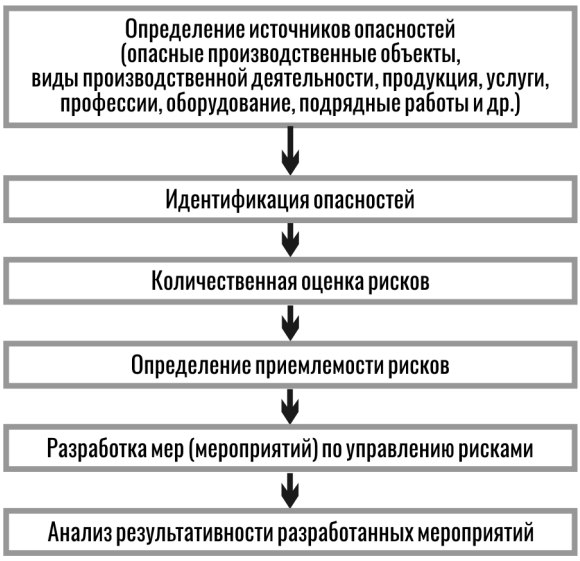
►записи по обучению, проведению инструктажа и проверке знаний по вопросам охраны труда;

►инструкции по охране труда;

►документы, в которых отражены обязанности работников (положения, инструкции, технологические карты и др.);

►при наличии план ликвидации аварий, акты проведения и разбора учебных тревог и т.п.

ПРОЦЕСС ИДЕНТИФИКАЦИИ ОПАСНОСТЕЙ И ОЦЕНКА РИСКОВ:



Идентификация опасностей проводится в каждом структурном подразделении рабочими группами. Состав рабочих групп формируется по принципу **Р-С-Р** (руководитель–специалист–работник). Как правило, в состав рабочих групп включаются:

♦ руководитель структурного подразделения (заместитель руководителя);

♦ представители механической и энергетических служб;

♦ работник службы охраны труда, курирующий структурное подразделение;

♦ другие специалисты и работники (рабочие) по усмотрению руководителя структурного подразделения.

Следует иметь в виду, что **только тот, кто сам работает, может адекватно описать свою деятельность**. Чем больше была степень участия сотрудников в определении опасностей и оценке рисков, тем более адекватной будет дана оценка.

Для организации процесса проведения идентификации опасностей и оценки рисков в структурных подразделениях руководитель службы охраны труда (инженер по охране труда) готовит проект приказа, в котором:

➔ определяется конкретный состав рабочих групп по структурным подразделениям и лицо, ответственное за проведение идентификации опасностей и оценки рисков в каждом структурном подразделении (руководитель структурного подразделения);

➔ устанавливаются сроки проведения идентификации опасностей и оценки рисков, оформления результатов.

(Идентификацию опасностей и оценку рисков для высшего руководства, главных специалистов осуществляют работники службы охраны труда (инженер по охране труда).)

Принцип выбора рабочих мест

Для проведения идентификации опасностей рабочая группа определяет перечень рабочих мест. Рабочие места выбираются таким образом, чтобы получить максимально достоверное представление об опасностях, существующих в данном структурном подразделении.

Идентификация опасностей проводится на каждом постоянном рабочем месте и для каждой профессии, имеющей непостоянное рабочее место, а также для подрядчиков, посетителей, арендаторов.

Из рабочих мест с идентичным характером выполняемых работ и аналогичными условиями труда выбирается одно-два рабочих места.

Выбранные рабочие места должны представлять все типы выполняемых в организации работ, все профессии, должности.

Определение границ оцениваемого рабочего места

При определении границ оцениваемого рабочего места устанавливается территория, входящая в рабочее пространство и остающаяся за его пределами.

Граница определяется таким образом, чтобы рабочее место и прилегающее пространство можно было наблюдать с одной точки или на малой площади. Определяются также примыкающие к рабочему месту маршруты движения и возможности для спасения при авариях, аварийных и чрезвычайных ситуациях и оказания первой помощи.

Проведение наблюдений и собеседований с работниками

Для проведения наблюдений целесообразно применить **систему Элмери**, которую можно легко и быстро использовать в различных отраслях промышленности и организациях любых размеров. Элмери отслеживает важнейшие факторы, влияющие на безопасность рабочего места:

■ производственный процесс;

■ содержание рабочего места;

■ безопасность труда при работе на производственном оборудовании;

■ факторы окружающей среды на рабочем месте;

■ эргономические факторы;

■ проходы и проезды;

■ возможности для спасения и оказания первой помощи.

■ ***Справочно.*** *Систему Элмери разработали Институт профессионального здравоохранения Финляндии и Управление по охране труда при Министерстве социального обеспечения и здравоохранения Финляндии. Хорошо зарекомендовала в странах Северной Европы, успешно применяется в организациях ряда регионов Российской Федерации, на предприятиях и в организациях Республики Беларусь.*

Для проведения наблюдений и собеседований, регистрации результатов рабочая группа на основании типового контрольного листа для наблюдений и собеседований, приведенного ниже, разрабатывает контрольные листы для всего перечня рабочих мест и профессий, подлежащих идентификации опасностей и оценке рисков в каждом структурном подразделении. В контрольные листы включается информация, характеризующая особенности выполняемых работ по каждому конкретному рабочему месту (профессии), а именно:

- эксплуатируемое оборудование;
- используемые инструменты и приспособления;
- применяемые химические вещества и материалы;
- сменность и график работы;
- и т.п.

Для объективного проведения идентификации опасностей и оценки рисков по профессиям, имеющим непостоянные рабочие места, рабочая группа (представитель рабочей группы) в течение определенного промежутка времени осуществляет наблюдение за ходом и правильностью выполнения всего комплекса работ непостоянного характера.

■ ***В СИСТЕМЕ ЭЛМЕРИ УРОВЕНЬ БЕЗОПАСНОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА ОЦЕНИВАЕТСЯ ПО ТАК НАЗЫВАЕМОМУ ИНДЕКСУ БЕЗОПАСНОСТИ. Индекс представляет собой процентное соотношение, значение которого может быть от 0 до 100. Например, результат 70% показывает, что 70 пунктов из 100 соответствуют установленным требованиям по охране труда. Кроме того, по ним можно четко установить, какие опасности представляют угрозу жизни и здоровью работников и являются рисками, какие вопросы требуют дополнительного улучшения.***

КОНТРОЛЬНЫЙ ЛИСТ ДЛЯ НАБЛЮДЕНИЙ И СОБЕСЕДОВАНИЙ

Структурное подразделение: _____

Рабочее место (профессия): _____

Оценка	Как оценивать
«+»	100% соответствие основанию для положительной оценки
«-»	Нет 100% соответствия
«N/a»	Оценка «N/a» (not available) – недоступный, не использующийся, не имеющийся в распоряжении. Используется в случае, если по какой-либо причине нельзя оценить данный вопрос. В графу «Примечание» заносятся пояснения, почему поставлена оценка «N/a» в графе «Оценка» (например, отсутствуют замеры параметров санитарно-гигиенических факторов производственной среды на рабочем месте и т.п.)

Объекты наблюдения и собеседования	Основание для положительной оценки	Оценка («+», «-», «N/a»)	Примечание (описание конкретных недостатков и опасностей, к которым данные недостатки могут привести; объяснение оценки «N/a»)
1	2	3	4
1. Производственный процесс (одна оценка по работнику данного рабочего места)			
1.1 Использование средств индивидуальной защиты (СИЗ) и принятие риска	Работник использует необходимые СИЗ и не берет на себя заметный риск – не работает с заблокированными или неисправными устройствами безопасности и противоаварийной защиты, не чистит и не убирает оборудование во время работы, не перегружает его, не курит в неустановленных местах		
2. Содержание рабочего места (пять оценок по рабочему месту)			
2.1 Рабочие столы и верстаки	В удовлетворительном техническом состоянии, на них нет лишних предметов		
2.2 Полки и стеллажи	В хорошем состоянии, надежны и безопасны, не перегружены		
2.3 Поверхности	Нет лишних предметов		
2.4 Контейнеры для мусора и отходов	Не переполнены		

Окончание

1	2	3	4
2.5 Пол	Исправный и чистый, пригоден для передвижения и транспортировки грузов		
3. Безопасность машин и оборудования: четыре оценки по каждому станку или устройству на рабочем месте			
3.1 Конструкция и техническое состояние	Находятся в хорошем состоянии, надежно закреплены, не внесены изменения в конструкцию, снижающие его безопасность		
3.2 Органы управления и аварийного останова	Целые, правильно расположены, хорошо обозначены, видны		
3.3 Средства защиты	Соответствуют нормам, установлены в надлежащем месте и целые (комплектны). Работа не ведется с их игнорированием, они не приведены в бездействие		
3.4 Стационарные площадки для обслуживания и лестницы	Безопасны, обеспечивают свободный доступ для проведения обслуживания, нет лишних предметов, оборудованы перилами, отбортовкой. Ступени выполнены из нескользящего материала		
4. Факторы окружающей среды на рабочем месте (пять оценок по рабочему месту)			
4.1 Шум	Менее 80 децибел, нет ударных шумов, соответствует нормам		
4.2 Освещение	Достаточное, не слепит, ровно распределено		
4.3 Воздух рабочей зоны	Качество воздуха хорошее, содержание вредных веществ не превышает ПДК		
4.4 Температурный режим	Температура, влажность и воздухообмен соответствуют выполняемой работе		
4.5 Химические вещества	Безопасны при обращении, имеются паспорта безопасности, упаковка (тара) не нарушена и на нее нанесены необходимые знаки и обозначения		
5. Эргономические факторы (четыре оценки по рабочему месту)			
5.1 Параметры рабочего места и положение тела при работе	Размеры соответствуют или могут регулироваться в зависимости от работника или выполняемой работы, достаточно просторны, места производства работ правильно расположены		
5.2 Перемещение и подъем грузов вручную	Отсутствуют тяжелые и трудновыполнимые операции (процессы)		
5.3 Повторяющиеся рабочие операции	Нет повторяющихся однообразных операций, каждая длится более 30 секунд		
5.4 Смена физических положений во время работы	Работа требует разнообразной физической деятельности, выполняется сидя, стоя и в движении		
6. Проходы и проезды (три оценки по проходам, ведущим к рабочему месту, на протяжении 10 метров)			
6.1 Устройство, обозначение, защитные ограждения	Правильно рассчитаны и обозначены, пешеходные дорожки отделены		
6.2 Порядок и состояние	Обеспечен беспрепятственный проход, поверхности в хорошем состоянии, нескользкие		
6.3 Видимость и освещение	Видимость хорошая, освещенность достаточная		
7. Возможности для спасения и оказания первой помощи (пять оценок по точкам, ближе всего расположенным к рабочему месту)			
7.1 Электрощит	Обозначен, доступ открыт		
7.2 Средства спасения и оказания первой помощи	Находятся в определенных местах и в исправном состоянии, аптечки укомплектованы		
7.3 Средства пожаротушения	Имеют необходимые обозначения, доступны, исправны, могут быть легко использованы		
7.4 Пути эвакуации	Свободны и имеют необходимые обозначения		
7.5 Действия персонала при возникновении аварийной ситуации	Согласно: ✦плану ликвидации аварий; ✦порядку действий на случай пожара; ✦плану эвакуации людей при пожаре		

Результаты наблюдений и собеседований заносятся в контрольный лист для наблюдений и собеседований по принципу «соответствует/не соответствует». Результат наблюдения (собеседования) оценивается как соответствующий (**оценка «+»**), если он отвечает минимальному уровню требований законодательства об охране труда, а также другим применяемым требованиям, выполнение которых дополнительно приняла на себя организация.

Результат наблюдения (собеседования) оценивается как несоответствующий (**оценка «-»**), если действующее положение на рабочем месте (по профессии) не соответствует установленным требованиям. Оценка «N/a» используется в случае, если по какой-либо причине нельзя оценить данный вопрос.

В графу «Примечание» заносятся записи, почему поставлена **оценка «N/a»**, при **оценке «-»** приводится описание конкретных недостатков по оцениваемому рабочему месту (профессии) и **опасностей**, к которым данные недостатки могут привести.

После заполнения контрольного листа для наблюдений и собеседований рабочая группа производит подсчет пунктов «соответствует/не соответствует» и выводит индекс, характеризующий уровень безопасности рабочего места (профессии) – индекс Элмери.

Индекс безопасности (индекс Элмери) рассчитывается по формуле:

$$И_{без.р.м.} = \frac{\sum \text{оценок «+»}}{\sum \text{оценок «+»} + \sum \text{оценок «-»}} \times 100\%.$$

Результаты наблюдений и собеседований по группам факторов	Общее количество оценок		
	«+»	«-»	«N/a»
1. Производственный процесс			
2. Содержание рабочего места			
3. Безопасность машин и оборудования			
4. Факторы окружающей среды на рабочем месте			
5. Эргономические факторы			
6. Проходы и проезды			
7. Возможности для спасения и оказания первой помощи			

Индекс безопасности рабочего места (профессии) (индекс Элмери):

$$И_{без.р.м.} = \frac{\sum \text{оценок «+»}}{\sum \text{оценок «+»} + \sum \text{оценок «-»}} \times 100\%) = ____\%$$

Все объекты наблюдений и собеседований, оцененные как «несоответствующие» (оценка «-»), являются носителями опасностей и подлежат количественной оценке.

Рабочая группа переносит результаты оценки со знаком **«-»** в карту идентификации опасностей и оценки рисков, отмечает условия возникновения опасности и производит оценку рисков.

Для идентификации опасностей сам индекс Элмери не является обязательным элементом. Он может быть определен как для рабочего места (профессии), так и для структурного подразделения, организации в целом.

В данных случаях он будет равен среднеарифметическому значению индексов рабочих мест подразделения и среднеарифметическому значению индексов структурных подразделений. Количественные показатели индекса Элмери могут использоваться для мониторинга, измерения, оценивания пригодности (п. 9.1 СТБ ISO 45001), анализа системы менеджмента здоровья и безопасности со стороны руководства (п. 9.3 СТБ ISO 45001), учитываться при подведении итогов смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда среди структурных подразделений организации.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ЛИСТКИ ОПАСНОСТЕЙ ПО ПРОФЕССИИ

Неоценимую помощь для идентификации опасностей и оценки рисков может оказать информация, содержащаяся в Международных Информационных Листках Опасностей по профессии (МИЛОП), размещенных на сайте *www.safework.ru/prof_list//*

В данных листках (их более 50) содержится описание профессии; отмечено, что опасного в работе по профессии; отражены профессиональные опасности, в том числе возможные несчастные случаи и травмы, физический, химический и биологический риски, эргономические, психосоциальные и организационные факторы; предложены меры по предотвращению действия опасностей и снижению рисков травмирования и заболеваний. Приведены синонимы профессии, родственные и более узкие профессии, выполняемые операции, используемые инструменты и оборудование, отрасли, где распространена данная профессия.

С учетом того, что все профессии имеют 2–4 синонима, число профессий, для которых приведены опасности, – более 200.

Детальное изучение МИЛОП свидетельствует, что в них содержатся опасности и риски, присущие большинству профессий различных сфер деятельности, которые могут быть для них идентифицированы. ОТТБ

СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СТБ ISO 45001-2020 (РАЗРАБОТКА, ВНЕДРЕНИЕ, ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ)

В.П. ЛАСКАВНЕВ, *эксперт-аудитор*

(Продолжение. Начало в № 6–8, 2020)

6.1.2.2 ОЦЕНКА РИСКОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ДРУГИХ РИСКОВ ДЛЯ СМЗБ

Требования п. 6.1.2.2:

«ОРГАНИЗАЦИЯ ДОЛЖНА УСТАНАВЛИВАТЬ, ВНЕДРЯТЬ И ПОДДЕРЖИВАТЬ ПРОЦЕСС(Ы) ДЛЯ:

a) оценки рисков в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности от идентифицированных опасностей, принимая во внимание результативность существующих средств управления;

b) определения и оценки других рисков, связанных с созданием, внедрением, функционированием и поддержкой системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности.»

Применяемые организацией методика(и) и критерии оценки рисков в области охраны труда должны определяться в зависимости от сферы их применения, характера и времени для обеспечения того, чтобы эти методология и критерии были *проактивными*, а не реактивными, и *использовались систематически.* Должна быть разработана, поддерживаться в актуальном состоянии, применяться, а также фиксироваться и сохраняться документированная информация о методике(ах) и критериях.

Организация может использовать **разные методы** для оценки рисков в области охраны труда как часть своей общей стратегии реагирования на различные опасности или виды деятельности.

Метод и сложность оценки зависит не от размеров организации, а от опасностей, связанных с ее деятельностью.

Другие риски для СМЗБ также следует оценивать с использованием соответствующих методов.

ОЦЕНКА РИСКОВ осуществляется после проведения идентификации опасностей по каждой выявленной опасности.

Основными задачами оценки риска являются:

✔ определение частоты возникновения инициирующих и всех нежелательных событий. При этом следует использовать статистические данные об аварийных ситуациях,

происшествиях, производственном травматизме и профзаболеваниях, методы анализа «деревьев событий», «деревьев отказов», имитационные модели возникновения инцидентов, аварий в системе «человек-машина», экспертные оценки путем учета мнения специалистов;

✔ оценка последствий неблагоприятных событий, которая включает анализ возможного негативного воздействия на людей, имущество и окружающую среду;

✔ обобщенная оценка риска, то есть оценка степени или уровня риска, отражающая состояние условий и охраны труда с учетом показателей риска от всех нежелательных событий, которые могут произойти. Данная оценка основывается на результатах интегрирования показателей рисков, их взаимного влияния, анализа неопределенности и точности полученных результатов, анализа соответствия условий труда критериям допустимого риска.

При оценке рисков обычно учитываются следующие критерии:

- вероятность возникновения опасности или ситуации, связанной с риском;
- серьезность последствий воздействия на конкретного человека (от незначительного воздействия до воздействия, несовместимого с жизнью) или на организацию (на ее репутацию, на отношения с государственными органами или потребителями);
- масштаб воздействия (количество людей, которые могут подвергнуться опасности одновременно);
- возможность своевременного выявления и реагирования на возникшую опасность;
- каким образом данный риск регламентирован на законодательном уровне (см. п. 6.1.3 СТБ ISO 45001);
- наличие и надежность средств управления риском (средства противоаварийной защиты, ограждения защитные, инструкции и т.п.).

■ ***При оценке рисков могут применяться как КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ (результаты измерений), так и КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ (экспертные оценки).***

Переоценка рисков (обновление результатов идентификации опасностей и оценки рисков и установленных мер управления) должна проводиться при проведении любых изменений в организации. Например, при изменениях технологии, оборудования, процедур, стандартов, материалов, организационной структуры, средств защиты, возникновении инцидентов и аварий...

По результатам оценки рисков принимаются решения о:

- приемлемости существующих рисков;
- достаточности средств управления рисками.

Если риск признан неприемлемым, то должны быть изменены средства управления риском (см. п. 6.1.4 СТБ ISO 45001).

Результаты идентификации опасностей, оценки рисков и определения средств управления рисками должны быть документированы. Эти результаты обычно оформляются в виде карт идентификации опасностей и оценки рисков, реестров опасностей, рисков, планов действий по управлению рисками (см. п. 6.1.1 СТБ ISO 45001) и т.п.

Стандарт IEC 31010:2019 «Менеджмент рисков. Техники оценки риска» содержит множество рекомендаций по выбору и применению оценки риска в широком диапазоне ситуаций. Он дополняет базовый стандарт ISO 31000:2018 (СТБ ISO 31000-2020) «Менеджмент рисков. Руководящие указания». Как было отмечено выше, организация может использовать различные методы для оценки рисков в области охраны труда.

Ниже рассмотрим два метода оценки рисков, получивших широкое распространение при создании СМЗБ в организациях республики.

Классический метод оценки рисков – BS 8800

При оценке рисков по данному методу используется формула ***R = P x S***,

где R – риск, балл;

P – вероятность возникновения опасности, балл;

S – серьезность последствий воздействия опасности, балл.

Данная формула обусловлена и вытекает из определения, приведенного в п. 3.21 СТБ ISO 45001: ***«Риск в области здоровья и безопасности при профессиональной деятельности – сочетание вероятности возникновения опасного(ых) события(ий) или воздействия(ий), связанного(ых) с работой, и значимости травм и ухудшения состояния здоровья (п. 3.18 СТБ ISO 45001), которые могут быть вызваны этим(ими) событием(ями) или воздействием(ями)»***.

Созданная в каждом структурном подразделении на основании приказа по организации рабочая группа, возглавляемая руководителем (заместителем руководителя структурного подразделения) и имеющая в составе представителей механической и энергетической служб, работника службы охраны труда, других специалистов и работников по усмотрению руководителя структурного подразделения, заносит выявленные опасности по каждому рабочему месту, для каждой профессии (должности) (см. п. 6.1.2.1 СТБ ISO 45001-2020) в карту идентификации опасностей и рисков (см. приложение А ниже) и производит оценку рисков по каждой опасности.

Вероятность воздействия опасности *P* определяется по ***таблице 1*** (в случае отсутствия статистических данных) и по ***таблице 2*** (в случае наличия количественных характеристик (количество случаев на определенное число операций или в год (годы) работы)). **Серьезность последствий воздействия опасности *S*** определяется по ***таблице 3***. Исходя из значений P и S рабочая группа определяет **величину риска** согласно матрице классификации рисков ***(таблица 4)***.

Результаты оценки рисков рабочая группа переносит в карту идентификации опасностей и оценки рисков.

Категории рисков подразделяются на следующие:

- низкие ($R < 6$);
- умеренные ($6 \le R \le 12$);
- высокие ($R > 12$).

По результатам оценки рисков должны быть приняты решения о:

- приемлемости существующих рисков;
- достаточности средств управления рисками.

Таблица 1. *Оценка вероятности возникновения опасности P*

Значение P, балл	Вероятность	Описание
1	Минимальная	Вероятность возникновения является незначительной. Практически невозможно предположить, что подобный фактор может возникнуть
2	Умеренная	Вероятность возникновения остается низкой. Подобного рода условия возникают в отдельных случаях, но шансы для этого невелики
3	Существенная	Вероятность возникновения находится на среднем уровне. Условия для этого могут реально и неожиданно возникнуть
4	Значительная	Вероятность возникновения является высокой. Условия для этого возникают достаточно регулярно и/или в течение определенного интервала времени
5	Очень высокая	Вероятность возникновения является очень высокой. Условия обязательно возникают на протяжении достаточно продолжительного промежутка времени (обычно в условиях нормальной эксплуатации)

Таблица 2. *Оценка вероятности возникновения опасности P с использованием количественных характеристик*

Значение P, балл	Вероятность	Количество случаев на операцию	Количество случаев в год (годы) работы
1	Минимальная	Меньше 1 случая на каждые 10000 операций	1 случай за 10 лет работы
2	Умеренная	Меньше 1 случая на каждую 1000 операций	1 случай за каждый год работы
3	Существенная	Меньше 1 случая на каждые 100 операций	1 случай каждый месяц работы
4	Значительная	Меньше 10 случаев на каждые 100 операций	1 случай каждую неделю работы
5	Очень высокая	Один случай на каждую операцию	1 случай каждый рабочий день

Таблица 3. *Оценка серьезности последствий воздействия опасности S*

Значение S, балл	Последствия воздействия опасности	Описание	
		работающий	материал, ценности, производственная среда
1	Минимальные	Незначительное воздействие, первая помощь, микротравмы	Незначительное воздействие на оборудование или ход работы
2	Умеренные	Угроза жизни отсутствует, оформление акта формы Н-1, потеря трудоспособности сроком более 1 дня	Для устранения повреждений необходима дополнительная помощь или приостановка работы
3	Существенные	Присутствует потенциальный риск для здоровья, тяжелая травма	Необходимы значительные материальные вложения для устранения последствий
4	Значительные	Групповые несчастные случаи с тяжелыми последствиями; несчастный случай со смертельным исходом	Существенное воздействие на оборудование и ход работ
5	Катастрофические	Несколько несчастных случаев со смертельным исходом	Значимый ущерб для оборудования и окружающей среды

Таблица 4. *Матрица классификации рисков*

Значение S, балл	Риск R, балл				
	P = 1	P = 2	P = 3	P = 4	P = 5
5	5	10	15	20	25
4	4	8	12	16	20
3	3	6	9	12	15
2	2	4	6	8	10
1	1	2	3	4	5

Приемлемые риски (к ним, например, отнесли низкие риски (R < 6)) должны управляться в соответствии с существующими в организации мерами (имеются в наличии необходимые процедуры и инструкции, оборудование поддерживается в технически исправном состоянии, своевременно проводится обучение, инструктаж и проверка знаний работников по вопросам охраны труда).

Неприемлемые риски (в данном случае к ним отнесены умеренные (6 ≤ R ≤ 12) и высокие (R > 12) риски) требуют мер по управлению ими.

Рабочая группа заносит неприемлемые риски и предлагаемые меры по управлению ими в *реестр неприемлемых рисков* структурного подразделения ***(приложение В)***.

Руководитель структурного подразделения передает копию реестра неприемлемых рисков структурного подразделения, а также предложения по управлению приемлемыми рисками (в случае, если установлено, что существующие в организации меры по управлению нуждаются в улучшении) в службу охраны труда для формирования *общего реестра неприемлемых рисков* организации, установления целей в области охраны труда и формирования программы управления охраной труда.

На основании реестров рисков структурных подразделений служба охраны труда составляет общий реестр неприемлемых рисков организации по форме согласно ***приложению С***, который утверждается руководством организации.

Оценка приемлемости остаточного риска

После выполнения мероприятий, сформулированных в программе управления охраной труда и направленных на управление неприемлемыми рисками, руководители структурных подразделений обеспечивают проведение рабочими группами оценки уровней приемлемости остаточных рисков в соответствии с описанной методикой. Оценку уровней приемлемости остаточных рисков следует проводить не позднее чем в месячный срок после выполнения соответствующих мероприятий.

Результаты оценки приемлемости остаточного риска рабочие группы заносят в карты идентификации опасностей и оценки рисков ***(приложение А)***. Руководитель структурного подразделения в письменном виде сообщает о результатах оценки в службу охраны труда. В случае, если по результатам оценки приемлемости остаточного риска риск остается неприемлемым, рабочая группа вносит новые предложения по управлению риском. Данные предложения могут явиться основой для разработки или корректировки программы управления охраной труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ А
Форма карты идентификации опасностей и оценки рисков

КАРТА ИДЕНТИФИКАЦИИ ОПАСНОСТЕЙ И ОЦЕНКИ РИСКОВ

Структурное подразделение _____

Описание опасности	Условия возникновения опасности			Оценка базового риска, балл			Категория риска	Оценка остаточного риска, балл		
	Нормальный режим работы	Отклонение от нормального режима работы	Потенциальные аварийные условия работы	Серьезность последствий воздействия опасности, S	Вероятность возникновения опасности, P	Итоговая величина риска, R		Серьезность последствий воздействия опасности, S	Вероятность возникновения опасности, P	Итоговая величина риска, R
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Составитель поездов										
Слесарь-сантехник										

Подписи лиц, проводивших идентификацию опасностей и оценку рисков, работников, ознакомленных с результатами идентификации опасностей и оценки рисков:

_____ (подпись) _____ (профессия (должность)) _____ (фамилия, инициалы)

_____ (подпись) _____ (профессия (должность)) _____ (фамилия, инициалы)

ПРИЛОЖЕНИЕ В
Форма реестра неприемлемых рисков структурного подразделения

РЕЕСТР
НЕПРИЕМЛЕМЫХ РИСКОВ

Структурное подразделение _____

Рабочее место/ профессия	Описание опасности	Условия возникновения опасности			Категория риска	Предлагаемые меры по управлению рисками
		нормальный режим работы	отклонение от нормального режима работы	потенциальные аварийные условия работы		
1	2	3	4	5	6	7

Члены рабочей группы: _____ (подпись) _____ (фамилия, инициалы)
_____ (подпись) _____ (фамилия, инициалы)
_____ (подпись) _____ (фамилия, инициалы)

ПРИЛОЖЕНИЕ С
Форма реестра неприемлемых рисков организации

РЕЕСТР
НЕПРИЕМЛЕМЫХ РИСКОВ _____
(наименование организации)

УТВЕРЖДАЮ
Главный инженер
_____
(наименование организации)
_____ (подпись) _____ (фамилия, инициалы)
«____» _____ 20__ г.

Структурное подразделение	Рабочее место/ профессия	Описание опасности	Условия возникновения опасности			Категория риска
			Нормальный режим работы	Отклонение от нормального режима работы	Потенциальные аварийные условия работы	
1	2	3	4	5	6	7

Руководитель службы охраны труда _____ (подпись) _____ (фамилия, инициалы)

Наряду с картой идентификации опасностей и оценки рисков, применяются карты другой формы, одна из которых приведена в ***приложении Д***.

При применении формы *карты идентификации опасностей и оценки рисков*, указанной в приложении Д, ответственные лица в случае, если величина риска находится в пределах допустимого значения (R ≤ 12), определяют перечень мероприятий, которые должны проводиться и проводятся в организации (подразделении) для того, чтобы данная величина риска оставалась в пределах приемлемого риска. Данные мероприятия отражаются в *графе «Существующие мероприятия по управлению рисками»* карты идентификации опасностей и оценки рисков и предлагаются для включения в Программу управления охраной труда на следующий год в качестве постоянных мероприятий.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д
Форма карты идентификации опасностей и оценки рисков

КАРТА ИДЕНТИФИКАЦИИ ОПАСНОСТЕЙ И ОЦЕНКИ РИСКОВ

Структурное подразделение _____

Описание опасности	Существующие мероприятия по управлению рисками	Оценка базового риска, балл				Рекомендуемые действия по снижению риска	Оценка остаточного риска, балл			
		серьезность последствий, S	вероятность, P	итоговая величина риска, R	категория риска		серьезность последствий, S	вероятность, P	итоговая величина риска, R	категория риска
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Кровельщик по металлическим кровлям										

Подписи лиц, проводивших идентификацию опасностей и оценку рисков, работников, ознакомленных с результатами идентификации опасностей и оценки рисков:

_____ (подпись) _____ (профессия (должность)) _____ (фамилия, инициалы)

_____ (подпись) _____ (профессия (должность)) _____ (фамилия, инициалы)

В случае если величина риска превышает допустимый уровень (R > 12), ответственные лица определяют защитные меры по уменьшению величины риска до приемлемого.

Шкала допустимости риска

Категория риска, R		Значение, балл
Низкий	Приемлемый	Менее 6
Умеренный		От 6 до 12
Высокий	Неприемлемый	Выше 12

Данные меры отражаются в графе «Рекомендуемые действия по снижению риска» карты идентификации опасностей и оценки рисков и предлагаются для включения в Программу управления охраной труда на следующий год.

К защитным мерам по снижению риска могут относиться:

- устранение опасности или риска;
- применение других механизмов, оборудования или веществ и материалов, которые не представляют угрозы для безопасности и здоровья;
- принятие соответствующих технических мер (изоляция источника опасности);
- разработка соответствующих процедур и процессов (внесение изменений в техпроцесс, рабочие инструкции или инструкции по охране труда, технологические карты);
- привлечение для выполнения работ с повышенной опасностью специализированных подрядных организаций;
- применение соответствующих методов работы и регламентации рабочего времени;
- применение системы наряд-допусков;
- применение четкой и ясной маркировки предупредительными знаками или надписями тех зон, где существует значительный риск воздействия опасностей;
- обучение, повышение квалификации, проведение обучающих курсов, проверки знаний, целевого и внепланового инструктажа;
- обеспечение и применение работающими средств индивидуальной защиты и др.

Карты идентификации опасностей и оценки рисков заполняются в двух экземплярах.

Один экземпляр подписанных карт идентификации опасностей и оценки рисков передается руководителями структурных подразделений в службу охраны труда, второй экземпляр остается в структурном подразделении.

Результаты идентификации опасностей и оценки рисков могут служить основанием для уточнения перечня опасных и(или) вредных производственных факторов, ко-

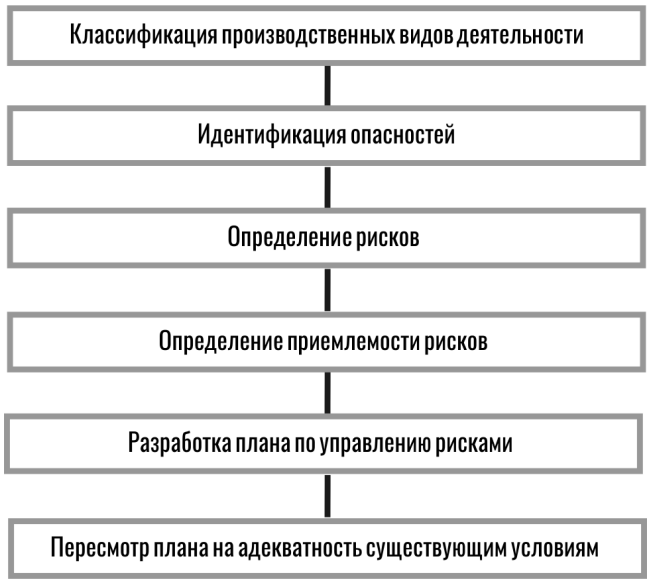
торые могут воздействовать на работающих в процессе труда, отраженных в действующих инструкциях по охране труда для всех профессий и отдельных видов работ (услуг) организации.

Работники службы охраны труда, руководители и специалисты в соответствии с должностными обязанностями осуществляют контроль за выполнением необходимых действий по результатам идентификации опасностей и оценки рисков, отраженных в картах идентификации опасностей и оценки рисков, программе управления охраной труда.

Оценка остаточных рисков (по неприемлемым рискам, к которым были приняты соответствующие меры по их снижению) проводится при следующей идентификации опасностей и оценке рисков. Оценка уровней остаточных рисков проводится в соответствии с указанной выше методикой.

Результаты оценки остаточных рисков ответственные лица заносят в карту идентификации опасностей и оценки рисков за тот период (год), в котором были выявлены неприемлемые риски. В случае, если по результатам оценки приемлемости остаточного риска риск остается неприемлемым, ответственные лица вносят новые предложения по снижению неприемлемого риска, что отражается в карте идентификации опасностей и оценки рисков за текущий период (год).

ПРОЦЕСС ОЦЕНКИ РИСКОВ КЛАССИЧЕСКИМ МЕТОДОМ – BS 8800



Балльный метод оценки рисков

Оценка рисков по балльному методу рассчитывается по формуле $R=S \times E \times P$,

где R – риск, балл;

S – серьезность последствий воздействия опасности, балл;

E – длительность воздействия опасности, балл;

P – вероятность возникновения опасности, балл.

Оценка возможных последствий опасности S определяется по ***таблице 5***.

Таблица 5. *Оценка возможных последствий опасности S*

Значение S, балл	Ущерб	Описание	
		Людские потери	Материальный ущерб, USD
100	Катастрофы	Большое количество человеческих жертв	Свыше 10 млн
40	Крупные аварии	Несколько несчастных случаев со смертельным исходом	3–10 млн
15	Очень большой	Один несчастный случай со смертельным исходом	0,3–3 млн
7	Большой	Серьезные ранения	10000–300000
3	Средний	Потеря трудоспособности	1000–10000
1	Низкий	Первая помощь	До 1000

Вероятность воздействия опасности P определяется по ***таблице 6.***

Таблица 6. *Оценка вероятности возникновения опасности P*

Значение P, балл	Описание	Процент вероятности
10	Очень вероятно	50
6	Вероятно	10
3	Невероятно, но возможно	1
1	Возможно редко	0,1
0,5	Можно принять во внимание	0,01
0,2	Практически невозможно	0,001
0,1	Возможно чисто теоретически	0,0001

Оценка длительности воздействия опасности E определяется по таблице 7.

Таблица 7. *Оценка длительности воздействия опасности E*

Значение E, балл	Описание воздействия
10	Постоянное воздействие
6	Частое (каждый день)
3	Временное (раз в неделю)
2	Случайное (раз в месяц)
1	Минимальное (несколько раз в год)
0,5	Изолированное (раз в год)

Результаты оценки рисков рабочая группа переносит в карту идентификации опасностей и оценки рисков.

Категорию рисков при балльном методе оценки рисков принято разделять на следующие:

Категория риска	Значение
Незначительный	Менее 20
Низкий	20–70
Средний	70–200
Высокий	200–400
Очень высокий	Более 400

Таблица 8. *Матрица угроз*

Вероятность реализации угрозы	Возможные последствия			
	разрушение	критическое состояние	тяжелое положение	«легкие ушибы»
Высокая	Немедленное устранение вследствие большой опасности	Немедленное устранение вследствие большой опасности	Опасность средняя, устраняется во вторую очередь	Следить за ситуацией, готовиться к действиям
Средняя	Немедленное устранение вследствие большой опасности	Опасность средняя, устраняется во вторую очередь	Следить за ситуацией, готовиться к действиям	Следить за ситуацией, готовиться к действиям
Низкая	Опасность средняя, устраняется во вторую очередь	Следить за ситуацией, готовиться к действиям	Следить за ситуацией, готовиться к действиям	Следить за ситуацией, готовиться к действиям

Риски, отнесенные к категориям «незначительные», «низкие» и «средние» считаются приемлемыми и управляемыми в соответствии с существующими в организации мерами (имеются в наличии необходимые процедуры и инструкции, оборудование поддерживается в технически исправном состоянии, своевременно проводятся обучение, инструктаж и проверка знаний работающих по вопросам охраны труда).

Риски, отнесенные к категориям «высокие» и «очень высокие», считаются неприемлемыми и требуют разработки мер по управлению ими.

Дальнейшие действия и записи по управлению рисками при балльном методе оценки рисков могут соответствовать действиям и записям при классическом методе оценки рисков (см. выше).

Целесообразно применять аналогичные карты идентификации опасностей и оценки рисков (приложения А иД), добавив в них графы, в которых указываются значения длительности воздействия опасности Е.

К «другим» рискам, о которых идет речь в п. 6.1.2.2 СТБ ISO 45001, следует относить общеизвестные риски, которые могут выявляться при определении контекста организации (см. п. 4.1 СТБ ISO 45001). Например, риски судебных исков от жителей при авариях на территории организации; риски получения штрафных санкций по результатам проверок органов надзора (контроля); риск аннулирования разрешения на выполняемую деятельность в связи с изменением законодательных требований и т.п. Данные риски оцениваются и управляются на уровне высшего руководства организации, в том числе с использованием «матрицы угроз», так как риск является характеристикой угрозы.

Матрица угроз *(таблица 8)* составляется на основании выполненного SWOT-анализа. В ней рассматривается вероятность реализации (слабых сторон) и влияние этих факторов на организацию.

6.1.2.3 ОЦЕНКА ВОЗМОЖНОСТЕЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ДРУГИХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ СМЗБ

Требования п. 6.1.2.3 СТБ ISO 45001:

«ОРГАНИЗАЦИЯ ДОЛЖНА УСТАНАВЛИВАТЬ, ВНЕДРЯТЬ И ПОДДЕРЖИВАТЬ ПРОЦЕСС(Ы) ДЛЯ ОЦЕНКИ:

a) возможностей в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности для повышения пригодности в области охраны труда, принимая во внимание запланированные изменения в организации, ее политиках, процессах или видах деятельности и:

1) возможностей адаптировать работу, организацию работ и рабочую среду для работающих;

2) возможностей устранить опасности и снизить риски в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности;

b) других возможностей для улучшения СМЗБ.

Примечание – *Риски в области охраны труда и возможности в области охраны труда могут привести к другим рискам и другим возможностям для организации».*

Согласно концепции SWOT возможности являются только внешними факторами и обычно находятся вне контроля организации. Организация может попробовать и спланировать их или повлиять на положительные изменения, но в конце концов это не зависит от нее.

Если риск является характеристикой угрозы, то возможность – характеристикой перспективы. Поэтому очень важно выявлять и максимально использовать возможности (позитивные) для достижения поставленных целей, а также для постановки и достижения новых целей.

Как известно, в СТБ ISO 45001 рассматриваются две категории возможностей:

✔ возможности в области охраны труда. К данной категории относятся возможности, связанные с непосредственными опасностями для работающих. Например, возможность улучшения условий труда на конкретном производственном участке за счет реконструкции системы вентиляции или возможность снижения травм верхних конечностей посредством обеспечения двуручного вклю-

Таблица 9. *Матрица возможностей*

Вероятность использования возможности	Влияние		
	сильное	умеренное	малое
Высокая	Обязательно реализовывать	Обязательно реализовывать	Реализовывать при наличии ресурсов
Средняя	Обязательно реализовывать	Реализовывать при наличии ресурсов	Не рассматривать
Низкая	Реализовывать при наличии ресурсов	Не рассматривать	Не рассматривать

чения прессового оборудования. Такие возможности, как правило, выявляются и управляются на уровне производственных и вспомогательных процессов (подразделений).

✔ другие возможности. К ним относятся общесистемные возможности. Например, возможность повысить репутацию организации за счет улучшения общих показателей производственного травматизма, или возможность передачи ряда процессов и функций организации на аутсорсинг, привлечение сертифицированных подрядчиков. «Другие» возможности обычно выявляются и управляются на уровне высшего руководства организации.

Необходимо установить и применять методы оценки возможностей в области охраны труда (связанных с уменьшением опасностей для работающих) и других (общесистемных) возможностей.

Для оценки возможностей можно применять критерии, похожие на те, которые используются при оценке рисков:

➥ вероятность реализации возможности;

➥ уровень влияния реализованной возможности на конкретного человека или на организацию;

➥ регламентированность возможности на законодательном уровне.

Выполненный SWOT-анализ контекста позволяет составить **матрицу возможностей *(таблица 9)*** для организации, в которой рассматриваются вероятности использования возможностей (сильных сторон) и их влияние на организацию.

При выборе подходящих методов выявления и оценки возможностей можно также воспользоваться рекомендациями стандарта IEC 31010:2019 «Менеджмент рисков. Техники оценки риска».

Результаты идентификации и оценки возможностей следует документировать ввиде *реестров возможностей и планов действий (мероприятий) в отношении выявленных возможностей* (см. п. 6.1.1 СТБ ISO 45001).

6.1.3 ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ И ДРУГИХ ТРЕБОВАНИЙ

Данное требование предназначено для того, чтобы содействовать развитию осведомленности и понимания ответственности работающих перед законом.

Организация должна определить, внедрить и выполнять процесс в отношении выявления применимых законодательных и других требований, а также разработать и поддерживать документированную информацию в отношении данного процесса.

Организации следует рассмотреть требования, относящиеся:

- к ее отрасли;
- к ее видам деятельности;
- к ее продукции, процессам, вспомогательным структурам, оборудованию, материалам, персоналу;
- к месту расположения.

Примерный перечень законодательных и других требований приведен в п. А.6.1.3 СТБ ISO 45001.

При выполнении требований п. 6.1.3 СТБ ISO 45001 должны быть учтены потребности и ожидания заинтересованных сторон, выявленные в ходе выполнения требований п. 4.2 СТБ ISO 45001.

Недостаточно просто составить перечень внешних нормативных документов, применимых к деятельности организации. Важно понять суть этих требований и их интерпретацию, чтобы понимать, что конкретно нужно делать, чтобы соответствовать данным требованиям.

Доступ персонала к законодательным и другим внешним требованиям может быть обеспечен:

⏏путем прямого доступа к базе внешних нормативных документов (например, различным компьютерным системам);

⏏через внутренние нормативные документы (СТП, инструкции и т.п.). Например, инструкция по охране труда.

Информация по результатам процесса регистрируется в электронных таблицах, в компьютерных базах данных или в текстовых файлах, в которых фиксируются ключевые требования, результаты их выполнения и применяемые в рамках СМЗБ средства управления.

Ниже приводится пример описания процесса определения и обеспечения доступа к актуальным законодательным и другим требованиям.

Формирование реестра и комплектование фонда НПА и ТНПА организации

Формирование реестра и комплектование фонда НПА и ТНПА организации осуществляет служба охраны труда. Источниками информации для формирования реестра и комплектования фонда являются:

- компьютерные системы;
- периодические и непериодические печатные издания;
- межотраслевые и отраслевые правила по охране труда;
- информация службы стандартизации (каталоги, бюллетени ТНПА; информационные указатели, бланки-заказы ТНПА; уведомления о разработке проектов/завершении рассмотрения проектов технических регламентов, государственных стандартов, опубликованных в официальных изданиях Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь и т.п.;

- сеть Интернет;
- тематические семинары;
- информация вышестоящих организаций о вводимых в действие НПА, ТНПА и внесении изменений, дополнений в них;
- и т.п.

Реестр НПА и ТНПА организации формируется по тематическим разделам и оформляется по форме, приведенной в ***приложении Е***.

Страницы реестра нумеруются, в нижнем колонтитуле на каждой странице указывается дата печати. В графе «Примечание» реестра организации указываются данные о месте и форме хранения документа.

Фонд НПА и ТНПА организации состоит из НПА, ТНПА на электронном и бумажном носителях. Составляющие фонд организации ТНПА на бумажном носителе содержат на обложке или титульном листе штампы о принадлежности организации, указание о статусе документов – штамп «Рабочий экземпляр». НПА, ТНПА в электронной форме, включенные в реестр организации, содержатся в пользовательских библиотеках, папках документов, сформированных с помощью внутренних возможностей соответствующих компьютерных систем. Также в состав фонда НПА и ТНПА организации включаются НПА в области охраны труда на бумажном носителе, опубликованные в периодических и непериодических печатных изданиях, копии НПА, полученных в соответствии со списком официальной рассылки.

Формирование реестра и комплектование фонда НПА и ТНПА структурных подразделений

На основании реестра НПА и ТНПА организации руководители структурных подразделений, на которые распространяется СМЗБ, формируют реестры структурных подразделений. Реестр структурных подразделений формируется по тематическим разделам и оформляется по форме, аналогичной форме реестра организации. Данный реестр подписывает руководитель подразделения, согласовывает работник службы охраны труда. Утверждать реестр структурного подразделения нет необходимости.

Допускается не оформлять реестр НПА и ТНПА структурного подразделения в том случае, если в реестре организации содержится графа, в которой указывается наименование (код, №) подразделения, в котором должен использоваться определенный документ.

Фонды документов в области охраны труда структурных подразделений формируются аналогично фондам организации. Ответственными за формирование фондов НПА и ТНПА структурных подразделений являются их руководители.

Внесение изменений в фонды и реестры

Внесение изменений в контрольные и рабочие экземпляры ТНПА на бумажном носителе осуществляет инженер по стандартизации и сертификации (инженер производственно-технического отдела) в соответствии с порядком, установленным в организации (СТП и т.п.).

Внесение изменений в НПА, ТНПА в электронной форме, содержащиеся в компьютерных базах и банках данных, осуществляется с установленной периодичностью и в порядке согласно заключенным договорам на актуализацию. Для отслеживания изменений в НПА, ТНПА в электронной форме, включенных в реестр организации, реестры структурных подразделений, компьютерными системами предусматривается возможность постановки данных документов на контроль. Система автоматически сообщает обо всех изменениях, касающихся того или иного документа (вступление в силу, утверждение новой редакции и т.д.).

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Форма реестра НПА, ТНПА в области охраны труда, применимых к деятельности организации

Утверждаю
Руководитель организации
_____ _____
(подпись) (фамилия, инициалы)
«____» _____ 20__ г.

РЕЕСТР
НПА, ТНПА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА, ПРИМЕНИМЫХ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ _____
(наименование организации)

№ п/п	Наименование документа и реквизиты	Орган, принявший документ	Дата последней редакции документа	Информация об отмене действия	Примечание (данные о месте и форме хранения документа)

Начальник службы охраны труда _____ _____
(подпись) (фамилия, инициалы)

«__» _____ 20__ г.

Внесение изменений в реестр НПА и ТНПА организации осуществляет служба охраны труда, в реестры структурных подразделений – руководители структурных подразделений.

Введение в действие и внедрение законодательных и других требований в области охраны труда

(данный этап процесса отвечает требованиям п. 8.1.3 «b» «Менеджмент изменений» СТБ ISO 45001).

В случае утверждения новых или внесения изменений, дополнений в НПА, ТНПА в области охраны труда, относящиеся к деятельности организации, служба охраны труда готовит *проект приказа о введении в действие и внедрении НПА, ТНПА* (изменения, дополнения к нему). Данным приказом назначается должностное лицо, ответственное за разработку плана мероприятий по внедрению НПА, ТНПА (изменений, дополнений к нему), указывается срок введения в действие (вступления в силу) и взамен какого НПА, ТНПА вводится данный документ. В плане мероприятий предусматривается изучение НПА, ТНПА (изменений, дополнений к нему) соответствующими работниками, определяются виды работ, которые необходимо выполнить для приведения существующего порядка в соответствие с требованиями вводимого в действие НПА, ТНПА (изменений, дополнений к нему) и т.п.

Ниже приводится примерная форма приказа и плана мероприятий по введению в действие и внедрению НПА, ТНПА (изменений, дополнений к нему).

Контроль за соблюдением законодательных и других требований в области охраны труда

(см. п. 9.1.2 «Оценивание соблюдения требований» СТБ ISO 45001)

Контроль за соблюдением законодательных и других требований в области охраны труда осуществляется службой охраны труда, органами, уполномоченными на осуществление надзора, внешними и внутренними аудиторами, руководителями и другими лицами в соответствии с их должностными обязанностями, требованиями инструкции о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда*.

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ПРИКАЗА О ВВЕДЕНИИ В ДЕЙСТВИЕ И ВНЕДРЕНИИ НПА, ТНПА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА (изменений, дополнений к нему)

_____
(наименование организации)

ПРИКАЗ
_____ № _____
г. _____

О введении в действие и внедрении
_____
_____

В связи с принятием (внесением изменений, дополнений) _____ _____ и введением в действие (вступлением в силу) с _____

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Начальнику _____ подготовить план мероприятий по внедрению _____ и до «____» _____ 20__ г. представить мне для утверждения.

2. Считать утратившим силу приказ от «____» _____ 20__ г. № ____ «О введении в действие и внедрении Правил _____ (в случае, если приказ отменяет, изменяет или дополняет ранее изданный распорядительный документ или какие-то положения).

3. Контроль за исполнением приказа возложить на начальника службы охраны труда _____ _____.

Директор _____ _____
(подпись) (фамилия, инициалы)

Визы: _____ _____
(подпись) (фамилия, инициалы)

_____ _____
(подпись) (фамилия, инициалы)

* Порядок осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда установлен Инструкцией о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 мая 2020 г. № 51.

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ НПА, ТНПА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА (изменений, дополнений к нему)

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ _____
(подпись) (фамилия, инициалы)

«____» _____ 20__ г.

ПЛАН
мероприятий по внедрению НПА, ТНПА в области охраны труда (изменений, дополнений к нему)

№ п/п	Наименование мероприятий	Исполнитель	Срок исполнения	Примечания
1	2	3	4	5
1	Обеспечение структурных подразделений _____ _____ экземплярами НПА, ТНПА (изменениями, дополнениями к нему)			
2	Изучение требований НПА, ТНПА (изменений, дополнений к нему) соответствующими работниками _____ _____			
3	Разработка экзаменационных билетов, содержащих требования НПА, ТНПА (изменений, дополнений к нему) (Приобретение соответствующей программы для проверки знаний на компьютере)			
4	Проведение внеочередной проверки знаний требований НПА, ТНПА (изменений, дополнений к нему) соответствующих руководителей и специалистов: _____ _____			
5	Организация и проведение проверок соответствия технического состояния оборудования, производственных процессов требованиям НПА, ТНПА (изменений, дополнений к нему), внеплановой идентификации опасностей и оценки рисков в следующих структурных подразделениях: _____ _____			
6	Приведение эксплуатируемого оборудования, производственных процессов, технической и эксплуатационной документации в соответствие с требованиями вводимого в действие НПА, ТНПА (изменений, дополнений к нему)		В сроки, согласованные с органами надзора и контроля (при необходимости)	
7	Проверка соответствия требований действующих инструкций по охране труда требованиям вступившего в силу НПА, ТНПА (изменений, дополнений к нему). Пересмотр действующих (разработка новых) инструкций по охране труда с целью приведения их в соответствие с требованиями НПА, ТНПА (изменений, дополнений к нему)			
8	Проведение внепланового инструктажа по охране труда со следующими работниками: _____ _____			
9	Внесение изменений в реестр НПА, ТНПА, относящихся к деятельности организации, и реестры НПА, ТНПА в области охраны труда, относящихся к деятельности отдельных структурных подразделений	Служба охраны труда Руководители структурных подразделений		
10	Проведение проверок соблюдения требований внедренного НПА, ТНПА (изменений, дополнений к нему) в следующих структурных подразделениях: _____ _____			

Начальник _____ _____
(подпись) (фамилия, инициалы)

«____» _____ 20__ г.

(Продолжение следует)

СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СТБ ISO 45001-2020 (РАЗРАБОТКА, ВНЕДРЕНИЕ, ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ)

В.П. ЛАСКАВНЕВ, *эксперт-аудитор*

(Продолжение. Начало в № 6–9, 2020)

6.1.4 ПЛАНИРОВАНИЕ ДЕЙСТВИЙ

Организации следует расставить приоритеты в отношении действий, направленных на достижение планируемых результатов СМЗБ. Планирование может осуществляться через установление целей в области охраны труда (см. п. 6.2 «Цели в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности и планирование их достижения» СТБ ISO 45001) или конкретных действий в рамках других элементов СМЗБ, или даже других систем менеджмента, относящихся, например, к качеству, экологии, энергоменеджменту, финансам, управлению персоналом и т.п.

Однократные действия (мероприятия) включаются в планы (программы) действий, в которых указываются:

- конкретные мероприятия;
- сроки выполнения мероприятий;
- ответственные лица (исполнители);
- требуемые ресурсы;
- критерии и методы контроля выполнения действий и достижения запланированных результатов (см. п. 9.1 «Мониторинг, измерения, анализ и оценивание пригодности» СТБ ISO 45001).

Повторяющиеся действия должны быть включены (интегрированы) в существующие процессы (документацию) системы менеджмента.

Организация должна определить, как она будет оценивать результативность предпринятых действий (см. п. 9.1 «Мониторинг, измерения, анализ и оценивание пригодности» СТБ ISO 45001).

6.2 ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПЛАНИРОВАНИЕ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

6.2.1 ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В целях в области охраны труда должны быть конкретизированы общие намерения и обязательства, установленные в Политике (см. п. 5.2 «Политика в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности» СТБ ISO 45001).

Цели могут быть *краткосрочными (оперативными)* или ***долгосрочными (стратегическими).*** Они могут быть определены как для всей организации, так и для отдельных подразделений. Организация не обязана определять цели в области охраны труда для каждого выявленного риска или возможности.

При установлении целей важно обеспечить их измеримость (например, на сколько процентов в течение текущего года необходимо снизить уровень травматизма, связанного с выполнением работы на высоте и т.п.).

При определении целей следует учитывать:

✔ результаты оценки рисков и возможностей (п. 6.1.1 «Общие положения» СТБ ISO 45001);

✔ результаты идентификации опасностей и оценки рисков и возможностей (п. 6.1.2 «Идентификация опасностей и оценка рисков и возможностей» СТБ ISO 45001);

✔ законодательные и другие внешние требования (п. 6.1.3 «Определение законодательных и других требований» СТБ ISO 45001);

✔ мнения работающих и других заинтересованных сторон (п. 4.2 «Понимание потребностей и ожиданий работающих и других заинтересованных сторон» и п. 5.4 «Консультации и участие работающих» СТБ ISO 45001).

Необходимо проводить мониторинг, измерение, анализ и оценку результативности предпринятых действий по достижению целей (см. п. 9.1 «Мониторинг, измерения, анализ и оценивание пригодности» и п. 9.3 «Анализ со стороны руководства» СТБ ISO 45001).

Цели в области охраны труда должны *периодически анализироваться* (пересматриваться). Пересмотр целей высшего уровня (стратегические) обычно проводят в ходе анализа СМЗБ со стороны руководства (см. п. 9.3 «Анализ со стороны руководства» СТБ ISO 45001).

Примеры целей:

⏏снизить на 10% уровень риска травмирования при нахождении работающих в зоне действия движущихся механизмов;

⏏снизить на 15% тяжесть трудового процесса при производстве листового проката;

⏏снизить на 10% время аварийного простоя оборудования.

6.2.2 ПЛАНИРОВАНИЕ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

АЛГОРИТМ ПЛАНИРОВАНИЯ

Шаг 1. Составление списка целей

Базируется на использовании различных источников:

❖требований законодательства;

❖документов, содержащих информацию общего характера;

❖производственных регламентов, блок-схем процессов, планов качества и пр.;

❖отчетов о предыдущих аудитах, оценках или анализах;

❖информации, полученной из других систем (экологического менеджмента и(или) качества).

Шаг 2. Выбор целей

Цель – это понимание конечного результата действий. И чем подробнее мы представляем этот результат, тем легче сможем достичь цели. В этом может помочь ***SMART-технология.***

SMART – это метод описания цели, включающий в себя: **конкретность, измеримость, достижимость, важность, определенность по срокам.**

SMART – аббревиатура из английских букв, каждая из которых устанавливает одно из требований оценки цели. SMART-критерии:

1. Specific – конкретность и ясность. Цель по системе SMART должна быть ясной, актуальной, имеющей отношение к бизнесу, учитывать специфику, отвечать на вопросы: что именно мы хотим достичь/улучшить/изменить? наша ли это цель?

Примеры: выйти на новый рынок; снизить шумовое воздействие.

2. Measurable – измеримость (мотивирующая, управляемая, со значением, существует ли надежная система для измерения степени достижения цели?).

Здесь нужно обозначить число, числовое определение, количество в абсолютном или процентном виде.

Должны быть получены ответы на вопросы: какие результаты укажут на достижение цели? сколько и чего мы хотим приобрести? какие факты подтвердят, что цель по SMART оказалась достигнута?

Примеры: 220 тыс. рублей; 10 учебно-тренировочных занятий в год; 10% снижения общего травматизма за год.

3. Achievable – достижимость (цель адекватная, приемлемая, согласованная). В соответствии со SMART-подходом цели должны быть одновременно и достижимы, и достаточно амбициозны, даже несколько на грани возможностей. При этом не нужно забывать о ресурсах, которых может не хватить для удовлетворения амбиций.

Вопросы по данному критерию могут быть такими: сможем ли мы достичь эту цель по SMART? не слишком ли она сложная или легкая? что может помешать? что помочь?

4. Relevant – согласованность, важность, уместность, относящаяся к делу.

Цель должна быть согласована с основными целями организации, с планами. Действия цели по методу SMART должны помогать выполнению главной миссии организации. Важна согласованность по ресурсам и сотрудникам.

Вопросы по критерию: для чего нам нужен этот результат? соответствует ли эта цель стратегическим целям и миссии организации? как сочетается и не противоречит ли эта цель другим задачам?

5. Time bound – определенность по срокам. Цель – прослеживаемая, своевременная, спланированная по времени. Должен быть установлен конкретный срок для промежуточных и для конечных итогов, по истечении которого будет ясно, насколько мы близки к конечному результату.

Вопросы, на которые должны быть получены ответы: сколько нужно времени для того, чтобы прийти к успеху? в какие сроки? когда должен быть получен запланированный результат?

Примеры: к 31 декабря 2020 г.; к вводу в эксплуатацию; к концу II квартала текущего года.

ВОПРОСЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СПЕЦИФИЧНОСТИ ЦЕЛИ

- **Что** я собираюсь делать? *(Это лучшего всего описывается словами «развивать», «проводить», «создавать», «планировать», «выполнять» и др.)*
- **Почему** важно это сделать?
- **Кто** что должен делать? Кто еще должен принять участие?
- **Когда** завершить эти действия?
- **Каким образом** это сделать?

ВЫБОР ОСНОВНЫХ ЦЕЛЕЙ

▸ Задача данного этапа заключается в сокращении списка основных целей.

▸ Приоритет следует отдавать целям, которые сравнительно легко достичь при минимальных затратах.

Шаг 3. Вопросы для установления измеримости цели

⏏**Как** узнать, что произошли изменения?

⏏**Можно** ли измерить изменения?

⏏Если вы не можете измерить цель, значит, вы не можете ею управлять!

⏏Измерения должны стимулировать и мотивировать вас, отображая происходящие изменения.

ВЫБОР ИТОГОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Количественное определение означает, что:

- цели по увеличению или уменьшению какого-либо явления должны быть выражены в числовой форме, например:
- снизить уровень производственного травматизма на 10% или...

Шаг 4. Составление планов действий для достижения основных целей

Планы действий – это подробные требования, которые должны быть выполнены. Должны быть указаны:

➥ лица (**КТО?**);

➥ какую работу требуется выполнить (**ЧТО?**);

➥ сроки выполнения каждого задания (**КОГДА?**);

➥ запланированные результаты (**КАКОЙ РЕЗУЛЬТАТ?**).

Шаг 5. Выполнение плана(ов)

Выполнение плана(ов) действий должно осуществляться в соответствии с установленными целями.

Шаг 6 и шаг 7.

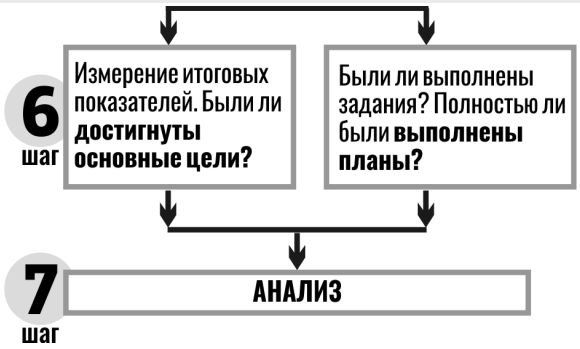


Таблица 1. Пример плана по достижению целей

Обязательство Политики в области охраны труда	Цели в области охраны труда	Наименование (содержание) мероприятия	Ресурсы	Ответственный исполнитель	Срок	Ожидаемый результат

Справочно. *Инструкция о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда, утвержденная постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2013 г. № 111. Изменения и дополнения: постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 апреля 2020 г. № 43.*

«п. 4. *В плане помимо наименования мероприятий указываются:*

- *сроки выполнения мероприятий;*
- *стоимость выполнения мероприятий;*
- *ответственные лица за выполнение мероприятий;*
- *ожидаемая социальная эффективность мероприятий (количество работников, условия труда которых планируется улучшить, количество работников, условия труда которых планируется привести в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических нормативов, иные показатели).*

п. 5. *Планирование мероприятий осуществляется на год. Планирование мероприятий, которые требуют значительных финансовых затрат и длительного периода времени на их выполнение, может осуществляться на срок 2–3 года».* ■

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ

Высшее руководство должно демонстрировать, что ЦЕЛИ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА СОГЛАСОВАНЫ СО СТРАТЕГИЧЕСКИМ НАПРАВЛЕНИЕМ РАЗВИТИЯ

Пример плана по достижению целей приведен *в таблице 1.*

7 ПОДДЕРЖКА

7.1 РЕСУРСЫ

Ресурсы могут включать в себя инфраструктуру, технологии, а также человеческие, природные и финансовые ресурсы.

Примерами человеческих ресурсов являются специализированные навыки и знания.

Примеры инфраструктуры: здания, сооружения, оборудование, инженерные сети и системы, средства связи, компьютерные сети, противоаварийные системы, средства измерения и т.п.

7.2 КОМПЕТЕНТНОСТЬ

«Компетентность: способность применять знания и навыки для достижения намеченных результатов»

(п. 3.23 СТБ ISO 45001)

Уровни компетентности:

1. неосознанная некомпетентность;
2. осознанная некомпетентность;
3. осознанная компетентность;
4. неосознанная компетентность («высший пилотаж»).

Компетентность нельзя подтвердить документально.

Демонстрируемая компетентность называется *квалификацией.*

Требуемая компетентность персонала обычно указывается в организационных или процедурных документах.

«Профессиональная компетентность работника по охране труда – способность работника, опираясь на имеющиеся у него знания, умения, навыки, безопасно выполнять порученную ему работу».

Г.З. Файнбург

Компетентность может быть продемонстрирована через комбинацию профессиональной подготовки, образования и опыта, о которых должна быть сохранена документированная информация.

Компетентность

«На предприятиях, где руководители плохо подготовлены по вопросам охраны труда, несчастных случаев в восемь раз больше».

Рабочие на всех уровнях должны знать:

- конкретные меры по охране труда, относящиеся к их работе;
- общие принципы деятельности в области охраны труда;
- свою конкретную ответственность за действия, связанные с охраной труда;
- производственные процедуры, применяемые ими в работе.

Соответствующее обучение необходимо проводить как для персонала организации, так и для лиц, работающих от ее имени.

Результативность подготовки и других действий по повышению компетентности можно оценивать разными способами: через анализ результатов обучения, в рамках процесса персонального развития, непосредственным наблюдением за работой сотрудника и ее оценкой, тестированием (письменным или на практике).

Должен быть установлен требуемый уровень компетентности работников, особенно лиц, деятельность которых связана с выполнением конкретных обязанностей в СМЗБ.

К персоналу, выполняющему работы, которые могут повлиять на СМЗБ, в том числе относятся те, кто:

- выявляет и оценивает опасности, риски и возможности (см. пп. 6.1.1, 6.1.2 СТБ ISO 45001);
- выявляет и анализирует законодательные и другие требования в области охраны труда (см. п. 6.1.3 СТБ ISO 45001);
- способствует достижению целей в области охраны труда (см. п. 6.2 СТБ ISO 45001);
- выполняет производственные и вспомогательные операции (см. п. 8.1 СТБ ISO 45001);
- участвует в реагировании на чрезвычайные ситуации (см. п. 8.2 СТБ ISO 45001);
- выполняет оценку соответствия законодательным и другим требованиям (см. п. 9.1.2 СТБ ISO 45001);
- проводит внутренние аудиты (см. п. 9.2 СТБ ISO 45001).

При определении требуемой компетентности работников нужно учитывать:

- средства управления рисками в области охраны труда, выявленные в процессе их оценки;
- законодательные и другие требования;
- индивидуальные возможности, включая опыт, языковые навыки, грамотность и другие отличия;
- требуемые обновления уровня компетентности в связи с изменившимся контекстом или с изменениями в работе.

Напоминание и наставление

Подготовка по вопросам охраны труда может сохранить жизнь!

Большое значение может иметь даже краткий инструктаж:

- об оказании первой помощи;
- о путях эвакуации;
- о способах безопасного обращения с потенциально опасными механизмами или материалами.

Работники должны обладать необходимой компетентностью, чтобы не попадать в ситуации, связанные с непосредственной и серьезной опасностью. В этой связи важно, чтобы работники получали достаточную подготовку по опасностям и рискам, связанным с их работой.

Важно постоянно поддерживать компетентность персонала путем планирования и проведения обучения (внешнего, внутреннего, на рабочих местах), стажировки, инструктажа, тренировки, системы наставничества и т.п.

Подготовку по вопросам охраны труда можно совмещать с другими видами подготовки (по менеджменту качества, экологическому менеджменту и т.п.).

Типовыми примерами документированной информации (записей), имеющими отношение к п. 7.2 СТБ ISO 45001, будут: дипломы, свидетельства, личные дела, записи о всех видах инструктажа, записи по аттестации персонала, анализ потребности в обучении, программы обучения, сертификаты об обучении, протоколы проверки знаний по вопросам охраны труда, резюме работников.

Подрядчики также должны демонстрировать, что их работники прошли соответствующую подготовку и обладают необходимой компетентностью (см. п. 8.1.4.2 СТБ ISO 45001).

«Ничто так не гарантирует прибыль, как максимальная безопасность техники плюс высокий профессионализм персонала»

Из «религии безопасности» американской нефтегазодобывающей компании «КонокоФилипс».

7.3 ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ

Осведомленность означает осознание, чувство, ощущение чего-то, например рисков и опасностей в области охраны труда.

Чтобы дать возможность лицам, работающим под управлением организации, выполнять работу и(или) какие-то действия безопасным образом, организации следует обеспечить, чтобы они:

- ✔ были осведомлены относительно своих рисков в области охраны труда;
- ✔ были осведомлены о своей роли и ответственности;
- ✔ имели достаточные знания относительно:
  - ◆ планов действий в аварийных ситуациях;
  - ◆ последствий своих действий и поведения применительно к рискам в области охраны труда;
  - ◆ пользы от улучшения деятельности в области охраны труда;
  - ◆ потенциальных последствий отступления от требований процедур;
  - ◆ необходимости соответствия политике и процедурам в области охраны труда;
  - ◆ всех других аспектов, которые могут влиять на СМЗБ.

Осведомленность о Политике не нужно понимать как необходимость запомнить принятые обязательства или как необходимость иметь копию Политики у любого человека, выполняющего работу под управлением организации. Достаточно, чтобы эти люди были осведомлены о существовании Политики и ее назначении, о собственной роли в СМЗБ, в том числе о том, как их деятельность может повлиять на достижение запланированных результатов.

В дополнение к работающим (постоянным и временным) подрядчики, посетители и любые другие стороны должны быть осведомлены о рисках в области охраны труда, которым они подвергаются.

7.4 КОММУНИКАЦИИ (ОБМЕН ИНФОРМАЦИЕЙ)

Коммуникации

Третий закон ЧИЗХОЛМА:

Любые указания люди понимают иначе, чем тот, кто их дает

Следствия из закона ЧИЗХОЛМА:

■ даже если ваше объяснение настолько ясно, что исключает всякое толкование, все равно поймут неправильно;

■ если вы уверены, что ваш поступок встретит всеобщее одобрение, кому-то он обязательно не понравится.

КОММУНИКАЦИЯ

внутренняя коммуникация | внешняя коммуникация

Необходимо определить методы коммуникации, включая следующие:

по каким вопросам
когда
с кем
каким образом

} будет осуществляться коммуникация?

Внутренняя коммуникация

⏏приказы, распоряжения, Политика в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности, стратегические цели и плановые задания;

⏏ежеквартальные информационные бюллетени о состоянии условий и охраны труда, промышленной безопасности организации;

⏏информация о новых НПА, ТНПА;

⏏информация о выполнении раздела «Условия, охрана труда, производственная санитария» коллективного договора;

⏏устный обмен информацией (собрания, совещания...) и т.п.

Процессу коммуникации в организации следует обеспечивать наличие информационных потоков ***«СНИЗУ ВВЕРХ», «СВЕРХУ ВНИЗ»***, а также на одном уровне между различными подразделениями.

Внешняя коммуникация обеспечивается посредством:

- ежегодных отчетов;
- справок в органы надзора и контроля;
- отчетов для общественности;
- публикаций в средствах массовой информации;
- оплачиваемых рекламных материалов;
- организации дней открытых дверей;
- опубликования номеров телефонов для направления жалоб и вопросов.

Организации следует иметь действующий механизм четкой передачи подрядчикам ее требований в области охраны труда. Этой процедуре(ам) следует соответствовать опасностям и рискам в области охраны труда, связанным с работой, которую предстоит выполнять.

Сколько времени тратится на коммуникацию?

По результатам ряда социологических опросов:
✧организациями – до 30%;
✧руководителями – до 90% своего времени.

73% американских, 63% английских, 85% японских руководителей считают, что *НЕЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ* – одна из главных проблем в управлении.

Прогрессивные/нестандартные методы коммуникаций:

➥ инструкции/процедуры по коммуникациям;

➥ электронный документооборот;

➥ группы в Skype, WhatsApp, Viber, Telegram и т.п.;

➥ создание офиса по принципу «Open Space», где все сотрудники, включая директора, сидят в одном помещении;

➥ оперативные совещания стоя и пр.

Процесс(ы) коммуникаций можно просто описать в Руководстве по СМЗБ.

Эффективное управление зависит от **эффективных коммуникаций**

Эффективные коммуникации требуют **эффективных решений**

7.5 ДОКУМЕНТИРОВАННАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Термин «документированная информация» заменяет ранее используемые термины «документ (руководящий документ)» и «запись (отчетный документ)».

«Документированная информация: информация, требующая управления и поддержки организации, а также носитель, на котором она содержится»

(п. 3.24 СТБ ISO 45001)

Где в стандарте говорится «разрабатывать, актуализировать и применять документированную информацию» – это относится к *документам;* где говорится «фиксировать и сохранять документированную информацию» – относится к *записям.*

Документация СМЗБ должна быть:

❖системной;	❖комплексной;
❖полной;	❖адресной;
❖адекватной требованиям и рекомендациям стандартов;	❖легко идентифицируемой;
❖актуализированной;	❖понятной всем пользователям;
❖утвержденной/санкционированной к применению полномочными должностными лицами;	❖содержать только практически выполнимые требования.

Документированная информация особенно необходима в тех случаях, когда персонал не уверен в том, как правильно выполнять полученное задание.

Документированная информация помогает сохранить знания, относящиеся к деятельности организации.

Следует учесть, что стандарт расширенно трактует понятие «документированная информация». Это может быть любая информация на любом носителе, позволяющем сохранять и передавать эту информацию другим лицам. Например, компьютерный файл, фотография, видеофильм, эталонный образец и т.п.

Носитель информации должен позволить сохранить ее и обеспечить доступ к ней назначенных пользователей.

Основные задачи управления документированной информацией состоят в том, чтобы:

- обеспечить доступ пользователей к актуальным версиям действующих в организации руководящих документов;
- обеспечить сохранность и удобство поиска нужной информации о результатах процессов для проведения анализа результативности СМЗБ.

Это относится также к той документированной информации, которая получена из внешних источников и поддерживается ими. Примерами таких документов являются: акты законодательства, разрешения органов государственного управления, ГОСТы, постановления, Указы, технологические регламенты и т.п.

Та часть документированной информации, которую нужно «регистрировать и сохранять» (записи), должна быть защищена от утери и повреждения, надежно храниться таким образом, чтобы в будущем ее было легко найти и использовать.

Важно установить сроки хранения информации. Минимальные сроки хранения документов часто указываются в законодательных требованиях (постановление Министерства юстиции Республики Беларусь от 24 мая 2012 г. № 140 «О перечне типовых документов Национального архивного фонда Республики Беларусь», глава 24 «Охрана труда»).

Адекватная защита информации может варьироваться от простого изготовления дубликата и его хранения в безопасном месте до комплексных решений по защите информации на основе компьютерных информационных технологий. Уровень защиты информации зависит от ее важности, конфиденциальности и других факторов риска.

Степень подробности и объем документации зависят от:

- размеров организации и характера ее деятельности, процессов, продукции и услуг;
- сложности процессов и их взаимодействия;
- компетентности персонала.

№ п/п	Действия по управлению документами	Комментарии
1	Инициирование	Должен быть установлен круг лиц, уполномоченных отдавать указания по разработке соответствующих категорий документов
2	Разработка	Должна быть определена группа разработчиков и установлены сроки оформления документа
3	Согласование	Проект документа должен быть согласован со всеми исполнителями и заинтересованными лицами
4	Проверка	В необходимых случаях документы должны пройти соответствующую экспертизу (нормоконтроль, метрологическую экспертизу, юридическую экспертизу и т.д.)
5	Утверждение, санкционирование на применение	Должен быть установлен круг лиц, уполномоченных утверждать соответствующие категории документов
6	Регистрация	Если требуется, документ должен быть зарегистрирован в единой системе кодированного учета соответствующих категорий документов
7	Ввод в действие	Если требуется, документ может быть введен в действие особым образом с указанием срока ввода (через приказ, распоряжение, утверждение плана оргтехмероприятий по вводу в действие и т.п.), а также сроков периодического анализа на сохранение актуальности
8	Идентификация контрольной копии	В целях более надежного сохранения оригинала для изготовления необходимого количества рабочих копий с оригинала сначала делают первую копию, которую идентифицируют оригинальным штампом «Контрольный экземпляр»
9	Хранение оригинала	Должны быть установлены место, сроки хранения и ответственные за хранение оригинала
10	Изготовление рабочих копий, их учет и рассылка	Должен быть установлен порядок заказа на изготовление необходимого числа копий; должны быть назначены лица, ответственные за размножение, учет сделанных копий и идентификацию мест их рассылки, а также за получение копий
11	Ознакомление	Должен быть установлен порядок заблаговременного (до ввода их в действие) ознакомления исполнителей и их руководителей с принятыми документами и метод подтверждения принятого ознакомления
12	Учет и хранение рабочих копий	Должен быть установлен порядок учета и хранения учтенных копий в подразделениях и их выдачи пользователям
13	Изготовление дополнительных копий или выписок из документов на местах	Должен быть установлен порядок изготовления, санкционирования к применению и учета всех дополнительных копий документов или выписок из них, изготавливаемых непосредственно в подразделениях
14	Внесение изменений	Должен быть установлен порядок подачи предложений, обсуждения и решения вопроса о целесообразности оформления новой редакции документа, разработки новой редакции или изменений документа, согласования, утверждения, ввода в действие, внесения изменений в учтенные копии (в том числе размноженные непосредственно в подразделениях) и ознакомления исполнителей с изменениями в документе; должен быть установлен порядок периодической проверки документов на предмет внесения в них всех утвержденных изменений
15	Отмена документов	Должен быть установлен порядок подачи предложения, обсуждения и решения вопроса об отмене документа, издания (при необходимости) соответствующего распорядительного документа
16	Изъятие или идентификация	Должен быть установлен порядок изъятия и уничтожения или соответствующей идентификации (например, штампом «Отменено») отмененных документов, предупреждающий их непреднамеренное использование в дальнейшем

ТРЕБУЕМАЯ ДОКУМЕНТАЦИЯ ПО СТАНДАРТУ

П – требуется процесс;

Р – требуется руководящий документ (разрабатывать, актуализировать и применять документированную информацию). Например, инструкции, положения, регламенты и т.п.;

О – требуется отчетный документ (регистрировать и сохранять документированную информацию). Например, акты, протоколы, накладные, сертификаты и т.п.

№ п/п	Наименование пункта стандарта СТБ ISO 45001	Процесс	Руководящий документ	Отчетный документ
4.1	Понимание организации и ее контекста			
4.2	Понимание потребностей и ожиданий работающих и других заинтересованных сторон			
4.3	Определение области применения системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности		Р	
4.4	Система менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности			
5.1	Лидерство и приверженность			
5.2	Политика в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности		Р	
5.3	Роли, обязанности и полномочия в организации		Р	
5.4	Консультации и участие работающих	П		
6.1	Действия по рассмотрению рисков и возможностей			
6.1.1	Общие положения		Р	
6.1.2	Идентификация опасностей и оценка рисков и возможностей	П	Р	О
6.1.3	Определение законодательных и других требований	П	Р	О
6.1.4	Планирование действий			
6.2.1	Цели в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности			
6.2.2	Планирование достижения целей в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности		Р	О
7.1	Ресурсы			
7.2	Компетентность			О
7.3	Осведомленность			
7.4	Коммуникации	П		О
7.5	Документированная информация			
8.1	Планирование и управление операционной деятельностью			
8.1.1	Общие положения	П	Р	О
8.1.2	Устранение опасностей и снижение рисков в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности	П		
8.1.3	Менеджмент изменений	П		
8.1.4	Закупки	П		
8.2	Готовность к чрезвычайным ситуациям и реагирование на них	П	Р	О
9.1.1	Общие положения к п. 9.1 «Мониторинг, измерения, анализ и оценивание пригодности»	П		О
9.1.2	Оценивание соблюдения требований	П		О
9.2	Внутренний аудит		Р	О
9.3	Анализ со стороны руководства			О
10.1	Общие положения к разделу 10 «Улучшение»			
10.2	Инциденты, несоответствия и корректирующие действия	П		О
10.3	Постоянное улучшение		Р	О

8 ОПЕРАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

8.1 ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ОПЕРАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

8.1.1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

После того как организация обрела понимание своих опасностей в области охраны труда (см. п. 6.1.2. СТБ ISO 45001), ей следует внедрить меры управления процессами, которые необходимы, чтобы осуществить менеджмент связанных с ними рисков и обеспечить соответствие применимым законодательным и другим требованиям в области охраны труда. Главной целью мер по управлению процессами с точки зрения охраны труда является осуществление менеджмента рисков в области охраны труда в целях реализации заявленной политики в области охраны труда.

Управление операционной деятельностью	
Основная цель управления – *создание и обеспечение безопасных условий труда, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.*	
Создание продукции и предоставление услуг должны осуществляться **в управляемых условиях**.	Организация должна **установить** виды деятельности, связанные с выявленными опасностями, по отношению к которым необходимо применять меры управления.

Общий подход к созданию управления операциями:

1. **Выбрать метод управления** (физическое управление, мониторинг, инспекции, обход и пр.);
2. **Выбрать критерии приемлемости операций** (бар, ампер, вольт, кг/см² и пр.);
3. **Разработать процедуры управления** (как планировать, идентифицировать, выполнять и контролировать);
4. **Задокументировать** (инструкции, технологические карты, знаки и условные обозначения, фотографии).

При разработке и внедрении мер управления процессами в СМЗБ следует учесть:

⏏политику и цели в области охраны труда;

⏏результаты деятельности по выявлению опасностей, оценке рисков, оцениванию имеющихся мер управления и определению новых мер управления рисками (см. п. 6.1.2.1, п. 6.1.2.2, п. 8.1.2 СТБ ISO 45001);

⏏менеджмент изменений в процессах (см. п. 8.1.3 СТБ ISO 45001);

⏏внутренние требования (например, к материалам, оборудованию, расположению установок);

⏏информацию о применяемых производственных процедурах;

⏏законодательные, а также другие требования, с которыми организация соглашается (см. п. 6.1.3 СТБ ISO 45001);

⏏меры управления цепочками поставок, относящихся к закупаемой продукции, оборудованию, услугам (см. п. 8.1.4 СТБ ISO 45001);

⏏информацию, получаемую от работающих в ходе привлечения их к деятельности в области охраны труда, а также в ходе обсуждений (см. п. 5.4 и п. 7.4 СТБ ISO 45001);

⏏характер и объем задач, которые будут выполняться подрядчиками или другими внешними лицами;

⏏порядок допуска в зону выполнения работ посетителей, персонала поставщиков, персонала внешних сервисных служб и т.д.

При разработке мер управления процессами приоритет следует отдавать тем из них, которые обладают наибольшим потенциалом по предупреждению травм и ухудшения состояния здоровья в соответствии с уровнем иерархии этих мер (см. п. 8.1.2 СТБ ISO 45001).

Необходимо внедрить меры по управлению процессами, на постоянной основе проводить их оценку в целях подтверждения результативности и интегрировать в СМЗБ.

РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ МЕР УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ

Организации следует разработать и внедрить меры управления процессами в целях обеспечения приемлемого уровня рисков в области охраны труда на всех участках деятельности и для всех видов деятельности, в том числе при осуществлении закупок, проведении научно-исследовательских работ, продажах, выполнении работ по обслуживанию зданий и помещений, осуществлении офисной деятельности, выполнении работ за пределами производственной площадки, выполнении работ на дому, изготовлении продукции, ее транспортировании и техническом обслуживании. Меры управления могут быть разными, например: технические методы (такие, как ограждения, пропускной режим), соответствующие процедуры, рабочие и инструкции по охране труда, пиктограммы, сигналы тревоги и предупреждения.

Необходимо, чтобы сигналы об опасности были основаны на официально признанных знаках – см. ГОСТ 12.4.026-2015 «Система стандартов безопасности труда. Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний».

Организации следует внедрить меры по управлению процессами для исключения или уменьшения рисков в области охраны труда, которые могут привнести в зону выполнения работ ее собственные работники, персонал подрядчиков, другой внешний персонал, представители органов власти и общественности и(или) посетители. Меры по управлению должны также учитывать ситуацию, когда риски в сфере охраны труда охватывают области, где проживает население, или области, находящиеся под управлением других сторон (например, когда работники организации выполняют работу на производственной площадке заказчика или клиента).

Иногда необходимо обсудить данные обстоятельства с внешними сторонами.

Примерами областей, где обычно присутствуют риски, а также примерами связанных с ними мер управления являются:

а) меры управления общего характера:

►плановое техническое обслуживание и ремонт зданий и сооружений, машин и оборудования для предотвращения появления небезопасных условий, вызванных их старением;

►поддержание чистоты, надлежащее содержание пешеходных путей;

►управление движением (обеспечение раздельного движения автомобильного транспорта и пешеходов);

►предоставление и поддержание в рабочем состоянии автоматизированных рабочих мест;

►поддержание теплового режима труда (температура, качество воздуха);

►своевременное техническое обслуживание систем вентиляции и систем электробезопасности;

►поддержание в рабочем состоянии планов действий в аварийных ситуациях;

►политика организации в отношении нарушителей трудовой и производственной дисциплины, употребления наркотиков и алкоголя;

►программы, относящиеся к здоровью (медосмотры);

►программы подготовки персонала и повышения его осознанности по отношению к конкретным мерам управления (например, применение систем оформления нарядов-допусков и разрешений на выполнение работ);

►меры допуска;

б) меры управления при выполнении работ с повышенной опасностью:

➲применение процедур, рабочих инструкций или санкционированных приемов осуществления работы;

➲применение соответствующего оборудования;

➲предварительное обучение и(или) подготовка собственного персонала или персонала подрядчика для выполнения работ с повышенной опасностью;

➲применение систем оформления разрешений на выполнение работ, предварительное санкционирование или разрешение;

➲процедуры контроля входа персонала в зону выполнения работ с повышенной опасностью и выхода из нее;

➲меры предупреждения отравления или заболеваний;

в) меры управления при использовании опасных материалов:

❒утверждение объемов, мест и условий хранения;

❒правила использования опасных материалов;

❒ограничение мест, где могут использоваться опасные материалы;

❒обеспечение охраны мест хранения опасных материалов, их безопасного хранения и управления доступом к ним;

❒обеспечение наличия информации о характеристиках опасности материалов и другой аналогичной информации и доступа к ней;

❒экранирование источников радиации;

❒изолирование биологических добавок;

❒наличие аварийного оборудования и знание способов его применения;

г) меры управления в отношении зданий, сооружения и оборудования:

✦плановое техническое обслуживание и ремонт зданий и сооружений, машин и оборудования для предотвращения появления небезопасных условий, вызванных течением времени;

✦поддержание чистоты, надлежащее содержание пешеходных путей, управление движением;

✦обеспечение и управление средствами индивидуальной защиты (*далее – СИЗ*), поддержание их в работоспособном состоянии;

✦контроль и испытание оборудования, применяемого для охраны труда, такого как системы защиты, системы предотвращения падения, системы отключения, спасательное оборудование для замкнутых пространств, системы аварийного закрывания, пожарные датчики и системы пожаротушения; приборы мониторинга объемов воздействия, системы вентиляции и системы электробезопасности;

✦контроль и испытание оборудования для обращения с материалами (краны, автопогрузчики, лебедки и другое подъемное оборудование);

д) меры управления при закупке товаров, оборудования и услуг:

• установление требований к закупаемым товарам, оборудованию и услугам;

• доведение до сведения поставщиков собственных требований организации в области охраны труда;

• требование о получении предварительного одобрения со стороны организации поставки или транспортировки/передачи опасных химических веществ, материалов или субстанций;

• требование о получении предварительного одобрения со стороны организации поставки новых машин и оборудования и предварительного одобрения их технических характеристик;

• требование о получении предварительного одобрения со стороны организации процедур безопасной эксплуатации машин и оборудования и(или) безопасного обращения с материалами до их использования/применения;

• выбор и мониторинг поставщиков;

• контроль полученных товаров, оборудования и услуг и периодическая верификация их характеристик с точки зрения охраны труда;

• санкционирование способов/методов обеспечения охраны труда при проектировании новых зданий и сооружений;

е) меры управления по отношению к подрядчикам:

▸ разработка критериев выбора подрядчиков;

▸ доведение до сведения подрядчиков собственных требований организации в области охраны труда;

▸ оценка деятельности подрядчиков в области охраны труда, мониторинг этой деятельности и периодическая переоценка подрядчиков;

ж) меры управления при появлении другого внешнего персонала или посетителей в зоне выполнения работ

Поскольку уровень знаний и способности посетителей или другого внешнего персонала очень сильно отличаются, это следует учитывать при разработке мер управления. Примеры таких мер включают:

○контроль входа в зону выполнения работ;

○установление уровня их знаний и способностей перед тем как разрешить им использовать соответствующее оборудование;

○проведение, в случае необходимости, соответствующей подготовки;

○использование систем сигнализации и мер административного характера;

○методы мониторинга поведения посетителей и надзора за их действиями.

КРИТЕРИИ ПРИЕМЛЕМОСТИ ПРОЦЕССОВ

Организации следует устанавливать критерии приемлемости процессов, где это необходимо для предотвращения травм или ухудшения состояния здоровья. Нужно учитывать специфику организации, ее процессов и видов деятельности. При этом критерии должны быть связанными с рисками организации в области охраны труда и устанавливаться в тех случаях, когда их отсутствие может привести к отклонениям от политики и целей в области охраны труда.

Примеры критериев могут включать в себя:

а) для работ с повышенной опасностью:

✔ применение специального оборудования и процедур/рабочих инструкций по его использованию;

✔ требования к компетентности;

✔ использование специальных процессов и оборудования для контроля входа в зону выполнения работ;

✔ применение в отношении отдельных оцененных рисков действий по официальному назначению ответственного исполнителя работ, предоставлению ему соответствующих руководящих указаний/инструкций перед тем, как он непосредственно приступит к выполнению работ;

б) для опасных химических веществ:

➔разработку перечня химических веществ, разрешенных к применению;

➔ограничение времени взаимодействия с такими веществами;

➔ограничения на объемы хранящихся веществ;

➔установление мест и условий хранения таких веществ;

в) для работ, связанных с посещением зон выполнения работ с повышенной опасностью:

♦установление требований к применению СИЗ;

♦установление условий, при которых возможен вход в зону;

♦требования к состоянию здоровья и профессиональной подготовленности;

г) для работ, предусматривающих привлечение персонала подрядчиков:

> установление требований к деятельности в области охраны труда;

> установление требований к компетентности персонала подрядчика и(или) к объему его подготовки;

> установление требований к оборудованию, предоставляемому заказчиком, и к контролю его работоспособности;

д) для опасностей, относящихся к посетителям:

∇ контроль входа (применение системы контроля «зашел – вышел», ограничение количества посетителей);

∇ требования к применению СИЗ;

∇ проведение инструктажа охране труда перед посещением производственной площадки;

∇ требования к подготовленности к действиям в аварийной ситуации.

ПОДДЕРЖАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПРОЦЕССАМИ

Управление процессами следует периодически подвергать анализу в целях оценки сохранения его продолжающейся пригодности и результативности. Следует внедрять изменения в управление процессами, если будет выявлена необходимость этого (см. п. 8.1.3 СТО ISO 45001).

Кроме того, следует иметь процедуры выявления обстоятельств, при которых необходимы новые меры управления и(или) модификация существующих мер управления процессами. Предлагаемые изменения в действующие процессы до их внедрения следует оценивать с точки зрения опасностей и рисков в области охраны труда. Если в управление процессами вносится изменение, организации следует рассмотреть необходимость в проведении новой или дополнительной подготовки персонала (см. п. 7.2 СТО ISO 45001).

8.1.2 УСТРАНЕНИЕ ОПАСНОСТЕЙ И СНИЖЕНИЕ РИСКОВ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

На основе проведенной оценки рисков и учитывая применяемые меры управления рисками организации следует определить, являются ли эти меры адекватными, нуждаются ли они в улучшении или требуется разработка новых мер.

Если установлено, что меры управления нуждаются в улучшении или замене на новые, их выбор следует осуществлять на основе принципа иерархии, а именно: вначале, где это возможно, следует устранить сами опасности, затем – обеспечить снижение риска (либо за счет снижения вероятности возникновения травм или ухудшения состояния здоровья, либо за счет снижения степени тяжести их последствий) и уже в качестве последнего шага – применять СИЗ работающих.

Ниже приведен пример иерархической последовательности мер управления рисками:

а) УСТРАНЕНИЕ: изменение конструкции в целях исключения опасности, например: включение в конструкцию механических устройств для поднятия тяжестей в целях исключения опасности, связанной с их подъемом вручную; удаление людей из мест транспортировки и погрузки – разгрузки и т.п.

б) ЗАМЕНА: красок на органических растворителях красками на водной основе; замена ацетилена на газ МАФ (метилацетилен – алленовая фракция) с низкими пределами взрываемости, замена скользкого покрытия материала пола на нескользкое; снижение рабочего напряжения используемого оборудования и т.п.

в) ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНИЧЕСКИХ МЕР УПРАВЛЕНИЯ: стационарных ограждений, совмещенных защитных устройств, саморегулирующихся защитных устройств, аварийных устройств; конечных выключателей на движущемся оборудовании; систем блокировок, звуковой сигнализации; защитных улавливающих сеток и т.п.

г) ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИГНАЛИЗАЦИИ, МЕР ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ОБ ОПАСНОСТИ И(ИЛИ) МЕР АДМИНИСТРАТИВНОГО ХАРАКТЕРА: установка знаков предупреждения об опасности; выгораживание опасных зон, обозначение путей движения для пешеходов; установка звуковой/световой сигнализации о возникновении опасности и аварийной сигнализации; применение инструкций по охране труда, системы нарядов-допусков. Осуществление контроля за состоянием оборудования; установление допустимых параметров технологических процессов и т.п.

д) ПРИМЕНЕНИЕ СИЗ: средств защиты органов слуха, глаз, лица, головы, защитной одежды и обуви, респираторов и противогазов, защитных перчаток и т.п.

Организации следует постоянно проводить мониторинг для обеспечения уверенности в том, что меры управления рисками остаются адекватными (см. п. 9.1 СТБ ISO 45001).

Примеры рисков и меры противодействия рискам

1. ***Деятельность:***

обращение с опасными материалами.

Меры противодействия:

⏏идентификация запасов и местонахождения складов;

⏏обеспечение безопасного хранения и управления доступом;

⏏предоставление данных о безопасности материалов, обеспечение доступа к ним и другой существенной информации.

2. ***Деятельность:***

выполнение опасных производственных заданий.

Меры противодействия:

● идентификация опасных заданий;

● предварительное определение и одобрение методов выполнения работы;

● предварительное обучение и проверка знаний персонала, выполняющего опасные работы;

● применение системы разрешения на производство работ (как правило, системы нарядов-допусков) и процедур, управляющих входом персонала в опасные рабочие зоны и выходом персонала из этих зон и т.п.

СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СТБ ISO 45001-2020 (РАЗРАБОТКА, ВНЕДРЕНИЕ, ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ)

В.П. ЛАСКАВНЕВ, *эксперт-аудитор*

(Продолжение. Начало в № 6–9, № 11 2020)

8.1.3 МЕНЕДЖМЕНТ ИЗМЕНЕНИЙ

Целью процесса менеджмента изменений является минимизация опасностей и рисков в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности при внедрении изменений в условия работы.

Организации следует осуществлять менеджмент всех изменений, которые могут затронуть ее опасности и риски в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности или повлиять на них, и управлять этими изменениями. Это касается изменений в структуре организации, персонале, системе менеджмента, процессах, видах деятельности, используемых материалах и т.д. Такие изменения следует оценивать путем выявления и оценки рисков до того, как изменения будут внедрены.

МЕНЕДЖМЕНТ ИЗМЕНЕНИЙ РАССМАТРИВАЕТСЯ В...

Обеспечение функционирования системы менеджмента в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности (п. 4.4)

↓

Идентификация опасностей (п. 6.1.2.1)

↓

Коммуникации (п. 7.4)

↓

Планирование и управление операционной деятельностью (п. 8.1)

↓

Внутренний аудит (п. 9.2)

↓

Анализ со стороны руководства (п. 9.3)

Примеры изменений:

❖внедрение новой продукции, процессов или услуг;

❖изменение используемых в работе процессов, процедур, оборудования или организационной структуры;

❖изменение применимых законодательных норм и других требований;

❖изменение в знаниях или информации относительно опасностей и связанных с охраной здоровья и безопасностью при профессиональной деятельности рисков;

❖развитие знаний и технологии

с целью...

...реализации изменений таким образом, чтобы они не привнесли новых опасностей или не повысили риски, предварительно оценив риски в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности

Организации следует рассматривать опасности и потенциальные риски, связанные с новыми процессами или операциями, на стадии их разработки, равно как и изменения в организации, в существующих операциях, производимой продукции, оказываемых услугах или в поставщиках. Ниже приведены примеры условий, при наличии которых следует инициировать процесс менеджмента изменений:

- новые или модифицированные технологии (включая программные продукты), оборудование, установки или производственная среда;
- новые или пересмотренные процедуры, производственный опыт, конструкции, спецификации или стандарты;
- различные типы сырьевых материалов или другое качество этих материалов;
- существенные изменения в организационной структуре организации и в персонале, включая использование подрядчиков;
- модификация приборов и оборудования, обеспечивающих сохранение здоровья и безопасность труда, или мер управления в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности.

В процесс менеджмента изменений следует включить анализ следующих вопросов, чтобы обеспечить уверенность в том, что новые или изменившиеся риски являются приемлемыми:

✔ Могут ли возникнуть новые опасности (см. п. 6.1.2.2 СТБ ISO 45001)?

✔ Каковы риски, связанные с новыми опасностями?

✔ Могут ли новые опасности вызвать изменения рисков, связанных с другими опасностями?

✔ Могут ли изменения неблагоприятно повлиять на существующие меры управления рисками?

✔ Могут ли для управления новыми рисками быть выбраны имеющиеся меры управления, учитывая удобство их применения, приемлемость, а также совокупность прямых и долгосрочных затрат?

Управление изменениями:

⏏сформулировать суть изменения (что хотим изменить);

⏏определить цель изменения (что улучшится после изменения);

⏏определить потенциальные последствия изменения (что может ухудшиться вследствие изменения);

⏏предусмотреть меры для сохранения целостности системы менеджмента (что нужно сделать, чтобы не было ухудшений);

⏏определить требуемые для этого ресурсы (люди, время, деньги);

⏏установить и (или) перераспределить ответственность и полномочия (какие изменения необходимо внести в документацию: приказы, должностные инструкции, положения о подразделениях, рабочие инструкции и пр.).

Документируются:

- результаты анализа;
- действия по изменениям.

Документация не должна отставать от изменений!

Управление изменениями

Протоколы совещаний	Внутренняя корреспонденция	Электронная переписка

ВАЖНО! ***Правила проведения совещаний для максимальной эффективности:***

✦состав рабочей группы;
✦назначение модератора («тамады»);
✦время проведения совещания;
✦длительность совещания;
✦каналы коммуникации;
✦соблюдение регламента;
✦ведение протокола;
✦**ФИКСАЦИЯ ПРИНЯТЫХ РЕШЕНИЙ.**

Особое внимание следует уделить составу рабочей группы по обсуждению изменений и принятию по ним решений. Ее деятельности могут мешать лица:

- опаздывающие на совещание;
- уходящие с совещания пораньше;
- зацикленные на одни и тех же вопросах;
- критикующие, высмеивающие, обвиняющие других;
- старающиеся доминировать над всеми;
- отвлекающиеся на посторонние дела;
- перебивающие других;
- заканчивающие мысль за других...

8.1.4 ЗАКУПКИ

«Раньше заказчики желали качества, теперь они его требуют»

Х.Дж. Харрингтон, руководитель службы качества корпорации IBM

8.1.4.1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Процесс закупок должен использоваться для определения, оценки и устранения опасностей и снижения рисков в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности, связанных с закупленной продукцией, материалами, оборудованием или услугами до их использования на рабочем месте.

В процессе закупок должны быть учтены требования, касающиеся закупленного оборудования, сырья и другой продукции и связанных с ними услуг. Этот процесс должен также учитывать любые потребности в консультациях (п. 5.4 СТБ ISO 45001) и коммуникации (п. 7.4 СТБ ISO 45001).

Организация должна проверить, что оборудование, установки и материалы являются безопасными для использования, обеспечив, что:

a) оборудование поставлено в соответствии с требованиями и проверено на предмет того, что оно работает так, как ожидалось;

b) установки приняты в эксплуатацию, подтверждено их функционирование в соответствии с проектной документацией;

в) материалы поставляются в соответствии со спецификациями;

d) информация по правилам использования, мерам предосторожности или другим защитным мерам предоставлена и доступ к ней обеспечен.

8.1.4.2 ПОДРЯДЧИКИ

«Подрядчик: внешняя организация, предоставляющая услуги организации в соответствии с согласованными спецификациями, сроками и условиями»

(п. 3.7 СТБ ISO 45001)

Примерами деятельности и операций, выполняемых подрядчиками, могут быть:

- капитальное строительство;
- техническое обслуживание оборудования;
- производственные операции;
- охрана;
- услуги в области охраны труда;
- уборка территорий, помещений и ряд других функций.

Гражданский кодекс Республики Беларусь: Глава 37 «Подряд», §3 «Строительный подряд»

Привлечение подрядчиков не снимает с организации ответственность за вопросы в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности.

■ ***Организация должна обеспечить, ЧТОБЫ ПОДРЯДЧИК И ЕГО РАБОТНИКИ СОБЛЮДАЛИ ТРЕБОВАНИЯ ЕЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ***

Организация может использовать различные инструменты для обеспечения соответствующих результатов в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности со стороны подрядчиков, например:

- предварительная квалификация и выбор подрядчиков на основе установленных критериев, с учетом предыдущих результатов в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности;
- четкое определение обязанностей в контракте (договоре);
- подготовка работников подрядчика в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности;
- аудит подрядчиков.

При взаимодействии с подрядчиками организация должна обратить внимание на следующее:

- применяемые подрядчиком методы оценки опасностей;
- организация доступа работников подрядчика к опасным объектам;
- методы отчетности по инцидентам (происшествиям);
- процедуры по действиям в чрезвычайных (аварийных) ситуациях.

Пункт 11 Правил по охране труда при выполнении строительных работ, *утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь от 31 мая 2019 г. № 24/33:*

«Перед началом выполнения строительно-монтажных работ на территории организации работодатели, являющиеся заказчиком в строительной деятельности (далее – заказчик), застройщиком в строительной деятельности (далее – застройщик) и (или) подрядчиком в строительной деятельности (далее – подрядчик) должны оформить акт-допуск для производства строительно-монтажных работ на территории организации...»

Организация должна быть уверена в том, что подрядчики способны выполнять свои задачи, прежде чем им разрешат продолжить работу, например, путем проверки того, что:

- показатели деятельности подрядчика в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности являются удовлетворительными;

◆квалификация, опыт и критерии компетентности для работников установлены и выполнены, например, путем обучения;

◆ресурсы, оборудование и подготовка к работе являются адекватными и достаточными для продолжения работы.

8.1.4.3 АУТСОРСИНГ

«Занимайся тем, что умеешь делать лучше всего. Остальное – покупай»

Том Питерс, выдающийся специалист в области менеджмента

«Передавать на аутсорсинг: договариваться о том, что внешняя организация будет выполнять часть функций или процесса организации»

(п. 3.29 СТБ ISO 45001)

Аутсорсинг в сфере охраны труда дает организации ряд преимуществ.

Во-первых, это *экономия денежных средств.* Создание собственной структуры существенно дороже, чем услуги аутсорсинга. Более того, с заработной платы сотрудников необходимо делать отчисления в бюджет и во внебюджетные фонды, а расходы на аутсорсинг охраны труда в полной мере относятся на затратную часть и уменьшают налогооблагаемую базу.

Во-вторых, *экономия рабочих площадей и материальных ресурсов.* Привлечение аутсорсинговой компании не требует наличия дополнительных офисных площадей, расходов на канцелярские товары, использование оргтехники, установку лицензионного программного обеспечения.

В-третьих, *экономия рабочего времени руководителя и работников отдела кадров.* Подбор персонала всегда длителен, особенно когда это касается поиска квалифицированных работников. Фирма-аутсорсер нашла таких специалистов, постоянно проводит их обучение и повышает квалификацию.

В-четвертых, *работа в режиме нон-стоп.* Если функции по охране труда осуществляют собственные работники, то им нужно ежегодно предоставлять отпуск и, по необходимости, отпускать на больничный. Работники, нанятые по системе аутсорсинга, работают постоянно.

В-пятых, это *гарантия качества.* Фирма, специализирующаяся на одних и тех же услугах, имеющая в своем штате целую команду специалистов, справится с возложенными на нее функциями лучше, чем кто-либо другой.

Аутсорсинговый процесс должен соответствовать нижеперечисленным критериям:

✔ находится в рамках области применения СМЗБ;

✔ **ЯВЛЯЕТСЯ ЧАСТЬЮ ФУНКЦИЙ ОРГАНИЗАЦИИ;**

✔ необходим СМЗБ для получения намеченных результатов;

✔ ответственность за соответствие процесса требованиям сохраняется за организацией;

✔ организация и внешний поставщик имеют такие взаимоотношения, при которых процесс воспринимается заинтересованными сторонами так, как если бы он был осуществлен самой организацией.

■ ***В переданных функциях и процессах ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ СТБ ISO 45001 СОХРАНЯЕТСЯ ЗА ОРГАНИЗАЦИЕЙ***

Организация должна установить тип и степень управления внешними функциями или процессами на основе таких факторов, как:

● способность аутсорсеров выполнять требования СМЗБ организации;

● техническая компетентность организации определять надлежащие меры управления или оценивать адекватность мер управления;

● потенциальное влияние переданной функции или процесса на способность организации достичь намеченных результатов своей СМЗБ;

● степень, в которой функция или процесс передается внешнему подрядчику;

● способность организации осуществлять необходимое управление посредством применения процесса закупок;

● возможности для улучшения.

8.2 ГОТОВНОСТЬ К ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И РЕАГИРОВАНИЕ НА НИХ

Примечания:

1. В ТНПА Республики Беларусь, как правило, используются термины «авария», «аварийная ситуация», «инцидент» (Закон Республики Беларусь от 5 января 2016 г. № 354-З «О промышленной безопасности»; Правила по обеспечению промышленной безопасности взрывоопасных химических производств и объектов, утвержденных постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 29 декабря 2017 г. № 54 (далее – Правила № 54); Инструкция о порядке технического расследования причин аварий и инцидентов, а также их учета, утвержденная постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 12 июля 2016 г. № 36 и др.

2. При реализации требований п. 8.2 СТБ ISO 45001 целесообразно использовать информацию, изложенную в п. 4.4.7 «Подготовленность к аварийным ситуациям и реагирование на них» СТБ 18001-2009. ■

Во исполнение требований ТНПА в области промышленной безопасности Республики Беларусь, приведенных в примечании 2, других НПА, в том числе ТНПА, в организациях республики, имеющих опасные производственные объекты, потенциально опасные объекты разрабатываются планы подготовки к реагированию на аварии, аварийные ситуации и инциденты, которые называются:

❖план ликвидации аварий;

❖план локализации и ликвидации аварийных ситуаций (ПЛАС);

❖план локализации и ликвидации аварий и инцидентов;

❖план мероприятий по локализации и ликвидации аварий на опасных производственных объектах и т.п.

Упомянутые выше планы в тексте НПА, в том числе ТНПА, для краткости и без искажения их сути называются планами ликвидации аварий *(далее – ПЛА)*.

Данные ПЛА – не что иное, как процессы, требуемые п. 8.2 СТБ ISO 45001, так как в полной мере отвечают требованиям, предъявляемым к процессам.

Входами в эти процессы являются возможные аварийные ситуации, аварии и инциденты, персонал установок, отделений, цехов, личный состав аварийно-спасательной службы, который следует обучить действиям в идентифицированных (возможных) аварийных ситуациях.

Выходами процесса обучения действиям в аварийных ситуациях, спасению людей, застигнутых аварией, по ликвидации аварии являются:

➔подготовленный персонал установки, отделения, цеха, объектовой аварийно-спасательной службы;

➔записи в журнале проведения учебно-тренировочных занятий по возможным аварийным ситуациям, в оперативном журнале по ликвидации аварии;

➔акт разбора учебной тревоги.

Подготовка (процесс обучения) персонала и личного состава аварийно-спасательной службы осуществляется на основании НПА и обязательных для соблюдения требований ТНПА.

В ходе ликвидации возможной аварии, аварийной ситуации используются ресурсы: инструменты, материалы, приспособления, СИЗ, находящиеся в аварийном(-ых) шкафу(-ах).

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Организации следует выявить потенциально возможные аварийные ситуации, создать, применять и поддерживать в работоспособном состоянии процесс(-ы), необходимый(-е) для подготовки к таким ситуациям и реагирования на них. Организации следует периодически тестировать (практически опробовать) свою готовность к аварийным ситуациям и использовать результаты тестирования для повышения результативности своей деятельности по подготовке к аварийным ситуациям и улучшению процессов реагирования на них.

ВЫЯВЛЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ АВАРИЙНЫХ СИТУАЦИЙ

Процессу(-ам) выявления потенциально возможных аварийных ситуаций, которые могут влиять на СМЗБ, следует учитывать аварийные ситуации, связанные с конкретными видами работ, оборудованием или зоной выполнения работ.

Примерами возможных аварий, которые при этом могут значительно отличаться по своим масштабам, могут быть:

➲инциденты, ведущие к серьезным травмам или серьезному ухудшению состояния здоровья;

➲пожары и взрывы;

➲использование опасных материалов/газов;

➲природные катастрофы, плохая погода;

➲прекращение поставок энергоресурсов, например, прекращение подачи электроэнергии;

➲пандемия, эпидемия, вспышки заболеваний, передающихся контактным путем;

➲гражданские волнения, терроризм, саботаж, насильственные действия в отношении исполнителей работ;

➲отказ критически важного оборудования;

➲дорожно-транспортные происшествия.

При выявлении потенциально опасных аварийных ситуаций следует учесть аварии, которые возможны как при нормальных, так и при аномальных условиях (режимы запуска и останова, деятельность по строительству/монтажу и разрушению/демонтажу).

Планы действий в аварийных ситуациях следует также подвергать анализу в рамках постоянно действующего механизма менеджмента изменений (п. 8.1.3 СТБ ISO 45001). Изменения в процессах могут вызвать новые потенциально возможные аварийные ситуации или привести к необходимости внесения изменений в процессы реагирования на аварии. Например, изменения схемы размещения оборудования или плана помещения могут повлиять на маршруты эвакуации персонала.

Организации следует установить и оценить, как возможные аварийные ситуации будут влиять на всех лиц, которые оказались в зоне выполнения работ, находящейся под управлением организации, или в непосредственной близости от нее. При этом следует учесть лиц, обладающих ограниченной подвижностью, зрением и слухом. Они могут быть среди работников организации, временно нанятых работников, работников подрядных организаций, посетителей, проживающего рядом населения и других граждан. Организации следует также рассмотреть потенциальное влияние на персонал аварийно-спасательных служб, если таковые находятся в зоне выполнения работ, например, на персонал противопожарной службы.

Информация, которую следует принять во внимание при выявлении потенциальных аварийных ситуаций, включает в себя:

⏏результаты деятельности по выявлению опасностей и оценке рисков, осуществленной в ходе процесса планирования деятельности по СМЗБ (п. 6.1.2 СТБ ISO 45001);

⏏законодательные требования;

⏏информацию о предыдущих инцидентах, имевших место в организации (включая аварии), и предыдущем опыте действий в аварийных ситуациях;

⏏информацию об авариях, имевших место в аналогичных организациях;

⏏информацию о результатах расследований инцидентов и (или) аварий, размещенную на веб-сайтах надзорных органов или аварийно-спасательных служб.

РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ ПРОЦЕССА(-ОВ) РЕАГИРОВАНИЯ НА АВАРИЙНЫЕ СИТУАЦИИ

Реагирование на аварийные ситуации следует сосредоточить на предупреждении ухудшения здоровья и получения травм и на минимизацию негативных последствий для системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности лиц, застигнутых аварийной ситуацией.

Следует разработать процесс реагирования на аварийные ситуации, принимая при этом во внимание соответ-

ствующие применимые законодательные и другие требования.

Процессам реагирования на аварийные ситуации (ПЛА) следует быть четкими и краткими, чтобы способствовать их применению в аварийной ситуации. Им следует быть легкодоступными для применения аварийно-спасательными службами. Возможно, что ПЛА, хранящиеся в компьютерах или в другом электронном виде, могут стать недоступными в случае прекращения подачи электроэнергии, поэтому важно поддерживать в рабочем состоянии бумажные копии этих ПЛА в легкодоступных местах.

При разработке ПЛА следует принять во внимание наличие и (или) возможность получения информации о (об):

◆местах хранения опасных материалов и объемах находящихся там материалов;

◆количестве и местонахождении людей;

◆системах, имеющих особую важность для системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности;

◆степени подготовки персонала к действиям в аварийных ситуациях;

◆существующих системах детектирования (обнаружения) аварий и управления ими;

◆наличии медицинского оборудования, аптечек первой помощи и т.п.;

◆существующих системах управления и всех дублирующих или параллельно работающих системах управления;

◆системе мониторинга опасных материалов;

◆системе оповещения о пожаре и системе пожаротушения;

◆источниках аварийного энергоснабжения;

◆внешних аварийно-спасательных службах, имеющихся в зоне расположения организации, и располагаемых ими возможностях реагирования на аварийные ситуации;

◆законодательных и других требованиях;

◆предыдущем опыте реагирования на аварийные ситуации.

В ПЛА следует установить роли, ответственность и полномочия тех, в чьи обязанности входит реагирование на эти ситуации, в особенности тех, кто обязан обеспечить немедленное реагирование на аварийные ситуации. Этот персонал следует привлекать к разработке ПЛА, чтобы обеспечить уверенность в том, что они полностью осведомлены о видах и масштабах аварий, с которыми им придется иметь дело, а также о мерах по координации своих действий. Личный состав аварийно-спасательных служб следует обеспечивать информацией, необходимой для поддержки их участия в деятельности по реагированию на аварии.

В ПЛА (процессы реагирвоания на аварии) следует включить:

✔ идентификацию потенциально возможных аварийных ситуаций и мест их возникновения;

✔ подробное описание действий, которые должны быть осуществлены работающими при возникновении аварии (включая действия, которые должны быть осуществлены персоналом, работающим вне производственной площадки, персоналом подрядчиков и посетителями);

✔ процедуры эвакуации;

✔ ответственность и полномочия персонала, имеющего особые обязанности в отношении реагирования на аварию и выполняющие особые функции при аварии (например: члены пожарной команды, лица, призванные оказывать первую помощь, специалисты по сбору и нейтрализации пролитых опасных веществ);

✔ способы связи и взаимодействия с аварийно-спасательными службами;

✔ способы связи с работниками, находящимися как на производственной площадке, так и вне ее, органами надзора и другими заинтересованными сторонами, например, с членами семей работников, проживающим рядом населением, местным сообществом, со средствами массовой информации;

✔ информацию, необходимую для осуществления действий по реагированию (чертежи и схемы планировки цеха, организации, способы идентификации и места нахождения аварийного оборудования, способы идентификации и места расположения опасных материалов, места расположения выключателей оборудования, контактная информация об участниках работ).

Конкретные требования к разработке ПЛА отражены в соответствующих ТНПА, например в Правилах № 54; Правилах по обеспечению промышленной безопасности при получении, транспортировании, использовании расплавов черных и (или) цветных металлов и сплавов на основе этих расплавов, утвержденных постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 29 мая 2017 г. № 19 и др.

СРЕДСТВА ПРОТИВОАВАРИЙНОЙ ЗАЩИТЫ

Организации следует установить и провести анализ потребности в оборудовании, материалах, средствах противоаварийной защиты, необходимых для реагирования на аварийные ситуации.

Указанное оборудование и материалы могут быть нужны для осуществления самых разных действий при возникновении аварии, таких как эвакуация, детектирование течей, тушение пожара, мониторинг зоны химического, биологического или радиационного заражения, осуществление связи в условиях аварий, изолирование, герметизация, размещение в оборудованных убежищах, защита персонала, разгерметизация, оценка состояния здоровья и медицинская обработка.

Средства противоаварийной защиты должны быть в достаточном количестве и находиться в местах, где они могут быть легкодоступны. Их следует охранять и защищать от повреждений. Обычно они хранятся в так называемых аварийных шкафах, которые нумеруются, пломбируются. Аварийные шкафы должны иметь перечень хранимых в них СИЗ, инструментов, материалов и др. (табель оснащения).

Аварийное оборудование и средства противоаварийной защиты следует регулярно контролировать и (или) тестировать для обеспечения уверенности в том, что в аварийной ситуации они будут работоспособны.

Особое внимание следует уделить оборудованию и материалам, используемым для защиты персонала в аварийной ситуации. Соответствующих лиц следует проинформировать о свойствах и ограниченных возможностях защитных средств и обучить их правильному применению.

Деятельности по оценке видов, количества и места нахождения аварийного оборудования и его поставщиков следует быть частью деятельности по анализу и тестированию ПЛА.

ПОДГОТОВКА К ДЕЙСТВИЯМ В АВАРИЙНЫХ СИТУАЦИЯХ. ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ТЕСТИРОВАНИЕ (ПРАКТИЧЕСКОЕ ОПРОБОВАНИЕ) ПРОЦЕССА(-ОВ) РЕАГИРОВАНИЯ НА АВАРИЙНЫЕ СИТУАЦИИ

Персонал следует готовить к тому, как ему реагировать на возникающие аварийные ситуации, и обучать действиям по эвакуации (см. пп. 7.2, 7.3 СТБ ISO 45001).

Периодически следует проводить тестирование (практическое опробование) процессов реагирования на аварийные ситуации, чтобы обеспечить уверенность в том, что организация и внешние аварийно-спасательные службы могут адекватно реагировать на аварийные ситуации и предупреждать или минимизировать связанные с ними последствия для охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности.

Для тестирования указанных процессов следует, где это возможно, привлекать внешние аварийно-спасательные службы, чтобы разработать схемы взаимодействия с ними и обеспечить их результативность.

ПЛА – *официально подготовленный план, который на базе потенциально возможной аварии и ожидаемых последствий описывает необходимые действия во время аварии и после нее на установке (объекте) и за ее пределами.*

Для оценки имеющихся в организации ПЛА, аварийного оборудования и подготовленности персонала к реагированию, а также для повышения общего уровня осведомленности о действиях в аварийных ситуациях могут быть использованы противоаварийные тренировки в виде учебно-тренировочных занятий и учебных тревог.

Учебно-тренировочные занятия под руководством начальника смены (мастера) с участием только производственного персонала смены, как правило, проводятся ежеквартально по одной из позиций оперативной части ПЛА.

Примерная форма оперативной части ПЛА приведена в *таблице 1.*

График проведения учебно-тренировочных занятий утверждается руководителем ликвидации аварии данного уровня (подразделения, цеха).

Не реже одного раза в год по одной или нескольким позициям оперативной части ПЛА в цехах должны проводиться учебные тревоги в разные периоды года и в разное время суток. Учебные тревоги проводятся по графикам и планам, утвержденным главным инженером (техническим руководителем) организации.

Учебные тревоги по ПЛА, разработанному в целом для организации или группы технологических объектов, входящих в состав различных цехов, проводятся под руководством главного инженера (технического руководителя) организации.

Учебные тревоги/ учебно-тренировочные занятия
В плане проведения учебных тревог отражается:
❖позиция ПЛА;
❖цель учебной тревоги;
❖тема «вводной» учебной тревоги по ПЛА;
❖дата проведения учебной тревоги;
❖состав комиссии;
❖службы, участвующие в учебной тревоге;
❖способ проведения учебной тревоги – с полной или частичной остановкой производства и т.д.;
❖применение табличек – аншлагов, имитирующих пуск или останов оборудования.

ЧТО ДОЛЖНО БЫТЬ ВКЛЮЧЕНО В УЧЕБНО–ТРЕНИРОВОЧНЫЕ ЗАНЯТИЯ?

В ходе занятий проверяется:

- Имитация останова или пуска оборудования
- Последовательность, слаженность действий персонала спасательных служб и оповещения
- Наличие и исправность средств и способов оповещения
- Правильность и своевременность выставления постов для оцепления опасной зоны
- Наличие СИЗ. Возможность эвакуации людей из опасной зоны
- Готовность технических средств к немедленному использованию
- Время прибытия спасательных служб и их готовность к ликвидации чрезвычайной ситуации
- Умение оказывать первую помощь потерпевшим

Таблица 1. **Примерная форма оперативной части плана ликвидации аварийных ситуаций и аварий**

№ п/п	Возможные аварийные ситуации и аварии и места их возникновения	Действия по спасению людей, ликвидации аварийных ситуаций и аварий и порядок их выполнения	Должностные лица, ответственные за выполнение работ по ликвидации аварийных ситуаций и аварий, и исполнители	Места нахождения средств для спасения людей и ликвидации аварий	Действия аварийно-спасательных служб
1	2	3	4	5	6

Проведение в организациях систематических учебных тревог по ПЛА необходимо для проверки качества планов, соответствия их действительному состоянию опасного производственного объекта, проверки качества подготовки производственного персонала, отработки взаимодействия производственного персонала со специализированными подразделениями организации, внешними аварийно-спасательными службами.

После окончания учебной тревоги руководитель, проводивший ее, совместно с лицами, принимавшими участие в ее проведении, и руководством производственного объекта проводит разбор учебной тревоги.

По результатам анализа составляется акт разбора учебной тревоги, в котором отражаются: дата, время объявления учебной тревоги и время отбоя, характеристика позиции аварии, по которой проводилась учебная тревога, условия проведения (условные действия или фактические), наличие потерпевших, условия, усложняющие вводную по сравнению с оперативной частью ПЛА, ***оценка действий каждого исполнителя*** и во взаимодействии, выявленные недостатки.

В акте предусматриваются мероприятия по устранению выявленных недостатков с указанием исполнителей и сроков исполнения.

При неудовлетворительных результатах учебная тревога должна быть проведена повторно по тому же сценарию, а допущенные ошибки проработаны

Примером реагирования на чрезвычайные ситуации может служить план эвакуации людей при пожаре, разработка которого предусмотрена п. 45 Общих требований пожарной безопасности к содержанию и эксплуатации капитальных строений (зданий, сооружений), изолированных помещений и иных объектов, принадлежащих субъектам хозяйствования, утвержденных Декретом Президента Республики Беларусь от 23 ноября 2017 г. № 7 «О развитии предпринимательства». Согласно данному пункту, ***«при единовременном нахождении на этаже более 10 человек должны быть разработаны планы эвакуации людей при пожаре для каждого этажа здания, сооружения. План эвакуации утверждается руководителем субъекта хозяйствования по форме, определяемой Министерством по чрезвычайным ситуациям, и размещается на видном месте».*** *(Форма плана эвакуации утверждена постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 20 апреля 2018 г. № 21)*

Руководителю объекта следует не реже одного раза в год организовывать проведение тренировочных занятий для персонала по эвакуации людей из зданий в соответствии с планами эвакуации. По результатам тренировочных занятий необходимо составить акт.

Акт проведения учебно-тренировочного занятия по... должен содержать:

- сведения о том, кто проводит занятие (комиссия, начальник смены, цеха, комендант здания и т.д.);
- дату и время проведения;
- тему и цель занятия;
- сведения об участниках занятия (фамилии и инициалы, профессия (должность), подписи – при числе участников до 15 человек, при большем количестве – составляется список, указывается смена, с отметкой отсутствующих);
- произведенные действия согласно инструкции;
- оценку действий каждого исполнителя;
- предложения по устранению выявленных в ходе занятия недостатков, в их числе могут быть: проведение внепланового противопожарного инструктажа; пожарно-технического минимума; изучение порядка применения средств противопожарной защиты; повторное проведение учебно-тренировочного занятия по данному сценарию;
- должность, фамилию, инициалы и подпись лица, проводившего занятие, или состав комиссии.

Если в акте содержатся требования по выполнению определенных действий (см. выше), то акт проведения учебно-тренировочного занятия подлежит утверждению.

Сведения, содержащиеся в главе «Требования по охране труда в аварийных ситуациях» всех инструкций по охране труда, в общеобъектовой инструкции по пожарной безопасности, инструкции о порядке хранения веществ и материалов, также относятся к мерам реагирования на аварийные (чрезвычайные) ситуации. Данный факт следует отразить в п. 8.2 Руководства по охране здоровья и безопасности при профессиональной деятельности.

9 ОЦЕНИВАНИЕ ПРИГОДНОСТИ

Закон Хеллера:

«Первый миф науки управления состоит в том, что она существует»

Следствие Джонсона:

«Никто не знает, что происходит в действительности в пределах данной организации»

9.1 МОНИТОРИНГ, ИЗМЕРЕНИЯ, АНАЛИЗ И ОЦЕНИВАНИЕ ПРИГОДНОСТИ

(см. п. 4.5.1 СТБ 18001-2009)

9.1.1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

«Мониторинг» – это «определение статуса...», то есть *качественных характеристик*, в то время как **«измерение»** – «определение значения...», то есть *количественных показателей.*

Основу понятия «мониторинг» составляет термин monitor *(лат.)*.

Он имеет три основных значения:

- напоминающий;
- предостерегающий;
- надзирающий.

Мониторинг может заключаться в наблюдении за объектом или в определении состояния объекта для определения того, как изменился результат относительно требуемого или ожидаемого уровня. Мониторинг может применяться к системе менеджмента в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности, к процессам или к средствам управления.

Примерами мониторинга могут быть интервью с работниками, анализ документированной информации или наблюдение за выполняемой работой.

Измерение обычно заключается в присвоении числовых показателей объектам или событиям. Оно является источником количественных данных и обычно связано с оценкой результативности программ в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности.

Примерами могут быть использование измерительного оборудования, например, кислородомера для определения концентрации кислорода в емкостном сооружении или безопасного расстояния до опасного объекта.

ТРИ АКСИОМЫ ИЗМЕРЕНИЙ:

1. **«Нельзя управлять тем, что нельзя измерить!»**
2. **«Измерение приносит мало пользы без анализа!»**
3. **«Для получения результата нужны действия!»**

Анализ – *это процесс изучения данных для выявления взаимосвязей, закономерностей и тенденций.*

Он предполагает использование инструментов статистики, построение графиков, диаграмм, в том числе на основе информации, полученной из других подобных организаций.

Оценивание пригодности (оценка достигнутых результатов) – это деятельность, направленная на определение показателей приемлемости (пригодности), адекватности и результативности изучаемого предмета (объекта), важных для достижения установленных целей системы менеджмента.

В СТБ ISO 45001 установлены конкретные требования в отношении того, что должно подвергаться мониторингу и измерениям:

- степень, в которой выполняются применимые законодательные и другие требования (см. 6.1.3, 9.1.2);
- виды деятельности и операции, относящиеся к выявленным опасностям, рискам и возможностям в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности (см. 6.1.4, 8.1.1);
- степень достижения целей организации в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности (см. 6.2.2);
- результативность технических и других средств управления операциями (см. 8.1.2).

Объектами мониторинга и измерений также могут быть:

- жалобы работников на состояние здоровья;
- результаты медицинских осмотров;
- результаты оценок условий труда (шум, освещенность, концентрация вредных веществ...);
- происшествия, травмы и случаи нанесения вреда здоровью;
- результаты тренировок по действиям в чрезвычайных ситуациях;
- компетентность работников.

Организация должна определить критерии, которые позволят ей оценивать свои результаты в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности.

В качестве критериев могут применяться показатели, установленные:

- в законодательных требованиях;
- в корпоративных требованиях;
- в требованиях заказчика;
- на основе статистических данных по предыдущим аудитам.

Для достижения целей мониторинга и измерений организации следует планировать, **что будет измеряться, где и когда это будет делаться, какие методы измерения будут при этом использоваться,** а также **установить требования к компетенции лиц, которые будут осуществлять измерения** (см. п. 7.2).

Чтобы сконцентрировать ресурсы на более важных измерениях, организации следует определить характеристики процессов и видов деятельности, которые могут быть измерены, а также те измерения, которые позволяют получать наиболее полезную информацию.

Организации необходимо установить процесс(-ы) проведения измерений и осуществления мониторинга, позволяющего обеспечить совместимость (согласованность) результатов измерений и надежность получаемых данных.

Результаты измерений и мониторинга следует анализировать и использовать как для констатации успехов, так и для выявления областей, требующих коррекции или улучшений.

МОНИТОРИНГ И ИЗМЕРЕНИЯ...

Результаты измерений и мониторинга *(проактивные и реактивные)* следует анализировать и использовать

для:

- констатации успехов;
- выявления областей, требующих коррекции или улучшений;
- снижения травматизма.

Проявляя проактивный подход к проведению мониторинга, вы сможете продемонстрировать способность выполнения действий по управлению рисками.

В организации следует проводить измерения и мониторинг показателей как ***реактивных***, так и ***проактивных*** действий в области охраны труда, но предпочтение отдавать измерениям и мониторингу показателей проактивных действий, позволяющих выявлять потенциал для улучшения и снижать травматизм.

Примеры измерений

Проактивные:

- оценка соответствия законодательным актам;
- обход или инспекция выполнения работ;
- оценка результативности подготовки персонала по вопросам охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности;
- оценивание настроения и поведения персонала путем наблюдений;
- оценка уровня внутрифирменной культуры в вопросах охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности;
- результативное использование итогов аудитов;
- оценка результатов медицинских обследований и др.

Реактивные:

- проведение мониторинга заболеваемости;
- сбор данных о частоте инцидентов и заболеваемости;
- сбор данных о потерях времени, вызванных инцидентами и заболеваниями;
- действия, вызванные результатами проверок органов надзора;
- действия, являющиеся следствием информации, полученной от заинтересованных сторон.

Вы можете сравнивать свои результаты в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности с ключевыми показателями других организаций (БЕНЧМАРКИНГ) и соответствующими законодательными требованиями.

МОНИТОРИНГ И ИЗМЕРЕНИЯ

Очень важно установить требования к компетентности лиц, которые будут осуществлять измерения!

Особое внимание следует уделить установлению требований для лиц, которые будут:

- проводить оценку фактического воздействия вредных и опасных факторов;
- проводить анализ поведения работников.

Показатели измерения

Коэффициент тяжести травматизма – *коэффициент (Кт), выражающий число дней нетрудоспособности, приходящихся на 1 травму.*

Определяется по формуле Кт = Д / Т,

где: Д – число дней временной нетрудоспособности, вызванной несчастными случаями на производстве (закрыты листы нетрудоспособности);

Т – количество несчастных случаев (травм).

Коэффициент частоты травматизма – *коэффициент (Кч), выражающий количество несчастных случаев на производстве, приходящихся на 1000 работников.* Обычно Кч определяется за 1 год.

Рассчитывается по формуле Кч = Т * 1000 / Р,

где: Т – общее число потерпевших за определенный период времени независимо от того, закончилась ли временная нетрудоспособность в этом периоде;

Р – среднесписочная численность работников за этот период времени.

АНАЛИЗ ТРАВМАТИЗМА

Коэффициенты тяжести и частоты могут быть показателями для оценки работы организации в динамике за какой-то период. Но не более!

Необходимо сохранять документированную информацию о результатах мониторинга и измерений. Информация о достигнутых результатах в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности является исходными данными для анализа системы менеджмента со стороны руководства (см. п. 9.3).

Для обеспечения «достоверных результатов» может понадобиться предоставить подтверждение того:

- когда проводились мониторинг и измерения;
- кто был ответственным за каждый этап мониторинга и измерений;
- как регистрировался результат;
- как обрабатывались полученные данные;
- как проверялись полученные результаты.и т.п.

РЕСУРСЫ ДЛЯ МОНИТОРИНГА И измерений

Мониторинг – определение статуса системы, процесса или деятельности (п. 3.30)

Измерение – процесс определения значения (п. 3.31)

должны

подходить для конкретных видов деятельности

поддерживаться в рабочем состоянии

Пригодность должна подтверждаться ДОКУМЕНТАЛЬНО!

Таблица 2. **Показатели и необходимые требования для мониторинга и измерений**

Показатели для мониторинга, измерений и оценки	Кто проводит мониторинг, измерения и оценку	Документ, регламентирующий проведение мониторинга, измерений и оценки	Периодичность проведения мониторинга, измерений и оценки	Средства измерений (испытательное оборудование для проведения мониторинга, измерений и оценки)	Регистрация результатов мониторинга, измерений и оценки
1	2	3	4	5	6

Необходимо установить требуемую точность методов измерения в отношении периодичности и количества проводимых измерений, допустимой погрешности и повторяемости результатов.

Оборудование для проведения мониторинга и измерений показателей деятельности в области охраны труда должно быть подходящим, работоспособным и адекватным тем характеристикам, которые будут измеряться с его помощью.

Применяемое измерительное оборудование должно подвергаться поверке или калибровке через установленные интервалы времени или перед началом использования.

В организации должен вестись учет применяемого измерительного оборудования. На плановой основе должно проводиться профилактическое обслуживание и ремонт этого оборудования. Поверка измерительного оборудования должна проводиться относительно международных или национальных эталонов, то есть в аккредитованных лабораториях. Калибровку оборудования для мониторинга и измерений и поддержания его работоспособности следует проводить компетентному персоналу (см. п. 7.2).

В таблице 2 приведены показатели и необходимые требования для мониторинга и измерений.

ВЫВОД. ***Принимая решение на основе фактов, мы снижаем потери от неэффективных управленческих решений, накапливаем информацию, которая постепенно превращается в*** **знания.**

9.1.2 ОЦЕНИВАНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ

В соответствии со своими обязательствами выполнять законодательные и другие требования (см. п. 5.2) организация должна разработать, внедрить и поддерживать процесс(-ы) для оценивания соблюдения законодательных и других требований. Должна сохраняться документированная информация, свидетельствующая о выполнении данного процесса.

То, как будет поводиться оценка, решает сама организация. Некоторые организации специально приглашают внешних экспертов для проведения аудитов соответствия законодательным и другим требованиям. Другие делают это самостоятельно, иногда с привлечением представителей головной организации. Важно обеспечить, чтобы оценка охватывала не только законодательные требования, но и другие обязательства (отраслевые, корпоративные, контрактные и т.п.).

Процесс оценивания соблюдения требований может зависеть от характера организации (ее размеров, структуры и сложности). Оценивание соответствия может касаться как сразу многих законодательных требований, так и отдельных единичных требований. Частота оценивания может зависеть от таких факторов, как результаты предыдущего оценивания, или устанавливаться конкретными правовыми требованиями. Организация может сама установить, как ей наиболее удобно проводить оценивание соответствия конкретным требованиям – то ли в какие-то установленные сроки, то ли с какой-то установленной периодичностью.

Процесс оценивания соответствия может быть объединен с другими видами деятельности по проведению оценивания. Последние могут включать в себя аудиты системы менеджмента, экологические аудиты или контрольные действия, связанные с гарантированием качества.

Аналогично организации следует проводить оценивание соблюдения других требований, с которыми она согласилась, в том числе Руководства по реализации Концепции «нулевого травматизма». Руководящие указания по таким требованиям см. в пп. 6.1.3, А.6.1.3. Организация может решить, осуществлять процесс оценивания соблюдения других требований отдельно или объединить его с процессом оценивания соблюдения законодательных требований, с процессом проведения анализа системы менеджмента в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности со стороны руководства (см. п. 9.3) или с другими оценочными процессами.

Возможными источниками информации для проведения оценивания соблюдения законодательных и других требований могут быть:

- результаты проверок контролирующих (надзорных) органов;
- результаты аудитов;
- анализ статистических данных по травматизму, потерям рабочего времени;
- анализ документов и (или) отчетов об инцидентах и результатах оценки рисков;
- анализ результатов тестирования, выполненного в ходе мониторинга и испытаний;
- контрольные проверки технического состояния зданий, сооружений, установок оборудования и зон выполнения работ;
- анализы проекта или выполняемой работы;
- результаты контроля за соблюдением требований по охране труда, выполняемого согласно Инструкции о порядке осуществления контроля за соблюдением работниками требований по охране труда в организации и структурных подразделениях, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15 мая 2020 г. № 51;
- результаты производственного контроля;
- результаты проверок, проводимых инженерами по охране труда.

Сбор информации, учет сведений о выполнении законодательных и других требований можно вести по представленной ниже примерной форме:

№ п/п	Название НПА, ТНПА	Требования НПА, ТНПА, применимых к организации	Формы отчетности согласно законодательству, для надзорных органов	Место применения НПА, ТНПА в организации (служба, подразделение и т.п.)	Ответственные за предоставление информации (отчетов)	Сроки предоставления отчетов	Отметка о выполнении (примечание)
1	2	3	4	5	6	7	8

(Продолжение следует) ОТТБ

СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО СТБ ISO 45001-2020 (РАЗРАБОТКА, ВНЕДРЕНИЕ, ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ)

В.П. ЛАСКАВНЕВ, *эксперт-аудитор*

(Окончание. Начало в № 6–9, № 11, 2020, № 12, 2021)

9.2 ВНУТРЕННИЙ АУДИТ

9.2.1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Внутренний аудит является одним из важнейших инструментов функционирования системы менеджмента охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности, который должен обеспечить руководство организации информацией о результативности системы.

Аудит проводится на соответствие требованиям стандартов СТБ ISO, внутренним нормативным (процедуры, инструменты...) и организационно-распорядительным (приказы, распоряжения, планы...) документам.

Необходимо вести и хранить отчетные документы о результатах аудитов. Документированная информация по аудитам: программа аудита, план аудита, рабочие документы, отчет по аудиту и др.

По всем выявленным в ходе аудита несоответствиям должны применяться меры коррекции и корректирующие действия (см. п. 10.2).

Подробные рекомендации по планированию и проведению аудитов содержатся в стандарте ГОСТ ISO 19011-2013 «Руководящие указания по аудиту систем менеджмента» *(далее* – ГОСТ *ISO 19011).*

***Аудит* – это...**

систематический, независимый и документированный ***процесс***

для

получения ***свидетельств аудита*** и объективного его оценивания

в целях

установления степени соответствия ***критериям аудита***

Критерии аудита		Свидетельства аудита
требования, регламентирующие какую-либо деятельность (политика, процедура, инструкция, приказ, план-график, стандарты, законодательные требования, контрактные требования и т.д.)	?= ?≠	факты, подтверждающие выполнение (или невыполнение) установленных требований и которые могут быть проверены (журналы, таблицы, протоколы, интервью, наблюдения и т.п.)
КАК ДОЛЖНО БЫТЬ		**КАК ВЫПОЛНЯЕТСЯ**

Приведенный далее *рисунок* иллюстрирует ход процесса менеджмента программы аудита.

ХОД ПРОЦЕССА МЕНЕДЖМЕНТА ПРОГРАММЫ АУДИТА

Примечание 1. Рисунок 1 иллюстрирует применение цикла PDCA *(планируй – делай – проверяй – действуй)* в ГОСТ ISO 19011.

Примечание 2. Нумерация разделов/подразделов указывает на соответствующие разделы/подразделы ГОСТ ISO 19011.

9.2.2 ПРОГРАММА ВНУТРЕННЕГО АУДИТА

Программа внутреннего аудита

Организация должна:

❖ разработать, внедрить и обеспечить выполнение программ(ы), **включая:**
- частоту;
- методы проведения аудита;
- ответственность;
- планируемые для проверки требования;
- отчетность...

Фиксировать и сохранять соответствующую документированную информацию

Должна учесть

...результаты оценки рисков системы менеджмента охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности, выбранных для проверки процессов, изменения, влияющие на организацию, и результаты предыдущих аудитов

Должна

...отбирать аудиторов, проводить аудит и доводить результаты аудитов до соответствующих руководителей

Организации, которая нуждается в проведении аудитов, следует установить программу аудита, которая способствует определению результативности системы менеджмента аудируемого. Программа может включать аудиты, относящиеся к одному или более стандартам на системы менеджмента, проводимые либо раздельно, либо в комбинации.

Управление программой аудита

Фокусировать программу внутренних аудитов необходимо на те процессы и области, история которых указывает на то,

...что появились проблемы

...или не исчезли

...и (или) появятся (из-за характера самих процессов)

Объем программы аудита должен быть обоснован размером и характером аудируемой организации, а также характером, функциональностью, сложностью и уровнем зрелости аудируемой системы менеджмента.

Далее приведен типовой процесс аудита.

Проведение аудита

6.2 Инициирование аудита
6.2.1 Общие положения
6.2.2 Установление первоначального контакта с аудируемым
6.2.3 Определение осуществимости аудита

6.3 Подготовка деятельности по аудиту
6.3.1 Проведение анализа документов при подготовке к аудиту
6.3.2 Подготовка плана аудита
6.3.3 Назначение работ команде по аудиту
6.3.4 Подготовка рабочих документов

6.4 Проведение деятельности па аудиту
6.4.1 Общие положения
6.4.2 Проведение предварительного совещания
6.4.3 Выполнение анализа документов при проведении аудита
6.4.4 Обмен информацией во время аудита
6.4.5 Распределение ролей и ответственности сопровождающих и наблюдателей
6.4.6 Сбор и верификация информации
6.4.7 Формирование наблюдений аудита
6.4.8 Подготовка заключений аудита
6.4.9 Проведение заключительного совещания

6.5 Подготовка и распространение отчета по аудиту
6.5.1 Подготовка отчета по аудиту
6.5.2 Распространение отчета по аудиту

6.6 Завершение аудита

6.7 Проведение последующих действий после аудита (если установлено в плане аудита)

Примечание. Нумерация пунктов соответствует ГОСТ ISO 19011.

Внутренний аудит должен проводиться подготовленными аудиторами (см. п. 7.2).

Объективность и беспристрастность аудитора может быть подтверждена отсутствием ответственности за проверяемую деятельность. Аудиторам следует демонстрировать во время проведения деятельности по аудиту профессиональное поведение, в том числе быть:

✦***этичными***, то есть беспристрастными, справедливыми, искренними, честными и рассудительными;

✦***открытыми,*** то есть желающими рассматривать альтернативные идеи или точки зрения;

✦***дипломатичными,*** то есть тактичными при взаимодействии с людьми;

✦***наблюдательными,*** то есть активно наблюдать физическое окружение и виды деятельности;

✦***проницательными,*** то есть желающими понимать ситуации и быть способными к этому;

✦***легко приспосабливаемыми,*** то есть способными с готовностью адаптироваться к различным ситуациям;

✦***настойчивыми,*** то есть упорными и ориентированными на достижение целей;

✦***решительными,*** то есть способными своевременно делать заключения на основе логических соображений и анализов;

✦***самостоятельными,*** то есть способными действовать и выполнять свои функции независимо, в то же время результативно сотрудничая с другими;

✦***действовать стойко,*** то есть ответственно и этично, даже если эти действия не всегда могут быть популярными и иногда могут привести к разногласиям и конфронтации;

✦***открытыми для улучшения,*** то есть желающими учиться на ситуациях и нацеленными на лучшие результаты аудита;

✦***чувствительными к культуре,*** то есть соблюдающими и уважающими культурные традиции аудируемого;

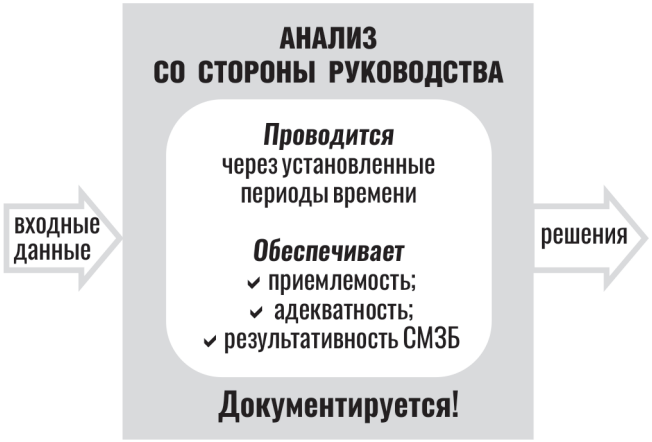
✦***готовыми к сотрудничеству,*** то есть результативно взаимодействовать с другими, включая членов команды по аудиту и персонал аудируемого.

В *приложении* к данному материалу приведен **«Кодекс аудитора».**

9.3 АНАЛИЗ СО СТОРОНЫ РУКОВОДСТВА

Нам необходимо делать выводы из наших ошибок, ибо это делает нас лучше

Анализ со стороны руководства должен охватывать всю область применения системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности, хотя не все элементы системы необходимо рассматривать одновременно. **В стандарте приведены минимальный перечень информации, которая должна быть проанализирована, а также обязательные выходные данные.**



Как правило, анализ со стороны руководства проводят таким образом, чтобы все требуемые входные данные были рассмотрены не реже одного раза в год, хотя это может делаться на нескольких заседаниях или по ходу серии многочисленных анализов. Необязательно, чтобы все входные данные были рассмотрены в ходе одного заседания или другого мероприятия, связанного с анализом со стороны руководства. Наоборот, проводимое мероприятие по анализу со стороны руководства можно сосредоточить на ограниченном круге вопросов или потребностей организации.

РАССМАТРИВАЮТСЯ:

на входе

1. Степень реализации решений предыдущих анализов со стороны руководства;

2. Изменения (контекста, связанные с СМЗБ); правовых требований, рисков и возможностей;

3. Степень реализации политики, достижения целей;

4. Показатели деятельности, включая тенденции, относящиеся к:

- ⏏инцидентам, несоответствиям, корректирующим действиям и постоянному улучшению;
- ⏏результатам мониторинга и измерений;
- ⏏результатам оценки степени соответствия законодательным и другим требованиям;
- ⏏результатам аудитов;
- ⏏консультациям работников и их участию;
- ⏏рискам и возможностям.

5. Адекватность ресурсов для обеспечения функционирования результативной СМЗБ;

6. Результаты коммуникации с заинтересованными сторонами;

7. Возможности для постоянного улучшения.

АНАЛИЗ СО СТОРОНЫ РУКОВОДСТВА

на выходе

1. Заключение по сохранению приемлемости, адекватности и результативности СМЗБ в достижении намеченных результатов;

2. Решения для постоянного улучшения;

3. Решения в отношении изменений в СМЗБ, в том числе:

- ❖потребностей в ресурсах;
- ❖действий, если не достигнуты результаты;
- ❖повышение степени интегрированности СМЗБ с другими бизнес-процессами;
- ❖ предложений, касающихся стратегического развития организации.

Формат совещаний для анализа руководством может также выбираться организацией по своему усмотрению, и это может быть Координационный совет по системам менеджмента, день охраны труда, производственное совещание, личная встреча участников, совещание с использованием электронных средств связи или другой формат, отвечающий потребностям организации.

Анализ должен дать ответы на вопросы:

Пригодна ли СМЗБ?
Удовлетворительно ли функционирует?
Если нет, что необходимо улучшить или исправить?

Движемся ли мы к намеченным целям? Если нет, то почему? Каковы цели на ближайший период?

Нужно ли менять долгосрочные стратегические цели?

Правильной ли является политика в области СМЗБ? Реализуется ли она? Нуждается ли в корректировке?

По результатам анализа могут быть выявлены области, которые требуют улучшения, чтобы повысить способность системы поддерживать стратегические направления развития организации.

Организация должна доводить информацию о соответствующих результатах анализа со стороны руководства до сведения работающих и представителей работающих (см. п. 7.4).

Документированная информация может включать:

- отчет о функционировании СМЗБ за предыдущий период;
- план действий (мероприятий) на следующий период;
- протоколы совещаний с участием высшего руководства.

■ ***ОРГАНИЗАЦИЯ ДОЛЖНА ФИКСИРОВАТЬ И СОХРАНЯТЬ ДОКУМЕНТИРОВАННУЮ ИНФОРМАЦИЮ, подтверждающую, что информация была рассмотрена и все необходимые решения были приняты высшим руководством***

10 УЛУЧШЕНИЕ

10.1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Действия по улучшению охватывают не только постоянное (непрерывное, поступательное...) улучшение, но и корректирующие действия (устранение причин несоответствий, прорывные изменения, инновации, реорганизацию и т.п.

10.2 ИНЦИДЕНТЫ, НЕСООТВЕТСТВИЯ И КОРРЕКТИРУЮЩИЕ ДЕЙСТВИЯ

Лучше потерять одну минуту жизни, чем жизнь за одну минуту

РАССЛЕДОВАНИЕ ИНЦИДЕНТОВ

Расследование инцидентов является важным приемом для предупреждения повторного возникновения инцидентов и выявления возможностей для улучшений.

***Инцидент** – происшествие, возникшее в связи с работой или во время работы, которое могло бы привести или в результате привело к травмам и ухудшению состояния здоровья.*

Примечание 1. Инцидент, после которого возникает травма и ухудшение состояния здоровья, иногда приводит к несчастному случаю.

Примечание 2. Инцидент, после которого не возникает травмы и ухудшения здоровья, но имеется потенциальная возможность для них, может привести к происшествию, близкому к инциденту, происшествию с угрозой инцидента или опасной ситуации.

(п. 3.35 СТБ ISO 45001)

Организация должна устанавливать, внедрять и поддерживать процесс(ы) для определения и менеджмента инцидентов и несоответствий, включая отчетность, расследование и принятие действий

Результаты расследований инцидентов должны документироваться, а эти записи сохраняться

Расследовать следует все инциденты. Организации следует стремиться предотвратить повторение тех инцидентов, которые были расследованы. При определении характера расследования, необходимых ресурсов и приоритетности в расследовании тех или иных обстоятельств инцидента следует принимать во внимание:

- фактические итоги и последствия инцидента;
- частоту ранее имевших место аналогичных инцидентов и их потенциальных последствий.

При осуществлении фиксации, расследовании и анализе инцидентов организации *следует учесть*:

✔ необходимость обеспечения общего понимания и принятия термина «инцидент» (см. п. 3.35) и понимания важности того, что будет происходить в ходе расследований инцидентов;

Профилактика не только лучше, но и дешевле чем лечение

Конфликт между гуманностью и коммерческими интересами не всегда обязателен

Прибыль и безопасность – не конкуренты

Обеспечение безопасности – это хорошее вложение средств

✔ что фиксации подлежат все виды инцидентов, включая крупные и мелкие аварии, чрезвычайные ситуации, почти случившиеся инциденты, случаи ухудшения состояния здоровья и другие имевшие место события;

✔ необходимость соблюдения всех законодательных требований, относящихся к регистрации и расследованию инцидентов, например, ведение журнала учета аварий и инцидентов;

✔ установление ответственности и полномочий для регистрации инцидентов и их последующего расследования;

✔ необходимость немедленных действий в отношении неизбежных рисков;

✔ необходимость беспристрастного и объективного расследования;

✔ необходимость акцента на выявлении причинных факторов;

✔ пользу от участия в расследовании свидетелей инцидента;

✔ установление требований к осуществлению и документированию результатов различных этапов процесса расследований, таких, как:

- своевременный сбор фактов и свидетельств;
- анализ результатов;
- доведение до сведения соответствующих лиц необходимости в коррекции и (или) корректирующих действиях;
- доведение соответствующей информации до лиц, участвующих в процессах идентификации опасностей, оценки рисков, обеспечения реагирования на аварийные ситуации, проведения мониторинга и измерений деятельности в области СМЗБ, а также анализа со стороны руководства.

Лицам, уполномоченным проводить расследование инцидентов, следует быть компетентными (см. п. 7.2).

*При происшествии в организации несчастных случаев и профессиональных заболеваний они **подлежат расследованию в соответствии с Правилами расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний***, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 22 мая 2020 г. № 306).

При расследовании причин аварий и инцидентов следует руководствоваться требованиями ***Инструкции о порядке технического расследования причин аварий и инцидентов, а также их учета,*** утвержденной постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 12 июля 2016 г. № 36.

Строительные аварии расследуются согласно требованиям ***Инструкции о порядке расследования строительных аварий на территории Республики Беларусь***, утвержденной постановлением Министерства архитектуры и строительства Республики Беларусь от 4 апреля 2002 г. № 11 (в редакции постановлений от 15 ноября 2006 г. № 33 и от 3 декабря 2007 г. № 27).

Выводы:

➔ любой инцидент можно предотвратить;

➔ уроки, извлеченные из тщательных расследований, помогут в будущем избежать инцидентов;

➔ безопасность является признаком ума, несчастные случаи – признаком его отсутствия.

10.2 ИНЦИДЕНТЫ, НЕСООТВЕТСТВИЯ И КОРРЕКТИРУЮЩИЕ ДЕЙСТВИЯ

Несоответствие – невыполнение требования.

Требование может быть установлено применительно к СМЗБ или относиться к деятельности в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности

Коррекция – действие, предпринятое для устранения обнаруженного несоответствия.

Корректирующее действие – действие, предпринятое для устранения причины несоответствия и предупреждения повторного его возникновения.

ПРИМЕРЫ НЕСООТВЕТСТВИЙ

При функционировании системы:

✦ невыполнение целей и задач, указанных в СМЗБ;

✦ отсутствие установленных целей в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности;

✦ сбой в периодическом оценивании соответствия законодательным и другим требованиям;

✦ неподготовленность к чрезвычайным ситуациям;

✦ отсутствие установленной ответственности в рамках СМЗБ, такой как ответственность за достижение целей в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности;

✦ отсутствие реализации выявленной потребности в подготовке персонала;

✦ применение документации с истекшим сроком действия или не относящейся к выполняемой работе;

✦ неосуществление установленной коммуникации.

При осуществлении деятельности:

⏏ нереализация программы достижения целей по улучшению;

⏏ систематическое недостижение целей по улучшению деятельности;

⏏ несоответствие законодательным и другим требованиям;

⏏ неосуществление регистрации инцидентов;

⏏ несвоевременное осуществление корректирующих действий;

⏏ постоянно высокий уровень заболеваемости и травматизма, которые не анализируются;

⏏ отклонения от требований процедур в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности;

⏏ применение новых материалов или процессов без предварительной оценки соответствующих рисков;

⏏ нарушение графика технического обслуживания оборудования;

⏏ неиспользование СИЗ;

⏏ несоблюдение производственных критериев (пределы допуска);

⏏ другие отклонения.

Организация должна выявлять фактические или потенциальные несоответствия и принимать необходимые меры в отношении их последствий, а также выявлять и устранять их коренные причины, чтобы такое несоответствие больше не повторялось или не происходило в другом месте. Задача состоит в том, чтобы гарантировать, что организация использует любую возможность для извлечения уроков из несоответствий, даже если они произошли в другом процессе, на другом участке, в другой отрасли.

Корректирующие действия должны предприниматься по несоответствиям, выявленным в результате:

■ изготовления несоответствующей продукции или оказания некачественной услуги;

■ рассмотрения жалоб работающих, общественности, замечаний органов надзора (контроля) (п. 7.4);

■ расследования инцидентов (п. 10.2);

■ мониторинга измерений (п. 9.1.1);

■ оценки соответствия применяемым законодательным и другим требованиям (п. 9.1.2);

■ внутренних (п. 9.2) и внешних аудитов;

■ проведенных медицинских осмотров;

■ анализа со стороны руководства (п. 9.3);

■ оценки степени воздействия вредных факторов и др.

Чрезвычайные ситуации (п. 8.2) могут также быть источниками информации, которые можно использовать для выявления несоответствий.

Важно понимать различие между коррекцией, направленной на устранение несоответствия и его последствий, и корректирующим действием, направленным на устранение причины несоответствия.

При проведении анализа коренных причин необходимо изучить все возможные факторы, связанные с происшествием или несоответствием, выяснить, ***что произошло, каким образом это произошло*** и ***почему это произошло,*** чтобы получить исходные данные для принятия решения о том, что можно сделать, чтобы предотвратить его повторение. При определении основной причины происшествия или несоответствия организация должна использовать методы, соответствующие характеру анализируемого происшествия или несоответствия.

Правило «5 почему»

Для установления истинной причины несоответствия необходимо последовательно задать себе вопрос ***«ПОЧЕМУ ЭТО ПРОИЗОШЛО?»*** не менее 5 раз

Коренная причина:

⏏фундаментальная причина, устранение которой сделает невозможным возникновение события;

⏏**последняя причина в цепочке.**

Метод «5 почему»

✔ Метод позволяет упорядочить процесс исследования проблемы и гарантировать изучение максимального числа причин и факторов

Пока не построена цепочка причин,
никаких корректирующих действий!

✔ Это дает возможность разработать план действий, что позволяет достичь оптимального результата

КОРРЕКТИРУЮЩЕЕ ДЕЙСТВИЕ

На каждое выявленное и зафиксированное несоответствие необходимо разработать план корректирующих действий. **Какие действия необходимо предпринять, чтобы:**

⏏смягчить проблему;

⏏исправить ситуацию и возобновить нормальную деятельность;

⏏предотвратить повторное появление.

Характер проведения корректирующих действий должен соответствовать характеру и масштабу несоответствия и рискам. По результатам корректирующих действий ***должна сохраняться документированная информация***, которая может быть в форме актов, протоколов, справок и т.п.

10.3 ПОСТОЯННОЕ УЛУЧШЕНИЕ

«Кто перестал становиться лучше, тот перестал быть хорошим!»

Филипп Розенталь

Обязательство улучшения результатов деятельности должно быть принято в Политике в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности и реализовано в СМЗБ.

Три направления постоянного улучшения:

- ***персонал:*** поведение, обучение, культура, обязательства.
- **измерение результативности:** анализ данных, статистика.
- **технология:** наилучшая доступная технология, эксплуатация и техническое обслуживание.

Примерами факторов улучшения могут быть:

✧новые технологии;

✧передовая практика (внутренняя или внешняя);

✧предложения и рекомендации заинтересованных сторон;

✧новые знания и понимание проблем в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности;

✧новые или улучшенные материалы;

✧изменения показателей производительности труда;

✧повышение компетентности работников;

✧достижение лучших результатов за счет меньшего количества ресурсов;

✧инновации;

✧реорганизация и т.п.

Приложение

«КОДЕКС АУДИТОРА»

Аудитор ДОЛЖЕН:

Быть компетентным: знать предмет аудита (продукцию и т.д.).

Знать: как можно больше о проверяемой стороне.

Управлять: аудитом.

Помогать: в случаях возникновения недопонимания или ошибочного толкования.

Демонстрировать: хорошие манеры и позитивное отношение.

Позаботиться: чтобы о его приходе на объект работники были уведомлены.

Соблюдать: профессиональную этику аудитора.

Быть пунктуальным: если обстоятельства вынуждают аудитора опаздывать на следующую встречу, то необходимо предупредить следующего проверяемого о своем опоздании.

Слушать: все, что говорит проверяемая сторона, а не только то, что аудитору хочется услышать.

Собрать: свидетельства аудита.

Быть вежливым: по отношению к проверяемой стороне.

Быть кратким: говорить мало и по существу.

Аудитор НЕ ДОЛЖЕН:

Критиковать: записывайте обнаруженные несоответствия, не сопровождая их устной критикой.

Отклоняться в сторону: следуйте намеченному пути и не позволяйте другим событиям увлечь себя в ином направлении.

Спорить: работа аудитора заключается в сборе и регистрации свидетельств аудита, а не в том, чтобы обсуждать плюсы и минусы существующей ситуации.

Грубить: помимо того что это дает благодатную почву для ваших критиков, это еще и неэтично;

Опаздывать: будьте пунктуальны (см. выше).

Иронизировать: это не способствует установлению правильных отношений между аудитором и проверяемой стороной;

Сравнивать: никому не понравится, что его будут сравнивать с коллегами, работающими лучше;

Высказывать собственное мнение: тем более навязывать его проверяемым;

Искать виновных: это не входит в функции аудитора.