

МЕЖГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТАНДАРТ
ГОСТ 12.0.230.1-2015

СИСТЕМА СТАНДАРТОВ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

РУКОВОДСТВО ПО ПРИМЕНЕНИЮ ГОСТ 12.0.230-2007 с

Дата введения - 2017-03-01 с

Введение

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

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

<1> Здесь и далее - ГОСТ 12.0.230-2007 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования".

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

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

отражают ценности и средства МОТ, связанные с обеспечением безопасности и охраны здоровья работников.

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

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

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

[ГОСТ 12.0.230-2007, Введение]

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

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

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

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

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

1 Область применения

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

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

На национальном уровне стандарт должен служить:

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

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

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

На уровне организации стандарт предназначен:

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

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

Примечание - Под членами организации понимают всех непосредственно связанных с деятельностью организации физических лиц, а не только работников. [ГОСТ 12.0.230-2007, раздел 1]

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

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

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

2 Нормативные ссылки

В настоящем стандарте использованы нормативные ссылки на следующие межгосударственные стандарты:

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

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

Примечание - При пользовании настоящим стандартом целесообразно проверить действие ссылочных стандартов в информационной системе общего пользования - на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в сети Интернет или по ежегодному информационному указателю "Национальные стандарты", который опубликован по состоянию на 1 января текущего года, и по выпускам ежемесячного информационного указателя "Национальные стандарты" за текущий год. Если ссылочный стандарт заменен (изменен), то при пользовании настоящим стандартом следует руководствоваться заменяющим (измененным) стандартом. Если ссылочный стандарт отменен без замены, то положение, в котором дана ссылка на него, применяется в части, не затрагивающей эту ссылку.

3 Термины и определения

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

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

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

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

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

3.4 документация (documentation): Совокупность отдельных документов.

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

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

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

Примечания

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

2. Записи требуют особо тщательного их хранения.

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

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

Примечания

1. У несоответствия может быть несколько причин.

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

[ГОСТ ISO 9000-2011, пункт 3.6.5]

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

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

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

Примечание - Настоящий термин близок к русскому "внедрение".

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

Примечания

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

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

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

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

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

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

Примечания

1 У потенциального несоответствия может быть несколько причин.

2 Предупреждающее действие предпринимается для предотвращения возникновения события, тогда как корректирующее действие - для предотвращения повторного возникновения события. [ГОСТ ISO 9000-2011, пункт 3.6.4]

3.16 работающий (worker): Физическое лицо, работающее в интересах работодателя по договору гражданско-правового характера и не застрахованное от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также все иные работающие на территории работодателя физические лица, не являющиеся работниками данного работодателя, включая работников подрядчика и субподрядчиков или иных физических лиц, работающих в интересах подрядчика или субподрядчика по любой форме правоотношений, либо физические лица, прикомандированные к работодателю.

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

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

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

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

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

Примечания

- 1 Субподрядчик является работодателем для своих работников.
- 2 Отношения между подрядчиком и субподрядчиком оформляются договором субподряда.
- 3 Субподрядчик может руководить организацией работ других субподрядчиков или иных физических лиц, с которыми у него имеются правоотношения.

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

3.23

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

Примечания

- 1 "Обычно предполагается" означает, что это общепринятая практика организации, ее потребителей и других заинтересованных сторон, когда предполагаются рассматриваемые потребности или ожидания.
- 2 Установленным является такое требование, которое определено, например, в документе.
- 3 Требования могут выдвигаться различными заинтересованными сторонами.

[ГОСТ ISO 9000-2011, пункт 3.1.2]

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