



## ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҰЛТТЫҚ СТАНДАРТЫ

---

**Еңбек қауіпсуздігі және денсаулық сақтау менеджменті жүйесі**  
**ТАЛАПТАР ЖӘНЕ ҚОЛДАНУ ЖӨНІНДЕГІ НҰСҚАУЛЫҚ**  
**Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья**  
**ТРЕБОВАНИЯ И РУКОВОДСТВО ПО ПРИМЕНЕНИЮ**

**ҚР СТ ISO 45001-2019**

*(ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems.  
Requirements with guidance for use, IDT)*

**Ресми басылым**

**Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму  
министрлігінің  
Техникалық реттеу және метрология комитеті  
(Мемстандарт)**

**Нұр-Сұлтан**





## ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҰЛТТЫҚ СТАНДАРТЫ

---

### Еңбек қауіпсуздігі және денсаулық сақтау менеджменті жүйесі ТАЛАПТАР ЖӘНЕ ҚОЛДАНУ ЖӨНІНДЕГІ НҰСҚАУЛЫҚ

ҚР СТ ISO 45001-2019

*(ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems.  
Requirements with guidance for use, IDT)*

Ресми басылым

Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму  
министрлігінің  
Техникалық реттеу және метрология комитеті  
(Мемстандарт)

Нұр-Сұлтан

**1 «Қазақстан сәйкестікті бағалау органдар қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі  
ӘЗІРЛЕП ЕНГІЗДІ**

**2 Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігінің  
Техникалық реттеу және метрология комитеті Төрағасының 2019 жылғы 15 сәуірдегі  
№ 178-од бұйрығымен БЕКІТІЛІП, ҚОЛДАНЫСҚА ЕНГІЗІЛДІ**

**3 Осы стандарт ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems.  
Requirements with guidance for use (Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау менеджменті  
жүйесі. Пайдалану жөніндегі талаптар мен нұсқаулық) стандартымен бірдей.**

Халықаралық стандартты ISO/TC 283 «Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау  
менеджменті жүйесі» жобалау комитеті әзірледі.

Ағылшын (en) тілінен аударылған.

Негізінде осы ұлттық стандарт дайындалған (әзірленген) және оған сілтемелер  
берілген еуропалық стандарттардың ресми данасы Нормативтік техникалық құжаттардың  
бірыңғай мемлекеттік қорында бар.

Сәйкестік дәрежесі -бірдей (IDT).

**4 Осы стандартта 2004 жылғы 9 қарашадағы № 603-ІІ «Техникалық реттеу туралы»  
және 2018 жылғы 5 қазандағы № 183-VI ҚРЗ «Стандарттау туралы» Қазақстан  
Республикасының Заңдарың нормалары іске асырылған.**

**5 БІРІНШІ ТЕКСЕРУ МЕРЗІМІ  
ТЕКСЕРУ КЕЗЕҢДІЛІГІ**

**2024 жылы  
5 жыл**

**6 ҚР СТ OHSAS 18001-2008 ОРНЫНА ЕНГІЗІЛДІ**

*Осы стандартқа енгізілетін өзгерістер туралы ақпарат жыл сайын шығарылатын  
«Стандарттау жөніндегі нормативтік құжаттар» ақпараттық сілтемесінде, ал  
өзгерістер мен түзетулер мәтіні ай сайын басып шығарылатын «Ұлттық  
стандарттар» ақпараттық сілтемесінде жарияланады. Осы стандарт қайта қаралған  
(ауыстырылған) немесе күші жойылған жағдайда, тиісті хабарлама ай сайын басып  
шығарылатын «Ұлттық стандарттар» ақпараттық сілтемесінде жарияланады*

Осы стандарт Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму  
министрлігі Техникалық реттеу және метрология комитетінің рұқсатынсыз ресми  
басылым ретінде Қазақстан Республикасы аумағында толықтай немесе бөлшектеліп  
басылып шығарыла, көбейтіле және таратыла алмайды

## Кіріспе

### 1 Кіріспе ережелер

Ұйым қызметкерлердің және өзінің қызметі қамтуы мүмкін басқа да адамдардың денсаулығын сақтауға және қауіпсіздігін қамтамасыз етуге жауапты болады. Бұл жауапкершілік олардың физикалық және ақыл-ой денсаулығын сақтау мен қорғауды қамтиды.

Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау жөніндегі менеджмент жүйесін қабылдау (ЕҚ және ДС) мақсаты ұйымдарға денсаулыққа қауіпсіз және қолайлы жұмыс орындарын құруға, жұмысқа байланысты жарақаттардың алдын алуға және денсаулық жағдайының нашарлауына, сондай-ақ ЕҚ және ДС саласындағы қызметтің нәтижелерін үнемі жақсартуға мүмкіндік беру.

### 2 ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің мақсаты

ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің мақсаты ұйымдарға ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдер мен мүмкіндіктер менеджменті үшін негіз құру болып табылады. ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің мақсаты мен күтілетін нәтижесі жұмысқа байланысты жарақаттардың алдын алу және қызметкерлердің денсаулық жағдайының нашарлауы, сондай-ақ оларды қауіпсіз және денсаулыққа қолайлы жұмыс орындарымен қамтамасыз ету болып табылады. Сондықтан ұйым үшін нәтижелі алдын алу және қорғау шараларының көмегімен ЕҚ және ДС саласындағы қауіпті жою және тәуекелдерді азайту өте маңызды болып табылады.

Мұндай шараларды ұйым оның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің жұмыс істеуі арқылы іске асырған кезде, олар ЕҚ және ДС саласындағы қызметінің нәтижелерін жақсартады. Егер ЕҚ және ДС саласындағы қызметтің нәтижелерін жақсарту үшін әлеуетті мүмкіндіктерге әрекет ету бойынша іс-әрекеттер қабылданса, ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі неғұрлым нәтижелі және тиімді болуы мүмкін.

Осы стандартқа сәйкес келетін ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін енгізу және оның жұмыс істеуін қамтамасыз ету ұйымға ЕҚ және ДС саласындағы өз тәуекелдерінің менеджментін жүзеге асыруға және ЕҚ және ДС саласындағы өз қызметінің нәтижелерін жақсартуға мүмкіндік береді. ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі ұйымға қатысты құқықтық және басқа да талаптарды орындауға көмектесе ал.

### 3 Табыс факторлары

ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін енгізу және оның жұмыс істеуін қамтамасыз ету ұйымның жүзеге асырылатын қызметке тікелей қатысты стратегиялық шешімі болып табылады. ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің тиімділігі оның көшбасшылық, адалдық көріністеріне және ұйымның барлық деңгейлерінің және барлық функционалдық құрылымдарының қызметтеріне белсенді қатысуына байланысты болады.

ЕҚ және ДС менеджменті жүйесін енгізу, жұмыс істеуін қамтамасыз ету және оны жұмысқа қабілетті күйде ұстау, оның нәтижелілігі және белгіленген нәтижелерге жету қабілеті бірқатар негізгі факторларға байланысты, ол мыналарды қамтиды:

а) жоғары басшылықтың көшбасшылығы, адалдығы, жауапкершілігі және есеп берушілігі;

б) ұйымда жоғары басшылық тарапынан ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің алға қойған нәтижелерге қол жеткізуіне қолдау көрсететін фирма ішіндегі мәдениетті қалыптастыру, басқару;

- с) коммуникация;
- д) қызметкерлермен консультациялар және қызметкерлердің қатысуы, сондай-ақ бар болса қызметкерлер өкілдерімен консультациялар және осы өкілдердің қатысуы;
- е) жүйенің жұмыс істеуін қамтамасыз ету үшін қажетті ресурстарды бөлу;
- ф) ұйымның жалпы стратегиялық мақсаттарымен және даму бағытымен келісілген ЕҚ және ДС саласындағы саясат;
- г) ЕҚ және ДС саласындағы қауіптерді анықтау, тәуекелдерді басқару және ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктермен ұсынылатын артықшылықтарды іске асыру;
- h) ЕҚ және ДС саласындағы қызметтің нәтижесін жақсарту мақсатында ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің мониторингі және қызмет нәтижесін тұрақты бағалау;
- і) ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін ұйымның бизнес-процестеріне интеграциялау;
- j) ЕҚ және ДС саласындағы саясатпен келісілген және ұйымдағы қауіптерді, сондай-ақ ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерді және ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктерді ескеретін ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттар;
- к) ұйымның қызметіне қолданылатын құқықтық және басқа талаптарға сәйкестік.

Ұйымда ЕҚ және ДС нәтижелі менеджмент жүйесінің жұмыс істеп тұрғанына қызметкерлердің және басқа мүдделі тараптардың сенімділігін арттыру үшін осы стандарттың табысты қолданылатынын көрсетуге болады. Сонымен қатар осы стандартты қабылдау қызметкерлердің жұмыста жаракаттануы және денсаулығының нашарлауы сияқты оқиғалардың алдын алатын, ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелерін жақсартатын және денсаулыққа қауіпсіз әрі қолайлы жұмыс орындарымен қамтамасыз ететін кепілдік бола алмайды.

Құжатталған ақпараттың нақтылану дәрежесі, күрделілігі мен көлемі, сондай-ақ ұйымның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің жетістігіне сенімді қамтамасыз ету үшін қажетті ресурстар көлемі мынадай бірқатар факторларға байланысты болады:

- ұйым контексі (мысалы, қызметкерлердің саны, мөлшері, географиялық орналасуы, мәдени шарттар, қолданылатын құқықтық және басқа да талаптар);
- ұйымның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін қолдану саласы;
- ұйым жүзеге асыратын қызмет түрлерінің және ЕҚ және ДС саласында олармен байланысты тәуекелдердің сипаты.

#### 4 «Жоспарлаңыз-Жасаңыз - Тексеріңіз - Әрекет Етіңіз» циклы

Осы стандартта қолданылатын ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің тәсілдері «Жоспарлаңыз - Жасаңыз - Тексеріңіз - Әрекет Етіңіз» (Plan, Do, Check and Act - PDCA) тұжырымдамасына негізделген.

PDCA-модель-тұрақты жақсартуға қол жеткізу үшін ұйым пайдаланатын итерациялық процесс. Ол жалпы менеджмент жүйесіне және оның әрбір жеке элементіне былайша қолданылуы мүмкін:

а) **Жоспарлаңыз:** ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерді, ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктерді, сондай-ақ басқа да тәуекелдер мен басқа да мүмкіндіктерді белгілеңіз және бағалаңыз, ЕҚ және ДС саласындағы ұйымның саясатына сәйкес нәтижелерге қол жеткізу үшін қажет ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттар мен процестерді белгілеңіз.

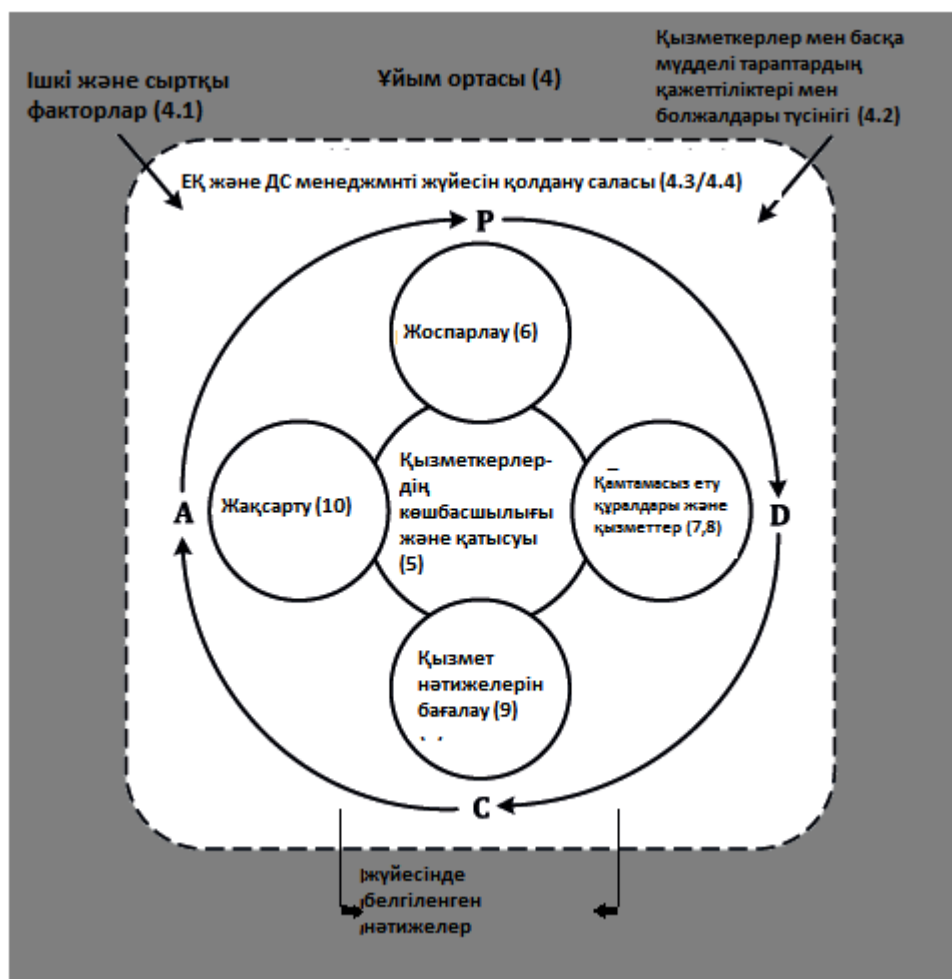
б) **Жасаңыз:** процестерді жоспарланғандай іске асырыңыз.

с) **Тексеріңіз:** ЕҚ және ДС саласындағы саясат пен мақсаттарға қатысты қызмет пен үдерістердің нәтижелеріне мониторинг және өлшеу жүргізіңіз және нәтижелер туралы хабарлаңыз.

д) **Әрекет Етіңіз:** белгіленген нәтижелерге қол жеткізу үшін ЕҚ және

ДСсаласындағы қызмет нәтижелерін тұрақты жақсарту мақсатында іс-қимылдарды жүзеге асырыңыз.

Осы стандартта PDCA тұжырымдамасы 1-суретте көрсетілгендей оның жаңа құрылымына қосылған.



**1-сурет. PDCA және осы стандарттың құрылымы арасындағы өзара байланыс**

Ескертпе - Жақшада көрсетілген нөмірлер осы стандарттың тиісті бөлімдерінің нөмірлеріне жатады.

Осы стандарт менеджмент жүйесінің стандарттарына қойылатын ISO талаптарына сәйкес келеді. Осы талаптарда «жоғары деңгей құрылымы», бірдей негізгі мәтін және бірнеше ISO стандарттарын менеджмент жүйесіне енгізетін пайдаланушыларға арнап ISO әзірлеген негізгі анықтамасы бар жалпы терминдер қамтылады.

Осы стандарт сапа, әлеуметтік жауапкершілік, қоршаған орта, қауіпсіздік немесе қаржы сияқты басқа басқару объектілері үшін ерекше талаптарды қамтымайды, бірақ оның элементтері менеджменттің басқа жүйелерінің элементтерімен келісілуі немесе біріктірілуі мүмкін.

Осы стандарт ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін енгізу және оның жұмыс істеуін қамтамасыз ету, сондай-ақ осы талаптарға сәйкестігін бағалау үшін ұйым пайдаланатын

## ҚР СТ ISO 45001-2019

талаптарды қамтиды. Ұйым осы стандартқа сәйкестігін көрсеткісі келсе, мыналар арқылы жүзеге асыра алады:

- өзін-өзі анықтау және өзін-өзі декларациялауды жүргізу немесе
- Тұтынушылар сияқты ұйымға қызығушылық танытатын тараптардан өз сәйкестігін растауды алу немесе
- ұйымға қатысты сыртқы тараптардан өзін өзі декларациялауды растауды алу немесе
- сыртқы ұйымның өзінің ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін сертификаттау/тіркеу.

Осы стандарттағы 1 - 3 – бөлімдерде қолданусаласын, нормативтік сілтемелерді, сондай-ақ осы стандартты пайдалану кезінде қолданылатын терминдер мен олардың анықтамалары көрсетілген. 4-10-тараулар осы стандартқа сәйкестігін бағалау үшін пайдаланылуы мүмкін талаптарды қамтиды. А қосымшасы осы талаптарға түсіндірме ақпаратты қамтиды. 3-бөлімде терминдер мен олардың анықтамалары тұжырымдамалық тәртіппен жинақталған.

Осы стандартта етістіктердің мынадай формалары пайдаланылады:

- a) «**тиіс**» (shall), талапты білдіреді;
- b) «**керек**» (should), ұсынымды білдіреді;
- c) «**мүмкін болар еді**» (may), рұқсат етуді, құқықты білдіреді;
- d) «**істей алады**» (can), мүмкіндігін не қабілетін білдіреді.

«Ескертпе»

ретінде белгіленген ақпаратті істі талапты түсінуден немесе түсіндіру үшін басшылық болып табылады. 3-бөлімде пайдаланылатын

«қосымша ретіндегі ескертпелер» терминді ақпаратқа ілеспекосымша ақпаратты қамтиды және терминді пайдалануға қатысты ережелерді қамтуы мүмкін.



## Мазмұны

|      |                                                                                |    |
|------|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1    | Қолданылу саласы                                                               | 1  |
| 2    | Нормативтік сілтемелер                                                         | 2  |
| 3    | Терминдер мен анықтамалар                                                      | 2  |
| 4    | Ұйым ортасы                                                                    | 8  |
| 4.1  | Ұйым түсінігі және оның ортасы                                                 | 8  |
| 4.2  | Қызметкерлер мен басқа мүдделі тараптардың қажеттіліктері мен болжаулары ұғымы | 9  |
| 4.3  | ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін қолдану саласын белгілеу (айқындау)              | 8  |
| 4.4  | ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі                                                   | 9  |
| 5    | Қызметкерлердің көшбасшылығы және қатысуы                                      | 9  |
| 5.1  | Көшбасшылығы және бейілділік                                                   | 9  |
| 5.2  | ЕҚ және ДС саласындағы саясат                                                  | 10 |
| 5.3  | Ұйымдағы міндеттер, жауапкершілік және уәкілеттілік                            | 10 |
| 5.4  | Қызметкерлерге консультация және олардың қатысуы                               | 10 |
| 6    | Жоспарлау                                                                      | 12 |
| 6.1  | Тәуекелге және мүмкіндіктерге ден қою бойынша іс-әрекеттер                     | 12 |
| 6.2  | ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттар және олардың жетістіктерін жоспарлау          | 15 |
| 7    | Қамтамасыз ету құралдары                                                       | 15 |
| 7.1  | Ресурстар                                                                      | 15 |
| 7.2  | Құзыреттілік                                                                   | 16 |
| 7.3  | Хабардарлық                                                                    | 16 |
| 7.4  | Ақпарат алмасу                                                                 | 17 |
| 7.5  | Құжатталған ақпарат                                                            | 17 |
| 8    | Қызметтері                                                                     | 18 |
| 8.1  | Қызметтерді жоспарлау және басқару                                             | 18 |
| 8.2  | Апат жағдайына дайындық және апатта әрекет ету                                 | 21 |
| 9    | Қызмет нәтижелерін бағалау                                                     | 21 |
| 9.1  | Қызмет нәтижелерін мониторингілеу, өлшеу, талдау және бағалау                  | 21 |
| 9.2  | Ішкі аудит                                                                     | 22 |
| 9.3  | Басшылық тарапынан талдау                                                      | 22 |
| 10   | Жақсарту                                                                       | 23 |
| 10.1 | Жалпы ережелер                                                                 | 23 |
| 10.2 | Оқиға, сәйкессіздік және түзетуші әрекеттер                                    | 24 |
| 10.3 | Тұрақты жақсарту                                                               | 24 |
|      | А қосымшасы (ақпараттық) Осы стандартты қолдану жөніндегі нұсқаулық            | 25 |
|      | Библиография                                                                   | 43 |



**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ҰЛТТЫҚ СТАНДАРТЫ****Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау менеджменті жүйесі****ТАЛАПТАР ЖӘНЕ ҚОЛДАНУ ЖӨНІНДЕГІ НҰСҚАУЛЫҚ****Енгізілген күні 2019-07-01****1 Қолданылу саласы**

Осы стандарт еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау менеджменті жүйесіне (ЕҚ және ДС) қойылатын талаптарды белгілейді, сондай-ақ жұмысқа байланысты жарақаттар мен денсаулық жағдайының нашарлауын болдырмау жолымен, ЕҚ және ДС саласындағы өзінің қызмет нәтижелерін белсенді жақсарту есебінен денсаулық үшін қауіпсіз және қолайлы жұмыс орындарын құруға мүмкіндік беру үшін оны қолдану жөніндегі нұсқаулықты қамтиды.

Осы стандарт еңбек қауіпсіздігін және денсаулық сақтауды жақсарту, ЕҚ және ДС саласындағы қауіптерді болдырмау және тәуекелдерді азайту (жүйеден ауытқуды қоса алғанда), ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктердің артықшылықтарын іске асыру, сондай-ақ ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінде оның қызметіне байланысты сәйкессіздіктерге ден қою үшін ЕҚ және ДС менеджменті жүйесін құруға, енгізуге және оның жұмыс істеуін қамтамасыз етуге ұмтылатын кез келген ұйымға қолданылады.

Осы стандарт ұйымға оның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі жоспарлаған нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік береді. ЕҚ және ДС саласындағы ұйымның саясатымен келісілген ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің жоспарланған нәтижелері:

- а) ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелерін үнемі жақсарту;
- б) құқықтық және басқа талаптарды орындау;
- с) ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттарға жету.

Осы стандарт оның көлеміне, түріне және жүзеге асырылатын қызмет түрлеріне қарамастан кез келген ұйымға қолданылады. Ол ұйым жұмыс істейтін орта сияқты факторларды, сондай-ақ оның қызметкерлерінің және басқа да мүдделі тараптардың қажеттіліктері мен болжалдарын ескере отырып, ұйымның басқаруындағы ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерге қолданылады.

Осы стандарт ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелері үшін ешқандай нақты критерийлерді және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің құрылымына қатысты ешқандай ұйғарымдарды белгілемейді.

Осы стандарт ұйымға оның менеджмент жүйесінің көмегімен салауатты өмір салтын және қызметкерлердің әл-ауқатын қамтамасыз ету сияқты денсаулықты сақтауға және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуге қатысты басқа да аспектілерді ескеруге және енгізуге мүмкіндік береді.

Осы стандартта қызметкерлер мен басқа да тиісті мүдделі тараптар үшін тәуекелдердің пайда болуына байланысты жағдайларды қоспағанда, өнімнің қауіпсіздігіне, меншікке зиян келтіруге немесе қоршаған ортаға әсер етуге байланысты мәселелер қарастырылмайды.

Осы стандарт ЕҚ және ДС саласындағы менеджментті жүйелі жақсарту үшін толық көлемде немесе ішінара пайдаланылуы мүмкін. Сонымен қатар, осы стандартқа сәйкестік туралы өтініш оның барлық талаптары ұйымның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне енгізілгенге дейін және қандай да бір ерекшеліксіз орындалғанға дейін таныла алмайды.

## 2 Нормативтік сілтемелер

Нормативтік сілтемелер осы стандартта келтірілмейді.

## 3 Терминдер мен анықтамалар

Осы стандартта тиісті анықтамаларымен бірге мынадай терминдер қолданылады.

**3.1 Ұйым (organization):** белгілі бір қатынастарға байланысты, жауапкершілігі, өкілеттіктері бар және мақсаттарына қол жеткізу үшін өз функцияларын орындайтын тұлға немесе адамдар тобы (3.16).

Ескертпелер

1 Ұйым ұғымына жеке кәсіпкерлер, компаниялар, корпорациялар, фирмалар, өнеркәсіптік кәсіпорындар, билік органдары, серіктестіктер, қайырымдылық ұйымдары немесе мекемелер, немесе олардың бір бөлігі, немесе олардың бірлестігі, олар заңды тұлғалар болып табылатынына немесе мемлекеттік немесе жеке меншік болып табылмайтынына қарамастан кіреді, бірақ олармен шектелмейді.

2 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.

### 3.2 Мүдделі тарап [оңтайлы термин]

**Стейкхолдер [рұқсат етілген термин] (interested party (preferred term) stakeholder (admitted term)):** қызметті жүзеге асыруға немесе шешім қабылдауға әсер етуі мүмкін, ықпал етуге ұшырауы немесе өзін соңғы ретінде қабылдауы мүмкін тұлға немесе ұйым (3.1).

Ескертпе - Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.

**3.3 Қызметкер (worker):** Ұйымның басқаруындағы жұмысты жүзеге асыратын немесе жұмысқа байланысты қызметті жүзеге асыратын тұлға (3.1).

Ескертпелер

1 Тұлғалар жұмысты немесе әртүрлі жағдайларда, ақылы негізде немесе төлемсіз жұмысқа байланысты қызметті, мысалы тұрақты негізде немесе уақытша, барлық жыл бойы немесе белгілі бір маусым бойы, тұрақсыз (жағдайдан жағдайға дейін) немесе толық емес жұмыс күнінде жүзеге асырады.

2 Қызметкерлер өзіне тұлғаларды және қатардағы қызметкерлерді басқаратын жоғары басшылықты (3.12) қосады.

3 Ұйымның басқаруында жүзеге асырылатын жұмысты немесе жұмысқа байланысты қызметті ұйымның өзінің қызметкерлері, сыртқы өнім берушілердің қызметкерлері, мердігерлер, жеке қызметкерлер, агенттіктердің қызметкерлері немесе басқа адамдар ұйым ортасына сәйкес олардың жұмысын немесе жұмысқа байланысты қызметті басқаруды тарататын көлемде орындай алады.

### 3.4 Қатысу (participation):

 Шешімдерді қабылдауға тарту.

Ескертпе - Қатысу қауіпсіздікті қамтамасыз ету және денсаулық сақтау комитеттерін және олар бар жерлерде қызметкерлердің өкілдерін тартуды қамтиды.

**3.5 Консультация (consultation):** Шешім қабылданғанға дейін көзқарасты іздеу (пікірлерді анықтау).

Ескертпе - Қатысу қауіпсіздікті қамтамасыз ету және денсаулық сақтау комитеттерін және олар бар жерлерде қызметкерлердің өкілдерін тартуды қамтиды.

**3.6 Жұмыс орны (workplace):** Ұйымның басқаруымен болатын орын (3.1), мұнда тұлға болуы қажет немесе осы тұлға жұмысты орындау үшін қай жаққа жіберілетін орын.

Ескертпе – Жұмыс орны үшін ЕҚ және ДС менеджменті жүйесі шеңберінде (3.11) ұйымның жауапкершілігі осы жұмыс орнын басқару дәрежесіне байланысты.

**3.7 Мердігер (contractor):** Келісілген спецификацияларға, мерзімдерге және шарттарға сәйкес ұйым қызметтерін ұсынатын сыртқы ұйым (3.1).

Ескертпе – Басқа қызметтер құрылыс қызметін қосуы мүмкін.

**3.8 Талаптар (requirement):** Әдетте болжанатын немесе міндетті болып табылатын қажеттілік немесе болжал.

Ескертпелер

1 «Әдетте болжанады» ұйым (3.1) және мүдделі тараптар (3.2) үшін бұл қарапайым немесе жалпы қабылданған тәжірибе болып табылатындығын білдіреді, бұл қарастырылатын қажеттілік немесе болжал тұспалданады (болжанады).

2 Белгіленген талап мәлімделген талап болып табылады, мысалы құжатталған ақпаратта (3.24).

3 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.

**3.9 Құқықтық және басқа талаптар (legal requirements and other requirements):** Ұйым (3.1) сәйкес келуге тиіс құқықтық талаптар және ұйым сәйкес келуге тиіс немесе сәйкес келгісі келген басқа талаптар (3.8).

Ескертпелер

1 Осы стандартқа қатысты құқықтық және басқа талаптар – бұл ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне қатысы барлар (3.11).

2 «Құқықтық және басқа талаптар» ұжымдық келісімдердің ережелерін қосады.

3 Құқықтық және басқа талаптар заңдарға, нормативтік құқықтық талаптарға, ұжымдық келісімдерге және қалыптасқан тәжірибеге сәйкес қызметкерлердің өкілдері болып табылатын тұлғаларды анықтайтын (белгілейтін) адамдарды қамтиды (3.3).

**3.10 Менеджмент жүйесі (management system):** Осы мақсаттарға қол жеткізу үшін саясаттарды (3.14), мақсаттарды (3.16) және процестерді (3.25) әзірлеу үшін ұйымның өзара байланысты немесе өзара іс-қимыл жасайтын элементтерінің жиынтығы.

Ескертпелер

1 Менеджмент жүйесі қызметтің бір аспектісін немесе бірнешеуін қамтуы мүмкін.

2 Менеджмент жүйесінің элементтері ұйымның құрылымын, міндеттері мен жауапкершілігін, жоспарлау жөніндегі қызметті, өндірістік қызметті, қызмет нәтижелерін бағалауды және жақсарту жөніндегі қызметті қамтиды..

3 Менеджмент жүйесін қолдану саласы барлық ұйымды, ұйым ішіндегі нақты бөлінген функцияларды, ұйымның нақты бөлінген бөліктерін немесе ұйымдар тобындағы бір немесе бірнеше толассыз функцияларды қамтуы мүмкін..

4 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады. 2-ескертпе менеджмент жүйесінің кейбір кеңінен таралған элементтерін түсіндіру (көрсету) үшін өзгертілген.

**3.11 Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау менеджменті жүйесі, ЕҚ және ДС менеджменті жүйесі (occupational health and safety management system OH&S management**

system): ЕҚ және ДС саласында саясатты іске асыру үшін пайдаланылатын менеджмент жүйесі (3.10) немесе менеджмент жүйесінің бөлігі (3.15).

**Ескертпелер**

1 ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің жоспарланған нәтижелері қызметкерлердің (3.3) жарақат алуын және денсаулық жағдайының нашарлауын (3.18) болдырмау және денсаулық үшін қауіпсіз және қолайлы жұмыс орындарын (3.6) қамтамасыз ету болып табылады.

2 «Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау (ЕҚ және ДС - ОН&S) және «еңбек қауіпсіздігі және денсаулық» (ЕҚ және ДС - OSH) терминдердің бір мағынасы бар.

**3.12 Жоғары басшылық (top management):** Жоғары деңгейде басшылықты және ұйымды (3.1) басқаруды жүзеге асыратын тұлға немесе адамдар тобы.

**Ескертпелер**

1 Жоғары басшылыққа өкілеттік беру және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне соңғы жауапкершілікті сақтау кезінде ұйым ішінде ресурстарды ұсыну биілігі бөлінген (3.11).

2 Егер менеджмент жүйесінің қолданылу саласы (3.10) тек ұйымның бір бөлігін қамтыса, жоғары басшылық ұйымның осы бөлігін басқаратын және басшылықты жүзеге асыратындар болып табылады.

3 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады. 2-ескертпе менеджмент жүйесіне қатысты жоғары басшылық жауапкершілігін түсіндіру үшін өзгертілген.

**3.13 Нәтижелілік (effectiveness):** Жоспарланған қызметті іске асыру және жоспарланған нәтижелерге жету дәрежесі.

Ескертпе - Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.

**3.14 Саясат (policy):** Ұйымның жоғары басшылығымен (3.12) ресми қалыптастырылған ұйым (3.1) ниеті мен бағыты.

Ескертпе - Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.

**3.15 Еңбек қауіпсіздігі мен денсаулық сақтау саласындағы саясат, ЕҚ және ДС саласында саясат (occupational health and safety policy ОН&S policy):** Қызметкерлердің (3.3) жарақат алуын және денсаулық жағдайының нашарлауын (3.18) болдырмау және денсаулық үшін қауіпсіз және қолайлы жұмыс орындарын (3.6) қамтамасыз ету саясаты.

**3.16 Мақсат (objective):** Қол жеткізуге тиіс нәтиже.

**Ескертпелер**

1 Мақсат стратегиялық, тактикалық немесе оперативтік болуы мүмкін.

2 Мақсаттар әр түрлі аспектілерге (мысалы, қаржылық мақсаттар, еңбекті қорғау және денсаулық қауіпсіздігі саласындағы мақсаттар, экологиялық мақсаттар) қатысты болуы мүмкін және әр түрлі деңгейлерге [(мысалы, стратегиялық мақсаттар, жалпы ұйымның мақсаттары, жоба, өнім және процесс алдына қойылған мақсаттар (3.25) қойылуы мүмкін.)].

3 Мақсаттар әртүрлі тәсілмен көрсетілуі мүмкін, мысалы, белгіленген "шығу" (нәтиже), ниет ретінде, өндірістік критерий ретінде, ЕҚ және ДС (3.17) саласындағы мақсат ретінде немесе ұқсас мағынасы бар сөздерді қолдана отырып (мысалы, ниет, ниет немесе ұмтылу).

4 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады. Түпнұсқалық 4-ескертпе алынып тасталды, себебі «ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттар» термині 3.17-де жеке анықталған.

**3.17 Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау саласындағы мақсат, ЕҚ және ДС саласындағы мақсат** (occupational health and safety objective OH&S objective): ЕҚ және ДС саласындағы саясатқа (3.15) сәйкес нақты нәтижелерге жету үшін ұйымның (3.1) белгілеген мақсаты (3.16).

**3.18 Жарақат және денсаулық жағдайының нашарлауы** (injury and ill health): қызметкердің дене-бітіміне, психикалық және ақыл-ой қабілетіне теріс әсері.

Ескертпелер

1 Осы теріс әсерлер қызметіне байланысты зақымдануды, ауруды және өлімді қосады.

2 «Жарақат және денсаулық жағдайының нашарлауы» термині жарақат алуды және жеке де, жиынтықта да денсаулық жағдайының нашарлауын түспалдайды.

**3.19 Қауіптілік** (hazard): Жарақат және денсаулық жағдайының нашарлауына себеп болуы мүмкін көз (3.18).

Ескертпе - Қауіптерге зиян немесе қауіпті жағдайдың туындауына ықтимал себеп болуы мүмкін көздер немесе жарақат немесе денсаулық жағдайының нашарлауына әкеп соқтыруы мүмкін жағдайлар кіруі мүмкін.

**3.20 Тәуекел** (risk): Белгісіздік әсері.

Ескертпелер

1 Әсер күтілетін оң немесе теріс нәтижеден ауытқудан пайда болады.

2 Белгісіздік-бұл оқиғаға, оның салдарларына немесе туындау ықтималдығына, оларды түсінуге немесе олар туралы білімдердің болуына қатысты кемшілік, тіпті ішінара ақпарат жағдайы.

3 Тәуекел ықтимал «оқиғаларға» (ISO Guide 73:2009, 3.5.1.3 анықтамаларына сәйкес) және олардың «салдарларына» (ISO Guide 73:2009 анықтамаларына сәйкес, 3.6.1.3 т.) немесе олардың комбинацияларына қатысты жиі анықталады.

4 Тәуекел оқиға салдары комбинациясы (жағдайдағы өзгерістерді қосқанда) және оларға байланысты олардың туындау «ықтималдылық» терминдерінде (ISO Guide 73:2009, 3.6.1.1 т. анықтамасына сәйкес) жиі айтылады.

5 Осы стандартта «тәуекелдер мен мүмкіндіктер» термині пайдаланылатын жағдайларда ол ЕҚ және ДС (3.21) саласындағы тәуекелдерді, ЕҚ және ДС (3.22) саласындағы мүмкіндіктерді, сондай-ақ менеджмент жүйесі үшін басқа да тәуекелдерді және менеджмент жүйесі үшін басқа да мүмкіндіктерді білдіреді.

6 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады. 5-қосымша осы стандартта оны пайдалану үшін «тәуекел және ықтималдылық» терминін түсіндіру үшін қосылған.

**3.21 Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау саласындағы тәуекел** (occupational health and safety risk OH&S risk): Осы оқиғадан(лардан) немесе әсерден(лерден) туындауы мүмкін қауіпті оқиғаның (лердің) немесе жарақаттың ауырлығының және денсаулық жағдайының нашарлауының (3.18) туындау ықтималдығының комбинациясы.

**3.22 Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау саласындағы мүмкіндік** (occupational health and safety opportunity OH&S opportunity): ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелерін жақсартуға әкелуі мүмкін жағдай немесе жағдайлар жиынтығы (3.28).

**3.23 Құзыреттілік** (competence): белгіленген нәтижелерге қол жеткізу үшін білім мен дағдыны (шеберлікті) қолдану қабілеті.

Ескертпе - Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.

**3.24 Құжатталған ақпарат (document information):** ұйымның жұмыс жағдайында басқарылуға және қуатталуға тиіс ақпарат (3.1) және оны құрайтын тасымалдағыш.

Ескертпелер

1 Құжатталған ақпарат әр түрлі форматқа ие болуы мүмкін, әртүрлі тасымалдағыштарда орналасуы және әр түрлі көздерден алынуы мүмкін.

2 Құжатталған ақпарат мыналарға жатуы мүмкін:

а) оған жататын процестерді (3.25) қосқанда, менеджмент жүйесіне (3.10);

б) ұйымның жұмыс істеуін қамтамасыз ету үшін жасалған ақпаратқа, басқа сөзбен айтқанда - құжаттамаға;

в) қол жеткізген нәтижелер куәліктеріне, басқа сөзбен айтқанда - жазбаларға.

3 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.

**3.25 Процесс (process):** «Кіруді» «шығуға» түрлендіретін өзара байланысты немесе өзара іс-қимыл жасайтын қызмет түрлерінің жиынтығы.

Ескертпе - Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.

**3.26 Процедура (procedure):** Қызметті немесе процесті жүзеге асырудың белгіленген жүйелілігі (3.25).

Ескертпе – Процедуралар құжатталған немесе құжатталмаған болуы мүмкін.  
[ISO 9000: 2015, 3.4.5, өзгертілген – Ескертпе өзгертілген].

**3.27 Қызмет нәтижесі (performance):** өлшенген қорытынды.

Ескертпелер

1 Қызметтің нәтижесі сандық және сапалық сипаттағы нәтижелерге жатуы мүмкін. Нәтижелер сапалық немесе сандық әдістердің көмегімен белгіленуі (анықталуы) және бағалануы мүмкін.

2 Қызмет нәтижесі қызмет менеджментіне, процестерге (3.25), өнімге (қызмет көрсетуді қоса алғанда), жүйелердің немесе ұйымдардың (3.1) жатуы мүмкін.).

3 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады. 1-ескертпе нәтижелерді анықтау және бағалау үшін қолданылуы мүмкін әдіс түрлерін түсіндіру үшін өзгертілген.

**3.28 ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижесі (occupational health and safety performance OH&S performance):** Қызметкерлердің жарақаттары мен денсаулық жағдайының нашарлауын болдырмау (3.18) нәтижелілігіне қатысты қызмет нәтижелері (3.3) және денсаулыққа қауіпсіз және қолайлы жұмыс орындарын қамтамасыз ету (3.6) ).

**3.29 Аутсорсингке беру (outsourcing, verb):** Сыртқы ұйым (3.1) сол ұйымның функция немесе процесс (3.25) бөлігін жүзеге асыратын істің ұйымы.

Ескертпелер

1 Сыртқы ұйым, өзіне аутсорсингке берілген функция немесе процесс қолданылу саласы ішінде болса да, менеджмент жүйесінің (3.10) қолданылу саласынан тыс болады.

2 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.



**3.30 Мониторинг (monitoring):** Жүйенің, процестің (3.25) немесе қызмет түрінің мәртебесін (жағдайын) белгілеу (анықтау).

Ескертпелер

- 1 Мәртебені белгілеу (анықтау) үшін бақылау, қадағалау немесе критикалық талдау жүргізу қажет.
- 2 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.

**3.31 Өлшеу (measurement):** Шама мәнін белгілеу (анықтау) процесі (3.25).

Ескертпе - Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.

**3.32 Аудит (audit):** Жүйелі түрде жүзеге асырылатын тәуелсіз және құжатталатын процесс (3.25) аудит критерийлеріне сәйкестік дәрежесін белгілеу (айқындау) мақсатында аудит куәліктерін алу және оларды объективті бағалау.

Ескертпелер

- 1 Аудит ішкі (бірінші тарап жүргізетін) немесе сыртқы (екінші немесе үшінші тарап жүргізетін), сондай-ақ аралас аудит (екі немесе одан да көп стандарттарға сәйкестігіне жүргізілетін) болуы мүмкін.
- 2 Ішкі аудитті ұйымның өзі (3.1) немесе оның тапсырмасы бойынша сыртқы тарап жүргізеді.
- 3 «Аудит куәлігі» және «аудит критерийлері» ISO 19011 анықталған.
- 4 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.

**3.33 Сәйкестік (conformity):** Талаптарды орындау (3.8).

Ескертпе - Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады.

**3.34 Сәйкессіздік (nonconformity):** Талаптарды орындамау (3.8).

Ескертпелер

- 1 Сәйкессіздік осы стандарттың талаптарына, сондай-ақ ұйым (3.1) өзі үшін белгілеген ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің қосымша талаптарына (3.11) жатады.
- 2 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады. 1-ескертпе осы стандарттың талаптарына сәйкессіздіктері мен ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне ұйымның жеке талаптарына сәйкессіздіктерінің өзара байланысын түсіндіру мақсатында қосылған.

**3.35 Инцидент (incident):** Жарақаттануға және денсаулық жағдайының нашарлауына (3.18) әкеп соқтыруы немесе әкеп соқтыруы мүмкін немесе жұмыс процесінде пайда болатын жұмысқа байланысты оқиға.

Ескертпелер

- 1 Жарақат алған және денсаулық жағдайы нашарлаған оқиғаға кейде "жазатайым оқиға"деп сілтеме жасайды.
- 2 Жарақаттануға және денсаулық жағдайының нашарлауына әкеп соқпаған, бірақ бұған әкелуі ықтимал оқиға "болған оқиға", "болған оқиға", "қауіпті жағдай"деп көрсетілуі мүмкін.
- 3 Инцидентпен бір немесе бірнеше сәйкессіздіктер (3.34) байланысты болуы мүмкін екеніне қарамастан, сәйкессіздік болмаған кезде де инцидент орын алуы мүмкін.

**3.36 Түзетуші іс-әрекеттер (corrective action):** сәйкессіздік(3.34) немесе инцидент (3.35) себептерін (себептерін) жою және оның қайта туындауының алдын алу мақсатындағы іс-әрекет.

Ескертпе - Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады. Анықтама оған "инцидентке" сілтемесін қосу үшін өзгертілді, себебі инциденттер еңбек қауіпсіздігі мен денсаулықты қорғаудағы негізгі факторлар болып табылады, ал оларды жою үшін қажетті әрекеттер түзету әрекеттері арқылы сәйкессіздіктерді жою үшін бірдей болып табылады.

**3.37 Тұрақты жақсарту (continual improvement):** қызмет нәтижелерін жақсарту бойынша қайталанатын қызмет (3.27)..

Ескертпелер

1 Қызмет нәтижелерінің жақсаруы ЕҚ және ДС саласындағы саясатқа (3.15) және ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттарға (3.17) сәйкес ЕҚ және ДС саласындағы қызметтің жалпы нәтижелерін жақсарту үшін ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін (3.11) пайдалануына байланысты.

2 «Тұрақты» «үздіксіз» дегенді білдірмейді, сондай-ақ (ұқсас) жақсарту жөніндегі іс-әрекеттер бір уақытта қызметтің барлық салаларында міндетті түрде орын алмауға тиіс.

3 Осы термин ISO/IEC, 1-бөлім директивасына ISO консолидацияланған толықтырудың SL қосымшасында мазмұндалған менеджмент жүйесіндегі ISO стандарттары үшін жалпы терминдер мен негізгі анықтамалардың бірі болып табылады. 1-ескертпе ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі контекстінде «қызмет нәтижелері» деген ұғымды түсіндіру үшін қосылған. 2-ескертпе «тұрақты» ұғымын түсіндіру үшін қосылған.

## **4 Ұйым ортасы (ұйым жұмыс істейтін жағдай)**

### **4.1 Ұйым түсінігі және оның ортасы (ұйым жұмыс істейтін жағдай)**

Ұйым оның қызметіне қатысы бар және оның өз менеджмент жүйесінің күтілетін нәтижелеріне жету қабілетіне әсер ететін сыртқы және ішкі факторларды (мән-жайларды) белгілеуге (анықтауға) тиіс.

### **4.2 Қызметкерлер мен басқа мүдделі тараптардың қажеттіліктері мен болжалдары түсінігі**

Ұйым белгілеуге (анықтауға) тиіс:

a) қызметкерлерге қосымша ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне қатысы бар басқа мүдделі тараптар;

b) қызметкерлердің және басқа мүдделі тараптардың тиісті қажеттіліктері мен болжалдары (яғни талаптар);

c) осы қажеттіліктер мен болжалдардың қайсысы ол үшін құқықты және басқа талаптар болып табылады немесе болуы мүмкін.

### **4.3 ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің қолданылу саласын белгілеу (анықтау)**

Ұйым оны қолдану саласын белгілеу үшін ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің шекарасын және қолданылуын белгілеуге (анықтауға) тиіс.

Осы қолдану саласын белгілеу (анықтау) кезінде ұйым:

a) 4.1-де көрсетілген сыртқы және ішкі факторларды (мән-жайды) қарастыруға тиіс;

b) 4.2-де көрсетілген талаптарды назарға алуға (ескеруге) тиіс;

c) жұмысқа байланысты жоспарланатын немесе жүзеге асырылатын қызметті назарға алуға (ескеруге) тиіс.

ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне ұйымның басқаруындағы немесе ұйым ЕҚ және ДС саласындағы ұйым қызметінің нәтижелеріне әсер етуі мүмкін қызмет, өнім және көрсетілетін қызметтер қосылуға тиіс.

Қолданылу саласы құжатталған ақпарат түрінде қолжетімді болуға тиіс.

#### 4.4 ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі

Ұйым осы стандарт талаптарына сәйкес қажетті процестер мен олардың өзара іс-қимылын қоса алғанда, ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін әзірлеуге, енгізуге, жұмыс күйінде ұстауға және тұрақты жақсартуға тиіс.

### 5 Қызметкерлердің көшбасшылығы және қатысуы

#### 5.1 Көшбасшылығы және бейілділік

Жоғары басшылық өзінің көшбасшылығын және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне қатысты бейілділігін көрсетуге тиіс:

а) жұмысқа байланысты жарақаттар мен денсаулық жағдайының нашарлауының алдын алу үшін, сондай-ақ денсаулыққа қауіпсіз және қолайлы жұмыс орындары мен қызмет түрлерін ұсыну үшін жалпы жауапкершілікті және есеп берушілікті өзіне қабылдау;

б) ЕҚ және ДС саласындағы саясат оған байланысты ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттар белгіленуін және саясат пен мақсаттар ұйымды дамытудың стратегиялық бағытымен келісілуін қамтамасыз ету;

с) ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің талаптары ұйымның бизнес-процестерінде интеграциялануы үшін қамтамасыз ету;

д) ЕҚ және ДС менеджменті жүйесін құру, қолдану, жұмыс жағдайында ұстау және жақсарту үшін қажетті ресурстардың болуын қамтамасыз ету;

е) ЕҚ және ДС саласындағы нәтижелі менеджменттің маңыздылығын түсінуді ұйымдастыруды тарату және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің талаптарына сәйкестігі;

ф) ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі өзінің белгіленген нәтижесін(лерін) алуы үшін қамтамасыз ету;

г) қызметкерлерді ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің нәтижелілігін қамтамасыз етуге үлес қосуы үшін оларға бағыттау және көмек көрсету;

h) тұрақты жақсартуды және қолдауды қамтамасыз ету;

i) басқа тиісті лауазымды адамдарды олардың жауапкершілік бөлігіне сәйкес келетін көлемде және түрде өз көшбасшылығын демонстрациялауда қолдау көрсету;

j) ЕҚ және ДС менеджмент жүйесімен белгіленген нәтижелерге жетуді қамтамасыз ету;

k) олар қақтығыстар, қауіптер, тәуекелдер мен мүмкіндіктер туралы хабардар еткен жағдайларда қызметкерлерді қудалаудан қорғау;

l) қызметкерлерге консультациялар өткізуді және олардың қатысуын қамтамасыз ететін процесті(терді) құруды және ұйымда қолдануды қамтамасыз ету (5.4 қараңыз);

m) еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау мәселелері жөніндегі комитеттерді құруды және олардың жұмыс істеуін қолдау [. 5.4 е) 1 қараңыз].

Ескертпе - Осы стандарттағы «бизнеске» сілтемелер ұйымның өмір сүру ниеті тұрғысынан негізгі болып табылатын қызмет түрлерін белгілеу үшін ең кең түрде түсіндірілуі мүмкін.

## 5.2 ЕҚ және ДС саласындағы саясат

Жоғары басшылық:

- а) жұмысқа байланысты жарақаттар мен денсаулық жағдайының нашарлауын болдырмау үшін денсаулыққа қауіпсіз және қолайлы жұмыс жағдайын қамтамасыз ету міндеттерін қамтитын, сондай-ақ ЕҚ және ДС саласындағы ниеттеріне, мөлшері мен ортасына және оның тәуекелдері мен мүмкіндіктерінің ерекше сипатына сәйкес келетін;
- б) ЕҚ және ДС саласында мақсаттарды анықтау үшін негіз құратын;
- с) құқықтық және басқа талаптарды орындауға міндетті қосатын;
- д) ЕҚ және ДС саласында қауіптілікті жоятын және қатерді азайтатын міндетті қосатын (8.1.2 қараңыз);
- е) ЕҚ және ДС менеджменті жүйесін тұрақты жақсарту міндетін қосатын;
- ф) қызметкерлерге консультация өткізу, сондай-ақ олар бар жерде қызметкерлердің және олардың өкілдерінің қатысуын қамтамасыз ету міндетін қосатын ЕҚ және ДС саласындағы саясатты әзірлеуге тиіс.

ЕҚ және ДС саласындағы саясат:

- құжатталған ақпарат түрінде қолжетімді болуға тиіс;
- ұйым қызметкерлеріне жеткізілуге тиіс;
- қалай қолайлы болса, мүдделі тараптарға қолжетімді болуға тиіс;
- маңызды және қолайлы болуға тиіс.

## 5.3 Ұйымдағы міндеттер, жауапкершілік және уәкілеттілік

Жоғары басшылық міндеттер мен жауапкершіліктің белгіленуін, сондай-ақ ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің ішінде тиісті функцияларды/міндеттерді жүзеге асыру үшін өкілеттіктер берілуін, олар ұйым ішіндегі барлық деңгейлерде, сондай-ақ олар әзірленуі, өзекті жағдайда ұсталуын және құжатталған ақпарат түрінде қолданылуын қамтамасыз етуге тиіс. Ұйымның әрбір деңгейіндегі қызметкерлер өздері басқаратын ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің аспектілері үшін жауапкершілікті өз мойнына алуға тиіс.

Ескертпе - Міндеттер, жауапкершілік пен өкілеттіктер берілуі мүмкін екеніне қарамастан, ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің жұмыс істеуі үшін жауапкершілік, сайып келгенде, жоғары басшылықта қалады.

Жоғары басшылық міндеттер мен жауапкершілікті белгілеуге, сондай-ақ мыналар үшін қажетті уәкілеттілікті ұсынуға тиіс:

- а) осы стандарт талаптарына ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің сәйкестігін қамтамасыз ету үшін;
- б) ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің жұмыс істеу нәтижелері туралы жоғары басшылыққа есептер дайындау үшін.

## 5.4 Қызметкерлерге консультация және олардың қатысуы

Ұйым қызметкерлерге консультациялар жүргізуді, сондай-ақ қызметкерлердің барлық тиісті деңгейлерде және барлық функционалдық құрылымдарда және олар бар жерде олардың өкілдерінің ЕҚ және ДС менеджменті жүйесін әзірлеу, жоспарлау, жұмыс істеуін қамтамасыз ету, жұмыс істеу нәтижелерін бағалау және жақсарту жөніндегі іс-қимылдарға қатысуын қамтамасыз ететін процесті(терді) құруға, қолдануға (пайдалануға) және жұмыс жағдайында ұстауға тиіс.

Ұйым:

- а) консультация және қатысу үшін қажетті механизмдерді, уақытты, оқытуды және ресурстарды ұсынуға;

Ескертпе – Қызметкерлердің өкілдері болуы консультация мен қатысуды іске асыру механизмі болуы мүмкін.

б) ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне қатысты іске жататын, айқын және түсінікті ақпаратқа уақытылы рұқсат беруге;

с) қатысу жолындағы кедергілерді немесе тосқауылдарды табу және жою және олар жойылмаған жағдайда мейлінше азайту;

Ескертпе - Кедергілер мен тосқауылдар қызметкерлерден алынған ақпаратқа және олардың ұсыныстарына, тілдік немесе білім беру кедергілеріне, жазаларға немесе жазалау қатеріне, сондай-ақ қызметкерлерді мақұлдамайтын және қатысуға кедергі келтіретін немесе тіпті қатысқаны үшін жазалайтын саясаттарға немесе іс жүзіндегі іс-әрекеттерге ден қоюдан бас тартуды қамтуы мүмкін.

д) қатардағы қызметкерлерге мына мәселелер бойынша консультация жүргізуге ерекше көңіл аудару:

1) мүдделі тараптардың қажеттіліктері мен болжалдарын белгілеу (анықтау) (4.2 қараңыз);

2) ЕҚ және ДС саласындағы саясатты әзірлеу (5.2 қараңыз);

3) қолданылатын жерде міндеттерді, жауапкершілікті және уәкілеттілікті бөлу (5.3 қараңыз);

4) құқықтық және басқа талаптарды қалай орындайтындығын белгілеу (анықтау) (6.1.3 қараңыз);

5) ЕҚ және ДС саласында мақсаттарды белгілеу және оларға жетуді жоспарлау (6.2 қараңыз);

6) аутсорсингке, сатып алуға және мердігерлерге қолданылатын бақылауды белгілеу (анықтау) (8.1.4 қараңыз);

7) мониторинг, өлшеу және бағалау қажеттілігін белгілеу (анықтау) (9.1 қараңыз);

8) аудит программаларын өзекті күйде жоспарлау, құру, іске асыру және қолдау (9.2.2 қараңыз);

9) тұрақты жақсартуды қамтамасыз ету (10.3 қараңыз);

е) қатардағы қызметкерлердің қатысуына мынадай жағдайда ерекше көңіл бөлу керек:

1) оларға консультация жүргізу және олардың қатысу механизмдерін белгілеу (анықтау);

2) қауіптіліктерді табу және тәуекел мен мүмкіндіктерді бағалау (6.1.1 және 6.1.2 қараңыз);

3) ЕҚ және ДС саласында қауіптілікті жою және тәуекелдерді жою жөніндегі іс-әрекеттерді белгілеу (анықтау) (6.1.4 қараңыз);

4) құзыреттілікке, оқытуға қажеттілікке, оқытуға және оқытуды бағалау қойылатын талаптарды белгілеу (анықтау) (7.2 қараңыз);

5) таралуы қажет ақпаратты және оның қалай жүзеге асырылатындығын белгілеу (анықтау) (7.4 қараңыз);

6) басқару және оларды нәтижелі енгізу мен қолдану шараларын белгілеу (айқындау) (8.1, 8.1.3 және 8.2 қараңыз);

7) инциденттер мен сәйкессіздіктерді тексеру және түзету әрекеттерін айқындау (10.2 қараңыз).

#### Ескертпелер

1 Қатардағы қызметкерлермен консультацияның маңыздылығын және олардың қатысуын көрсететін ережелер еңбек қызметін (дене еңбегі) жүзеге асыратын адамдарға бағытталған, бірақ бұл осы тізбеден,

мысалы, осы еңбек қызметі немесе ұйымда басқа да факторлар әсер ететін басшыларды алып тастауды көздемейді.

2 Қызметкерлерді тегін дайындауды жүргізу және бұл мүмкін болатын жерде, дайындауды жұмыс уақытында жүргізу қызметкерлердің қатысу жолында маңызды кедергілерді жоя алатындығы мойындалған.

## **6 Жоспарлау**

### **6.1 Тәуекелге және мүмкіндіктерге ден қою бойынша іс-әрекеттер**

#### **6.1.1 Жалпы ережелер**

ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі шеңберінде жоспарлау кезінде ұйым 4.1 (орта) көрсетілген факторларды, 4.2 (мүдделі тараптар) және 4.3 (өзінің ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін қолдану саласы) көрсетілген талаптарды қарастыруы және әрекет ету қажет тәуекелдер мен мүмкіндіктерді анықтауға тиіс:

а) ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі өзінің белгілеген нәтижесін(лерін) алатындығын қамтамасыз ету үшін;

б) тиімсіз әсерлерді болдырмау немесе азайту (төмендету) үшін;

с) тұрақты жақсартуға қолжеткізу үшін.

ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі және назарға алу қажет олардың белгілеген нәтижелері үшін тәуекелдерді және мүмкіндіктерді белгілеу (анықтау) үшін ұйым мыналарды ескеруге тиіс:

- қауіптілік (6.1.2.1 қараңыз);
- ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдер және басқа тәуекелдер (6.1.2.2 қараңыз);
- ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктер және басқа мүмкіндіктер (6.1.2.3 қараңыз);
- құқықтық және басқа талаптар (6.1.3 қараңыз).

Ұйым өзінің жоспарлау процес(тер)інде ұйымдағы, оның процестеріндегі немесе ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіндегі өзгерістерге байланысты ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің белгіленген нәтижелеріне жататын тәуекелдер мен мүмкіндіктерді белгілеуге (анықтауға) және бағалауға тиіс. Тұрақты немесе уақытша өзгерістерді жоспарлау жағдайында, бұл бағалау өзгерістер іске асырылғанға дейін жүргізілуге тиіс (8.1.3 қараңыз).

Ұйым құжатталған ақпаратты әзірлеуге, өзекті жағдайда қолдауға және қолдануға тиіс:

- тәуекелдер мен мүмкіндіктер туралы;
- процестер жоспарланғандай жүзеге асырылатындығына сенімділік алу үшін қажетті көлемде өздерінің тәуекелдері мен мүмкіндіктерін белгілеу (анықтау) және оларды ден қою үшін қажетті процестер туралы (6.1.2-6.1.4 қараңыз).

#### **6.1.2 Қауіптіліктерді табу және тәуекелдер мен мүмкіндіктерді бағалау**

##### **6.1.2.1 Қауіптіліктерді табу**

Ұйым қауіптерді тұрақты және белсенді сәйкестендіру процес(тер)ін құруы, қолдануға және жұмыс жағдайында ұстауға тиіс. Осы процесс(тер) мыналарды ескеруге тиіс, бірақ мұнымен шектелмеуге тиіс:

а) жұмыс қалай ұйымдастырылған, әлеуметтік факторлар (жұмыс көлемін (жұмыстың көптілігі), жұмыс сағатын, ізге түсу, қысылу және қорқыту), көшбасшылық және фирма ішіндегі мәдениет;

б) тұрақты және сирек жүзеге асырылатын қызмет пен пайда болатын жағдайлар;

1) жұмыс орнындағы инфрақұрылыммен, жабдықтармен, материалдармен, заттармен және физикалық жағдайлармен;

2) жобалаумен, зерттеулермен, әзірлеумен, сынаумен, өндірумен, құрастырумен, құрылыспен, қызметтер көрсетумен, техникалық қызмет көрсетумен және кәдеге жаратумен;

3) адами факторлармен;

4) жұмыс қалай жүзеге асырылатын адамдар;

с) аварияларды және оның себептерін қосқанда өткен тиісті орын алған инциденттер (ұйымға қатысы бойынша ішкі немесе сыртқы);

d) әлеуетті мүмкін болатын авариялық жағдайлар;

e) қарауды қосқанда, адамдар:

1) өз қызметкерлерін, мердігерлерді, келушілерді және басқа да адамдарды қоса алғанда, жұмыс орнына рұқсаты бар және олар жүзеге асыратын қызмет;

2) жұмыс орнына жақын және ұйым қызметінің әсеріне ұшырайтын адамдар;

3) жұмысты орындау орнында тұрған, ұйымның басқаруында жоқ қызметкерлер;

f) қарауды қосқанда, басқа мән-жайлар:

1) 1) жұмысқа тартылған қызметкерлердің қажеттіліктері мен қабілеттеріне бейімделуді қоса алғанда, жұмыстарды, процестерді, қондырғыларды, машиналарды/жабдықтарды, өндірістік процедураларды орындау аймағының және жұмыстарды ұйымдастыру схемалары;

2) ұйымның басқаруында жүзеге асырылатын жұмысқа байланысты құрылған жұмыс орнына жақын жерде орын алған жағдайлар;

3) ұйымның басқаруында жоқ және жұмысты орындау орнына жақын жерде пайда болатын, олардың жұмыс орнында адамдардың жарақат алуына және денсаулығына зиян келтіруге себеп болуы мүмкін жағдайлар;

g) ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне, оның қызметіне және процесіне, ұйымға нақты немесе ұсынылған өзгерістер (8.1.3 қараңыз);

h) қауіптілік туралы білімге және ақпаратқа өзгерістер.

#### **6.1.2.2 ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелді және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне арналған басқа тәуекелдерді бағалау**

Ұйым процесті(терді) жұмыс күйінде жасауға, қолдануға (пайдалануға) және қолдауға тиіс:

a) қолданыстағы басқару құралдары мен әдістерінің нәтижелілігін ескере отырып, анықталған қауіптіліктерге байланысты ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерге бағалау жүргізу;

b) ЕҚ және ДС менеджментінің жұмыс жүйесін құруға, енгізуге, жұмыс істеуіне және қолдауға байланысты басқа да тәуекелдерді белгілеу (айқындау) және бағалау.

Ұйым қолданатын ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерді бағалау әдістемесі(лері) мен критерийлері олардың реактивті емес, белсенді болуын және жүйелі түрде қолданылуын қамтамасыз ету мақсатында олардың қолданылу саласы, сипаты мен қолданылу уақыты тұрғысынан айқындалуға тиіс. Әзірленуге, өзекті жағдайда ұсталуға, сондай-ақ әдістеме(лер) және критерийлер туралы құжатталған ақпарат бекітілуге және сақталуға тиіс.

**6.1.2.3 ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктерді және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі үшін басқа мүмкіндіктерді бағалау**

Ұйым бағалау процес(тер)ін жұмыс күйінде жасауға, қолдануға (пайдалануға) және қолдауға тиіс:

а) ұйымда, оның саясаттарында, процестерінде немесе қызмет түрлерінде, ұйымдарда жоспарланған өзгерістерді назарға ала отырып, ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелерін жақсарту үшін ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктер, сондай-ақ:

1) жұмысқа бейімдеу, жұмысты және қызметкерлерге қатысты өндірістік жағдайды ұйымдастыру мүмкіндіктері;

2) ЕҚ және ДС саласындағы қауіптіліктерді жою және қатерлерді азайту мүмкіндіктері;

б) ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін жақсарту үшін басқа мүмкіндіктер.

Ескертпе – ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдер және ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктер ұйым үшін басқа тәуекелдердің және басқа да мүмкіндіктердің пайда болуына әкелуі мүмкін.

**6.1.3 Қолданылатын құқықтық және басқа талаптарды белгілеу**

Ұйым бағалау процес(тер)ін жұмыс күйінде жасауға, қолдануға (пайдалануға) және қолдауға тиіс:

а) өзекті құқықтық талаптарға, сондай-ақ оның қауіптеріне, ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдеріне және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне қолданылатын басқа да талаптарға қол жеткізуді орнату және алу;

б) осы құқықтық және басқа да талаптарды ұйымға қалай қолдану және олардың қайсысын тиісті қызметкерлердің назарына жеткізу қажет екенін белгілеу;

с) ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін құру, енгізу, жұмыс істеуін қамтамасыз ету және тұрақты жақсарту кезінде осы құқықтық және басқа да талаптарды есепке алу.

Ұйым оған қолданылатын құқықтық және басқа да талаптар туралы құжатталған ақпаратты әзірлеуге, өзекті жағдайда ұстауға, қолдануға, сондай-ақ тіркеуге және сақтауға, сондай-ақ осы құжатталған ақпараттың барлық өзгерістерді көрсету үшін өзекті күйінде ұсталуын қамтамасыз етуге тиіс.

Ескертпе-Құқықтық және басқа талаптар ұйым үшін тәуекелдер мен мүмкіндіктердің пайда болуына әкелуі мүмкін.

**6.1.4 Іс-әрекеттерді жоспарлау**

Ұйым мыналарды жоспарлауға тиіс:

а) іс-әрекеттерді іске асыру:

1) осы тәуекелдер мен мүмкіндіктерге әрекет ету бойынша (6.1.2.2 және 6.1.2.3 қараңыз);

2) құқықтық және басқа талаптарға әрекет ету бойынша (6.1.3 қараңыз);

3) апат жағдайларына дайын болуды және оларға әрекет етуді қамтамасыз ету бойынша (8.2 қараңыз);

б) төмендегілерді:

1) осы іс-әрекеттерді өзінің ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің процестеріне немесе басқа бизнес-процестерге біріктіру және оларды іске асыру;

2) осы іс-әрекеттердің нәтижелілігін бағалау.

Ұйым басқару иерархиясын (8.1.2 қараңыз) және іс-қимылдарды жоспарлау кезінде ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің жұмыс істеу нәтижелерін назарға алуға тиіс.



Ұйым өз іс-қимылдарын жоспарлау кезінде озық тәжірибені, өзінің технологиялық мүмкіндіктерін, сондай-ақ бизнестің қаржылық, өндірістік (функционалдық) талаптары мен талаптарын қарауға тиіс.

## **6.2 ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттар және олардың жетістіктерін жоспарлау**

### **6.2.1 ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттар**

Ұйым ЕҚ және ДС саласында тиісті функционалдық құрылымдар мен деңгейлер үшін ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің жұмыс істеуін және тұрақты жақсартылуын қамтамасыз ету және ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелерін қамтамасыз ету үшін мақсаттарды белгілеуге тиіс. (10.3 қараңыз).

ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттар:

- a) ЕҚ және ДС саласындағы саясатпен келісілуі;
- b) өлшенетін болуы (егер бұл іс жүзінде мүмкін болса) немесе бағалау мүмкіндігі болуы;
- c) мыналарды ескеруі (назарға алуы):
  - 1) қолданылатын талаптар;
  - 2) тәуекелдер мен мүмкіндіктерді бағалау нәтижелерін (6.1.2.2 және 6.1.2.3 қараңыз);
  - 3) қызметкерлермен (5,4 қараңыз) және бар болса, олардың өкілдерімен кеңесуі;
- d) мониторингке жатуы;
- e) ұйым қызметкерлеріне мәлімденуі;
- f) тиісті дәрежеде өзектендірілуіне тиіс.

### **6.2.2 ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттарға қол жеткізуді жоспарлау**

Ұйым ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттарға қол жеткізуді жоспарлаған кезде төмендегілерді белгілеуге тиіс:

- a) қандай істер орындалуы қажет;
- b) оған қандай ресурстар қажет болады;
- c) оған кім жауапты болады;
- d) ол қашан аяқталады;
- e) индикаторларды/ мониторингке арналған нәтижелерді қоса алғанда нәтижелер қалай бағаланады;
- f) ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттарға қол жеткізу бойынша іс-әрекеттер ұйымның бизнес-процестеріне қалай біріктіріледі.

Ұйым ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттар мен оларға қол жеткізу жоспарлары туралы құжатталған ақпаратты әзірлеуге, өзекті жағдайда ұстауға, сондай-ақ тіркеуге және сақтауға тиіс.

## **7 Қамтамасыз ету құралдары**

### **7.1 Ресурстар**

Ұйым ЕҚ және ДС менеджменті жүйесін құру, қолдану (пайдалану), жұмыс жағдайында ұстау және тұрақты жақсарту үшін қажетті ресурстарды белгілеуге (анықтауға) және беруге тиіс.

## **7.2 Құзыреттілік**

Ұйым:

- a) ЕҚ және ДС саласындағы қызметтің нәтижелеріне әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін қызметкерлердің қажетті құзыреттілігін белгілеуге (анықтауға);
- b) қызметкерлердің тиісті (лайықты) білім, дайындық немесе тәжірибе негізінде құзыретті болуын (қауіптілікті анықтау қабілетін қоса алғанда) қамтамасыз етуге;
- c) қолдануға болатын жерлерде қажетті құзыреттілікті сатып алу және қолдау бойынша іс-әрекеттерді жүзеге асыруға және жүзеге асырылған іс-әрекеттердің нәтижелілігін бағалауға;
- d) құзыреттіліктің куәлігі ретінде қолданылатын тиісті (жарамды) құжатталған ақпаратты тіркеуге және сақтауға тиіс.

Ескертпе-Қолданылатын іс-әрекеттер, мысалы, қарамағындағы персоналды даярлауды ұйымдастыруды, оған тәлімгерлік институтын қолдануды немесе орындаушыларды ауыстыруды, сондай-ақ құзыретті персоналды жалдауды немесе келісім-шарт бойынша жұмысқа осындайларды тартуды қамтуы мүмкін..

## **7.3 Хабардарлық**

Қызметкерлерге мыналар хабарлануы (мәлімденуі) тиіс:

- a) ЕҚ және ДС саласындағы саясат пен мақсаттар туралы;
- b) ЕҚ және ДС саласындағы қызметтің жақсартылған нәтижелерінен пайданы қоса алғанда, олардың ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің нәтижелілігін қамтамасыз етуге қосқан үлесі туралы;
- c) ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің талаптарына сәйкессіздіктің мәні мен әлеуетті салдары туралы;
- d) оқиғалар және оларды тергеу нәтижелері туралы;
- e) ЕҚ және ДС саласындағы қауіптер, тәуекелдер және оларға қатысты белгіленген іс-әрекеттер туралы;
- f) өз жұмысының барысында олардың өміріне немесе денсаулығына елеулі қауіп төндіретін жағдайларды болдырмау мүмкіндігі туралы, сондай-ақ егер қауіпті жағдай орын алса, оларды қолайсыз салдардан қорғау жөніндегі шаралар туралы.

## **7.4 Ақпарат алмасу**

### **7.4.1 Жалпы ережелер**

Ұйым төмендегілерді қоса алғанда, ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне жататын мәселелер бойынша ішкі және сыртқы коммуникацияны жүзеге асыру үшін қажетті процесті (үрдістерді) құруға, қолдануға (пайдалануға) және жұмыс жағдайында ұстауға тиіс:

- a) коммуникация қандай мәселелер бойынша жүзеге асырылады;
- b) коммуникация қашан жүзеге асырылады;
- c) коммуникация кіммен жасалады:
- 1) ұйымның әр түрлі деңгейдегі және әр түрлі функционалдық құрылымдары арасында;
- 2) мердігерлер мен жұмыс орнына келушілер арасынан;
- 3) басқа да мүдделі тараптар арасынан;
- d) коммуникация қалайша жүзеге асырылады.

Ұйым өзінің коммуникацияға деген қажеттіліктерін қарау кезінде айырмашылықтарды (мысалы, жынысын, тілін, мәдениетін, сауаттылық деңгейін, әрекетке қабілеттілігінің шектеулерін) ескеруге тиіс.

Ұйым өзінің коммуникация процес(тер)ін құру кезінде сыртқы мүдделі тараптардың көзқарасы қаралуын қамтамасыз етуге тиіс.

Ұйым өзінің коммуникация процес(тер)ін құру кезінде:

- өзіне қатысты құқықтық және басқа талаптарды екеруі;
- ЕҚ және ДС мәселелері бойынша берілетін ақпарат ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің шеңберінде пайда болатын ақпаратпен келісілуін қамтамасыз етуге тиіс.

Ұйым ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі туралы тиісті ақпаратқа әрекет етуге тиіс.

Ұйым құжатталған ақпаратты өз коммуникациясының куәлігі ретінде тиісті түрде бекітуі және сақтауға тиіс.

#### 7.4.2 Ішкі коммуникация

Ұйым:

а) ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне қатысты ақпаратты, ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіндегі өзгерістер туралы ақпаратты қоса алғанда, ұйымның әр түрлі деңгейлеріне және функционалдық құрылымдарына сәйкес (қолайлы) тәсілмен жеткізуі;

б) өзінің коммуникация процестері қызметкерлерге тұрақты жақсартуға өз үлестерін қосуға мүмкіндік беруін қамтамасыз етуге тиіс.

#### 7.4.3 Сыртқы коммуникация

Ұйым ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне қатысты ақпаратты ескере отырып және белгіленген коммуникация процестеріне сәйкес сыртқа таратуға тиіс.

### 7.5 Құжатталған ақпарат

#### 7.5.1 Жалпы ережелер

Ұйымның ЕҚ және ДС менеджменті жүйесі мыналарды қамтуға тиіс:

- а) осы стандартта талап етілетін құжатталған ақпарат;
- б) ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің нәтижелілігін қамтамасыз ету үшін қажетті ретінде ұйым белгілеген құжатталған ақпарат.

Ескертпе – Бір ұйымның ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне арналған құжатталған ақпараттың толықтық деңгейі және көлемі екінші ұйымдікінен мыналарға байланысты ерекшеленуі мүмкін:

- ұйымның көлеміне және оның қызметінің сипатына, процестеріне, өнімдері мен қызметтеріне қарай;
- құқықтық және басқа талаптардың орындалуын көрсету қажеттілігіне қарай;
- процестердің күрделілігіне және олардың өзара байланыстылығына қарай;
- қызметкерлердің құзыреттілігіне қарай.

#### 7.5.2 Құжатталған ақпаратты құру және оны өзектендіру

Құжатталған ақпаратты құру және оны өзектендіру кезінде ұйым мыналарды тиісті (қолайлы) дәрежеде қамтамасыз етуге тиіс:

- а) оларды сәйкестендіру және сипаттау/белгілеу (мысалы, оның тақырыбын, күнін, авторларын немесе есептік номерін көрсету арқылы);
- б) оның форматы (мысалы, мазмұндау тілін, бағдарламалық қамсыздандыру

версиясын, графикалық кескіндеу құралдарын белгілеу арқылы) және тиісті тасымалдағышқа орналастыру (мысалы, ақпарат қағазда немесе электронды тасымалдағышта болуға тиіс екенін көрсету арқылы);

с) жарамдылығы мен баламалылығы тұрғысынан ақпаратты талдау және бекіту.

### **7.5.3 Құжатталған ақпаратты басқару**

ЕҚ және ДС менеджменті жүйесі және осы стандарт талап ететін құжатталған ақпарат төмендегілерді қамтамасыз ету үшін басқарылуға тиіс:

а) қажет болған жерлерде қолдану үшін қол жетімді және жарамды;

б) адекватты қорғалған (мысалы, құпиясын ашудан, тиіссіз жерлерге пайдаланудан немесе тұтастығын жоюдан).

Құжатталған ақпаратты басқару үшін ұйым төмендегілерді қолданылатын көлемде қарастыруға тиіс:

- ақпаратты тарату, оған қол жеткізу құқығы, ақпаратты алу мүмкіндігі, сондай-ақ ақпаратты пайдалану;

- ақпаратты оқуға мүмкіндік беретін түрде сақтауды қоса алғанда, жинақтау және сақтау (қорғау);

- өзгерістерін басқару (мысалы, версияларын/редакцияларын басқару);

- ақпаратты сақтау мерзімі және жою тәртібі.

Ұйым ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін жоспарлау және оның жұмыс істеуі үшін қажетті ретінде белгілеген сыртқы шығу тегі құжатталған ақпарат тиісті (лайықты) түрде сәйкестендірілуі және басқаруында болуға тиіс.

Ескертпелер:

1 Қол жеткізу құқығы құжатталған ақпаратты қарауға немесе құжатталған ақпаратты оны өзгерту өкілеттігімен бірге қарауға рұқсат беруді ғана көздеуі мүмкін..

2 Тиісті құжатталған ақпаратқа қол жеткізу оған қызметкерлердің және бар болса, олардың өкілдерінің қол жеткізуін қамтиды.

## **8 Қызметтері**

### **8.1 Қызметтерді жоспарлау және басқару**

#### **8.1.1 Жалпы ережелер**

Ұйым ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің талаптарын қанағаттандыру үшін және 6-бөлімде айқындалған іс-әрекеттерді іске асыру үшін қажетті процестерді жоспарлауы және қолдануы (пайдалануы), сондай-ақ осы процестерді төмендегілер арқылы басқаруы және оларды жұмыс жағдайында ұстап тұруға тиіс.:

а) процестерге арналған критерийлерді белгілеу;

б) осы критерийлер негізінде процестерді басқаруды қолдану;

с) процесс жоспарланғандай жүзеге асырылғанына сенімді болу үшін қажетті көлемде құжатталған ақпаратты әзірлеу, өзекті жағдайда ұстау, қолдану, сондай-ақ жүргізу және сақтау;

д) жұмысты қызметкерлерге ыңғайлы етіп бейімдеу.

Жұмыстарды орындау орындарында бір мезгілде әртүрлі ұйымдардың қызметкерлері болуы мүмкін жағдайларда ұйым ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің тиісті бөліктерінің жұмыс істеуін басқа ұйымдармен келісуге тиіс.

### 8.1.2 ЕҚ және ДС саласындағы қауіптерді жою және тәуекелдерді азайту

Ұйым басқару құралдары мен әдістерінің келесі иерархиясын пайдалана отырып, ЕҚ және ДС саласындағы қауіптерді жою және тәуекелдерді азайту процесін (процестерін) құруға, қолдануға (пайдалануға) және жұмыс жағдайында ұстауға тиіс:

- a) қауіптерді жою;
- b) процесстер, операциялар, материалдар немесе жабдықтардың қауіпсіздеу түрлеріне ауыстыру;
- c) техникалық құралдар мен басқару әдістерін қолдану және жұмыстарды қайта ұйымдастыру;
- d) қызметкерлерді даярлауды қоса алғанда, әкімшілік құралдар мен басқару әдістерін қолдану;
- e) адекватты жеке қорғаныс құралдарын қолдану.

Ескертпе - Көптеген елдерде құқықтық және басқа талаптар қызметкерлерге жеке қорғану құралдарының (ЖҚК) тегін берілуі туралы ережені қамтиды.

### 8.1.3 Өзгерістерді басқару

Ұйым төмендегілерді қоса алғанда, ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелеріне әсер ететін жоспарланған уақытша және тұрақты өзгерістерді басқару процесін (процестерін) құруға тиіс:

- a) төмендегілерді қоса алғанда, жаңа өнімдерді, қызметтер мен процестерді енгізу немесе қолданыстағы өнімдерді, қызметтер мен процестерді өзгерту:
  - жұмыс орындары мен оның айналасының орналастырылуы;
  - жұмысты ұйымдастыру;
  - өндірістік жағдайлар;
  - жабдықтар;
  - жұмыс күші;
- b) құқықтық және басқа талаптардың өзгерістері;
- c) ЕҚ және ДС саласындағы қауіптер мен тәуекелдерге қатысты ақпараттың немесе білімнің өзгерістері;
- d) білім мен технология саласындағы әзірлемелер.

Ұйым қажет болғанда кез келген жағымсыз әсерлерді азайту бойынша іс-әрекеттерді қолдана отырып жоспарланбаған өзгерістердің салдарларын талдауға тиіс.

Ескертпе - Өзгерістер тәуекелдер мен мүмкіндіктерге әкелуі мүмкін.

### 8.1.4 Сатып алулар

#### 8.1.4.1 Жалпы ережелер

Ұйым өнім мен қызметтерді сатып алуды басқару процесін (процестерін) олардың өзінің ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне сәйкестігін қамтамасыз ету мақсатында құруы, қолдануы (пайдалануы) және жұмыс жағдайында ұстауға тиіс.

#### 8.1.4.2 Мердігерлер

Ұйым төмендегілерге байланысты ЕҚ және ДС саласындағы қауіптерді анықтау (сәйкестендіру), сондай-ақ тәуекелдерді бағалау және басқару мақсатында өзінің сатып алу процесін (процестерін) өзінің мердігерлерімен келісуге тиіс:

- a) мердігердің ұйымға әсер ететін қызметтері және іс-әрекеті;
- b) мердігердің қызметкерлеріне әсер ететін ұйымның қызметі мен іс-әрекеттері;
- c) жұмыстарды жүргізу орнындағы басқа мүдделі тараптарға әсер ететін мердігердің қызметі мен іс-әрекеттері.

Ұйым мердігер мен оның қызметкерлерінің ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің талаптарын сақтауын қамтамасыз етуге тиіс. Ұйымдағы сатып алу процесі (процестері) мердігерлерді таңдау кезінде ЕҚ және ДС қатысты критерийлерді белгілеуге және қолдануға тиіс.

Ескертпе - Мердігерлерді таңдау кезінде ЕҚ және ДС байланысты критерийлерді келісімшарттық құжаттарға енгізу пайдалы болуы мүмкін.

#### **8.1.4.3 Аутсорсинг**

Ұйым аутсорсингке берілген функциялар мен процестердің басқаруда болуын қамтамасыз етуге тиіс. Ұйым аутсорсингті басқару жөніндегі оның шаралары құқықтық және басқа да талаптармен, сондай-ақ оның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі белгілеген нәтижелерге қол жеткізумен келісілуін қамтамасыз етуге тиіс. Осы функциялар мен процестерге қолданылуға тиіс басқару түрі мен дәрежесі ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі шеңберінде белгіленуге тиіс.

Ескертпе - Сыртқы жеткізушілердің іс-әрекеттерін ұйыммен келісу аутсорсингтің ЕҚ және ДС саласындағы қызметтің нәтижелеріне көрсететін барлық әсерлерді ескеруге көмектесе алады.

#### **8.2 Апат жағдайына дайындық және апатта әрекет ету**

Ұйым төмендегілерді қоса алғанда, 6.1.2.1 сәйкес анықталған әлеуетті апат жағдайларына дайындық және оларға әрекет ету үшін қажетті процесті (процестерді) құруға, қолдануға (пайдалануға) және жұмыс жағдайында ұстауға тиіс:

- a) алғашқы көмек көрсетуді қоса алғанда, апат жағдайына жоспарлы әрекет ету механизмін құру;
- b) уақытында әрекет ету үшін оқумен қамтамасыз ету;
- c) жоспарланған іс-шараларды орындауға жоспарлы әрекет ету үшін мерзімді оқу-жаттығу сабақтарын өткізу;
- d) тиімділігін бағалау және қажет болғанда жоспарланған әрекет етуді, әсіресе оның ішінде апат жағдайы туындағаннан кейін жоспарланған әрекет етуді қайта қарау;
- e) барлық қызметкерлердің міндеттері мен жауапкершілігіне қатысты ақпаратты тарату, сондай-ақ оларға мәлімдеу;
- f) тиісті ақпаратты мердігерлерге, келушілерге, апаттық қызметтерге, билік органдарына және егер ол қолайлы болса, жергілікті қоғамдастыққа жеткізу;
- g) барлық тиісті мүдделі тараптардың қажеттіліктері мен мүмкіндіктерін есепке алу және олардың жоспарлы әрекет ету жөніндегі іс-шараларды әзірлеуге қатысуын қамтамасыз ету (қолайлы көлемде).

Ұйым процесс (процестер) туралы құжатталған ақпаратты, сондай-ақ әлеуетті апат жағдайларына әрекет ету жоспарларын әзірлеуі, өзекті жағдайда ұстауы, қолдануы, сондай-ақ бекітуі және сақтауға тиіс.

## 9 Қызмет нәтижелерін бағалау

### 9.1 Қызмет нәтижелерін мониторингілеу, өлшеу, талдау және бағалау

#### 9.1.1 Жалпы ережелер

Ұйым қызмет нәтижелерін мониторингілеу, өлшеу, талдау және бағалау процестерін құруға, қолдануға және жұмыс күйінде ұстауға тиіс.

Ұйым төмендегілерді белгілеуге тиіс:

- a) төмендегілерді қоса алғанда, мониторинг мен өлшеу жүргізуге тиіс:
  - 1) құқықтық және басқа талаптардың орындалу деңгейі;
  - 2) анықталған (сәйкестендірілген) қауіптерге, тәуекелдерге және мүмкіндіктерге қатысты өз қызметі мен операциялары;
  - 3) ұйымның ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттарына қол жеткізу деңгейі;
  - 4) өндірістік және басқа құралдардың және басқару әдістерінің нәтижелілігі;
- b) қолданылу шамасына қарай олардың нәтижелерінің дұрыстығын қамтамасыз ету үшін қызмет нәтижелерін мониторингілеу, өлшеу, талдау және бағалау әдістері;
- c) ұйым өзінің ЕҚ және ДС саласындағы қызметтерінің нәтижелерін бағалайтын критерийлер;
- d) мониторинг пен өлшеулер жүргізілетін кезде;
- e) мониторинг пен өлшеулердің нәтижелері талданатын, бағаланатын және таратылатын кезде.

Ұйым ЕҚ және ДС саласындағы өз қызметінің нәтижелерін бағалауы және ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің нәтижелілігін белгілеуі (анықтауы) тиіс.

Ұйым қолданылатын шамада мониторинг және өлшеу үшін калибрленген немесе верификацияланған (тексерілген) жабдықтың қолданылуын және оның тиісті (лайықты) түрде жұмыс жағдайында ұсталуын қамтамасыз етуге тиіс.

Ескертпе - Мониторинг пен өлшеуге арналған жабдықтарды калибрлеуге немесе верификациялауға (тексеруге) қатысты құқықтық немесе басқа да талаптар (мысалы, ұлттық немесе халықаралық стандарттар) болуы мүмкін.

Ұйым мынадай тиісті құжатталған ақпаратты тіркеуге және сақтауға тиіс:

- мониторинг, өлшеу, талдау және қызмет нәтижелерін бағалау нәтижелерінің куәлігі болып табылатын;
- өлшеу жабдығын жұмыс жағдайында ұстау, калибрлеу немесе верификациялау (тексеру) туралы.

#### 9.1.2 Сәйкестік деңгейін бағалау

Ұйым құқықтық және басқа талаптарға сәйкестік дәрежесін бағалау процесін (процестерін) құруға, қолдануға (пайдалануға) және жұмыс жағдайында ұстауға тиіс. (6.1.3 қараңыз).

Ұйым:

- a) сәйкестік дәрежесін бағалауды жүргізу әдістері мен жиілігін белгілеуі (анықтауы);
- b) сәйкестік дәрежесін бағалауы және қажет болған жағдайда тиісті іс-қимылдарды жүзеге асыруы (10.2 қараңыз);
- c) білім жинақтау және құқықтық және басқа талаптарға өзінің сәйкестік мәртебесін (бар сәйкестік дәрежесін) түсінуді қамтамасыз етуі;
- d) бағалау нәтижелері туралы құжатталған ақпаратты тіркеуі және сақтауға тиіс.

## 9.2 Ішкі аудит

### 9.2.1 Жалпы ережелер

Ұйым ЕҚ және ДС менеджменті жүйесі болып табылатыны туралы ақпарат алу үшін жоспарланған уақыт аралықтары арқылы ішкі аудиттер жүргізуге тиіс:

а) мыналарға:

- 1) ұйымның өзінің ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне қойылатын, ЕҚ және ДС саласындағы саясат пен мақсаттарға қойылатын талаптарды қоса алғанда, өз талаптарына;
- 2) осы стандарттың талаптарына;
- б) тиімді қолданылатын (пайдаланылатын) және жұмыс жағдайына сәйкес.

### 9.2.2 Ішкі аудит бағдарламасы

Ұйым:

а) аудит жүргізудің жиілігі мен әдістерін, жауапкершілікті, тексеру үшін жоспарланған талаптарды, консультацияларды, сондай-ақ тексеру үшін таңдалған процестердің маңыздылығын және алдыңғы аудит нәтижелерін ескеруге тиіс аудит туралы есептілікті қоса алғанда, аудит бағдарламасын(бағдарламаларын) жоспарлау, жасау, орындауды қамтамасыз ету және өзекті жағдайда ұстау;

б) әрбір аудит үшін аудит критерийлерін және аудитке жататын облыстарды белгілеу;

с) аудиторларды таңдау және аудит процесінің объективтілігі мен әділдігі қамтамасыз етілетіндей аудит жүргізу;

д) аудиттердің нәтижелері тиісті басшылардың назарына жеткізілуін қамтамасыз етуге; аудиттердің тиісті нәтижелері қызметкерлердің және бар болса, қызметкерлер өкілдерінің, сондай-ақ басқа да тиісті мүдделі тараптардың назарына жеткізілуін қамтамасыз етуге;

е) сәйкессіздіктерге жауап ретінде тиісті іс-әрекеттерді жүзеге асыру және ЕҚ және ДС саласындағы өз қызметінің нәтижелерін үнемі жақсарту (10-тарауды қараңыз);

ф) аудит бағдарламасын және аудит нәтижелерін іске асыру куәлігі болып табылатын құжатталған ақпаратты тіркеу және сақтау.

Ескертпе - Аудит өткізу және аудиторлардың құзыреттілігі мәселелері бойынша қосымша ақпарат алу үшін ISO 19011 қарау керек.

## 9.3 Басшылық тарапынан талдау

Жоғары басшылық жоспарланған уақыт кезеңдерінен кейін ұйымның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне оның сақталатын жарамдылығын, адекваттылығын және нәтижелілігін қамтамасыз ету үшін талдау жүргізуге тиіс.

Басшылық тарабынан талдауға төмендегілерді қарау жатады:

а) басшылық тарапынан алдыңғы талдаулардың шешімдеріне сәйкес жүзеге асырылатын іс-әрекеттердің мәртебесі (іске асыру дәрежесі);

б) төмендегілерді қоса алғанда, ЕҚ және ДС менеджмент жүйесімен байланысты сыртқы және ішкі факторлардағы (жағдайлардағы) өзгерістер;

1) мүдделі тараптардың қажеттіліктері мен болжаулары;

2) құқықтық және басқа талаптар;

3) тәуекелдер мен мүмкіндіктер;

с) ЕҚ және ДС саласындағы саясатты іске асыру және ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттарға қол жеткізу дәрежесі;



d) төмендегілерге қатысты үрдістерді қоса алғанда, ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелері туралы ақпарат:

- 1) оқиғалар, сәйкессіздіктер, түзетуші әрекеттер және тұрақты жақсарту;
- 2) мониторинг және өлшеу нәтижелері;
- 3) құқықтық және басқа талаптарға сәйкестік деңгейін бағалау нәтижелері;
- 4) аудит нәтижелері;
- 5) қызметкерлер консультациясы және олардың қатысуы;
- 6) тәуекелдер мен мүмкіндіктер;
- е) ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің нәтижелі жұмыс істеуін қамтамасыз етуге арналған ресурстардың адекваттылығы;
- ф) мүдделі тараптармен коммуникацияның нәтижелілігі;
- г) тұрақты жақсартуға арналған мүмкіндіктер.

Басшылық тарапынан талдау нәтижелері төмендегілерге қатысты шешімдерді қамтуға тиіс:

- белгіленген нәтижелерге жетуде ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің жарамдылығын, адекваттылығын және нәтижелілігін сақтауға қатысты қорытынды;
- тұрақты жақсарту мүмкіндіктері;
- ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің өзгерістеріндегі барлық анықталған қажеттіліктер;
- ресурстардағы қажеттіліктер;
- қажет болған жағдайлардағы іс-қимылдар;
- ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің басқа бизнес-процестермен интеграциялану дәрежесін арттыру мүмкіндіктері;
- Ұйымды дамытудың стратегиялық бағытына қатысты барлық ұсыныстар.

Жоғары басшылық басшылықтың тарапынан талдаудың тиісті нәтижелері туралы ақпаратты өз қызметкерлеріне және бар болса олардың өкілдеріне жеткізуге тиіс (7.4 қараңыз).

Ұйым басшылық тарапынан талдау нәтижелерінің куәлігі болып табылатын құжатталған ақпаратты тіркеуге және сақтауға тиіс.

## 10 Жақсарту

### 10.1 Жалпы ережелер

Ұйым жақсартулар үшін мүмкіндіктерді анықтауға тиіс (9-бөлімді қараңыз) және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі белгілеген нәтижелерге қол жеткізу үшін қажетті іс-қимылдарды жүзеге асыруға тиіс.

### 10.2 Оқиға, сәйкессіздік және түзетуші әрекеттер

Ұйым оқиғалар мен сәйкессіздіктерді, олар туралы есептілікті, оларды тексеруді және тиісті іс-қимылдарды жүзеге асыруды қоса алғанда, белгілеу (айқындау) және басқару процесін(процестерін) құруға, қолдануға (пайдалануға) және жұмыс жағдайында ұстауға тиіс.

Оқиға немесе сәйкессіздік туындаған жағдайда ұйым мыналарды орындауға тиіс:

а) оқиғаға немесе сәйкессіздікке және ол қолданылатын көлемде уақтылы әрекет ету:

- 1) оларды басқару және оларды түзету жөніндегі іс-әрекеттерді жүзеге асыру;
- 2) салдарларға қатысты шара қолдану;
- б) қызметкерлердің қатысуымен (5.4 қараңыз) және басқа тиісті мүдделі

тараптарды тарта отырып, оқиғаның түпкілікті себебін (себептерін) немесе сәйкессіздікті жою жөніндегі түзету іс-қимылының қажеттілігін, ол қайталанбауы немесе тағы бір жерде туындамауы үшін төмендегілердің негізінде бағалау:

- 1) оқиғаны тексеру немесе сәйкессіздікті талдау;
  - 2) оқиғаның немесе сәйкессіздіктің себептерін анықтау;
  - 3) осыған ұқсас оқиғаның болған-болмағанын немесе тағы бір жерлерде осыған ұқсас сәйкессіздік орын алғанын немесе әлі де туындауы мүмкін жерлерді анықтау;
  - с) ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерді, сондай-ақ басқа да тәуекелдерді бағалау нәтижелерін тиісті (лайықты) түрде талдау (6.1 қараңыз);
  - д) басқару тәсілдері мен әдістерінің иерархиясына (8.1.2 қараңыз) және өзгерістер менеджментіне сәйкес түзету әрекеттерін қоса алғанда, барлық қажетті әрекеттерді анықтау және іске асыру (8.1.3 қараңыз);
  - е) іс-әрекетті жүзеге асырғанға дейін жаңа немесе өзгерген қауіптерге қатысты ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерді бағалау;
  - ф) түзету әрекеттерін қоса алғанда, барлық жүзеге асырылған іс-әрекеттердің нәтижелілігін талдау;
  - г) қажет болғанда ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне өзгерістер енгізу.
  - h) түзетуші іс-әрекеттер анықталған оқиғалардың немесе сәйкессіздіктердің әсерінің немесе әлеуетті әсерінің маңыздылығына сәйкес келуі (жарамды болуы) тиіс.
- Ұйым төмендегілердің куәлігі ретінде қолданылатын құжатталған ақпаратты тіркеуге және сақтауға тиіс:
- оқиғаның немесе сәйкессіздіктердің және олармен байланысты барлық келесі әрекеттердің сипаты;
  - олардың нәтижелілігін қоса алғанда, әрбір іс-қимылдың және түзету іс-әрекетінің нәтижелері.
- Ұйым осы құжатталған ақпаратты тиісті қызметкерлерге және бар болса олардың өкілдеріне, сондай-ақ тиісті мүдделі тараптарға мәлімдеуге тиіс.

Ескертпе - Оқиға туралы ақпаратты беру және оны қандай да бір кідіріссіз тексеру ЕҚ және ДС саласындағы қауіпті жылдам жоюға және олармен байланысты тәуекелдерді азайтуға көмектеседі.

### 10.3 Тұрақты жақсарту

Ұйым мынадай жолдармен ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің жарамдылығын, адекваттылығын және нәтижелілігін үнемі арттырып отыруға тиіс:

- а) ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелерін жақсарту;
- б) ЕҚ және ДС менеджменті жүйесін қолдайтын мәдениетті дамыту;
- с) ЕҚ және ДС менеджменті жүйесін тұрақты жақсарту бойынша іс-қимылдарға қызметкерлердің қатысуын қолдау;
- д) тұрақты жақсарту жөніндегі қызметтің тиісті нәтижелері туралы ақпаратты қызметкерлерге және бар болса олардың өкілдеріне хабарлау;
- е) тұрақты жақсартудың куәлігі болып табылатын құжатталған ақпаратты өзекті жағдайда ұстау және тіркеу және сақтау.

## А қосымшасы (ақпараттық)

### Осы стандартты қолдану жөніндегі нұсқаулық

#### А.1 Жалпы ережелер

Осы қосымшадағы түсіндірме ақпарат осы стандарттағы талаптарды қате түсіндіруді болдырмауға арналған. Осы ақпарат осы талаптарға байланысты және келісілген болса да, ол оларға қосымша ретінде қызмет етуге, оларды азайтуға немесе оларды қандай да бір өзге тәсілмен өзгертуге арналмаған.

Осы стандарттың талаптары жүйелік көзқарас тұрғысынан қарауды қажет етеді және оларды бір-бірінен бөлек қарауға болмайды, яғни бір бөлімнің талаптары мен басқа бөлімдердің талаптары арасындағы байланыс болуы мүмкін.

#### А.2 Нормативтік сілтемелер

Осы стандартта нормативтік сілтемелер жоқ. Менеджмент жүйесіндегі ЕҚ және ДС және басқа ISO стандарттары саласындағы басшылық нұсқауларға қатысты қосымша ақпарат алу үшін пайдаланушылар библиографияда көрсетілген құжаттарды қарай алады.

#### А.3 Терминдер мен анықтамалар

3-бөлімде ұсынылған терминдер мен олардың анықтамаларына қосымша, сондай-ақ қате түсіндіруді болдырмау үшін, төменде кейбір түсініктердің түсіндірмелері берілген.

а) «тұрақты» сөзі белгілі бір уақыт кезеңі ішінде, бірақ қызмет тоқтатыла тұратын аралықтармен жүзеге асырылатын қызметті білдіреді («үздіксіз» терминіне қарағанда, ол белгілі бір уақыт кезеңі ішінде оны үзбей жүзеге асырылатын қызметті білдіреді). Осы себепті «тұрақты» деген сөз жақсартуға қатысты пайдалану үшін қолайлы.

б) «қарастыру» сөзі бұл туралы ойлану қажет (ескеру) дегенді білдіреді, бірақ бұл алынып тасталуы мүмкін, ал «ескеру, назарға алу» бұл туралы ойлану қажет дегенді білдіреді және бұл алынып тасталмауы мүмкін.

с) «тиісті, лайықты» және «қолданылатын» сөздері өзара алмастырылмайды. «Тиісті, лайықты» жарамды, қолайлы (бір нәрсе үшін немесе бір нәрсеге) болу дегенді білдіреді және белгілі бір еркіндік дәрежесін болжайды, ал «қолданылатын» қолдану үшін жарамдылықты немесе қолдану мүмкіндігін білдіреді және егер бұл жасалуы мүмкін болса, бұл жасалуға тиіс деп болжайды.

д) осы стандартта «мүдделі тарап» термині қолданылады, бұл ретте «стейкхолдер» термині синоним болып табылады, өйткені ол сол ұғымды білдіреді.

е) «қамтамасыз ету» сөзі бұл үшін жауапкершілік берілуі мүмкін дегенді білдіреді, бірақ бұл істелгені үшін есеп бермейді.

ф) «құжатталған ақпарат» термині құжаттарды да, жазбаларды да қамту үшін пайдаланылады. Осы стандартта жазбаларды белгілеу үшін «жуәлік ететін құжатталған ақпаратты тіркеу және сақтау...» деген орам және рәсімдерді қоса алғанда, құжаттарды белгілеу үшін «құжатталған ақпарат ретінде әзірленуі, өзекті жағдайда ұсталуы және қолданылуға тиіс» деген орам пайдаланылады. «Жуәлік ететін құжатталған ақпаратты тіркеу және сақтау...» деген сөйлем сақталатын ақпараттың құқықтық мәні бар дәлелге қойылатын талаптарға сәйкестігін талап етуге арналмаған. Ол тіркелуі және сақталуға тиіс жазбаларды белгілеуге арналған.

г) «ұйымның басқаруында» жүзеге асырылатын қызмет ұйымның тиісті құралдар

немесе әдістер негізінде басқаруды тарататын немесе оған қолданылатын құқықтық және басқа да талаптарға сәйкес ЕҚ және ДС саласындағы оның қызметінің нәтижелеріне байланысты жүзеге асырылатын жұмысқа басшылықты тарататын қызметті білдіреді.

Ұйымдар ерекше терминдер мен олардың мәнін пайдалануды ұйғаратын ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне қатысты талаптардың субъектісі бола алады. Егер мұндай басқа терминдер пайдаланылса, онда осы стандартқа сәйкестігін қамтамасыз ету бәрібір талап етіледі.

### А.4 Ұйым ортасы

#### А.4.1 Ұйым және оның ортасы ұғымдары

Ұйым ортасы ұғымы (ұйым жұмыс істейтін жағдайларды) ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін құру, енгізу, жұмыс істеуін қамтамасыз ету және тұрақты жақсарту үшін пайдаланылады. Ішкі және сыртқы факторлар (жағдайлар) оң және теріс болуы мүмкін және ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне әсер етуі мүмкін шарттарды, сипаттамаларды немесе өзгерген жағдайларды қамтуы мүмкін, мысалы:

а) мыналар сияқты сыртқы факторлар (жағдайлар):

1) мәдени, әлеуметтік, саяси, құқықтық, қаржылық, технологиялық, экономикалық, табиғи және бәсекелі, олардың ауқымына қарамастан-халықаралық, ұлттық, өңірлік немесе жергілікті;

2) жаңа өндірістік учаскелерде жаңа бәсекелестердің, мердігерлердің, қосалқы мердігерлердің, жеткізушілердің, серіктестер мен провайдерлердің, жаңа технологиялардың, жаңа заңдар мен қауіптердің пайда болуы;

3) өнім туралы жаңа білім және оның денсаулық пен қауіпсіздікке әсері;

4) ұйымға әсер ететін тұтастай саладағы немесе оның тиісті секторындағы түйінді қозғаушы факторлар мен үрдістер;

5) ұйымның сыртқы мүдделі тараптармен өзара қарым-қатынасы, сондай-ақ оларды ұйым қалай қабылдап, қандай мән береді;

6) жоғарыда тізімделгендердің өзгерістері;

б) мынадай ішкі факторлар (жағдайлар):

1) ұйымды басқару сипаты, оның ұйымдық құрылымы, функциялары мен есептілігін бөлу;

2) оларды іске асыру/қол жеткізу үшін қолданылатын саясат, мақсаттар, сондай-ақ стратегиялар;

3) ресурстар, білім және құзыреттілік тұрғысынан қаралатын мүмкіндіктер (мысалы, қолда бар капитал/қаржы, уақыт, адам ресурстары, процестер, жүйелер мен технологиялар);

4) ақпараттық жүйелер, ақпараттық ағындар, сондай-ақ шешімдер қабылдау процестері (ресми және бейресми);

5) жаңа өнімдерді, материалдарды, қызметтерді, құралдарды, бағдарламалық өнімдерді, жылжымайтын мүлік объектілері мен жабдықтарды игеру;

6) қызметкерлермен өзара қарым-қатынас, сондай-ақ олардың қалай қабылданатыны және олардың маңыздылығы қалай бағаланады;

7) фирмаішілік мәдениет;

8) ұйым орындау үшін қабылдаған стандарттар, басшылық нұсқаулар мен модельдер;

9) мысалы, аутсорсингке берілген қызметті қоса алғанда, келісімшарттық өзара қарым-қатынастардың нысандары мен көлемі;

10) жұмыс уақытын ұйымдастыру;

- 11) өндірістік жағдайлар;
- 12) жоғарыда тізімделгендердің өзгерістері.

#### **А.4.2 Қызметкерлердің және басқа да мүдделі тараптардың қажеттіліктері мен болжаулары ұғымы**

Мүдделі тараптарға қызметкерлерге қосымша мыналар жатады:

- a) заңнамалық және қадағалау органдары (жергілікті, өңірлік, облыстық/провинциялық, ұлттық немесе халықаралық);
- b) бас ұйымдар;
- c) жеткізушілер, мердігерлер және қосалқы мердігерлер;
- d) қызметкерлердің өкілдері;
- e) қызметкерлердің ұйымдары (кәсіподақтары) және жұмыс берушілердің ұйымдары;
- f) меншік иелері, акционерлер, клиенттер, келушілер, жергілікті қоғамдастық және көрші ұйымдар, сондай-ақ жалпақ жұртшылық;
- g) тұтынушылар, қоғамдық қызметтер көрсететін медициналық және басқа ұйымдар, бұқаралық ақпарат құралдары, академиялық (ғылыми) топтар, бизнес-қауымдастықтар және үкіметтік емес ұйымдар (ҰЕҰ);
- h) денсаулық сақтау және еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету саласында жұмыс істейтін ұйымдар, сондай-ақ қауіпсіздік және медициналық қызмет көрсету саласындағы кәсіби қызметкерлер.

Кейбір қажеттіліктер мен болжалдар міндетті болып табылады, мысалы, олар заңдар мен нормативтік актілердің құрамына енгізілген. Ұйым сондай-ақ басқа қажеттіліктер мен болжалдарды келісу немесе мақұлдау туралы шешімді ерікті түрде қабылдай алады (мысалы, қандай да бір бастамаларға ерікті түрде қосыла отырып). Егер ұйым олармен келіссе, бұл қажеттіліктер мен болжаулар ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін жоспарлау және құру кезінде қаралады.

#### **А.4.3 ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін қолдану саласын белгілеу**

Ұйым ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің шекаралары мен қолданылуларын белгілегенде еркіндік пен икемділікке ие болады. Ұйымның осы бөлігінің жоғары басшылығының өзінің жеке міндеттері, жауапкершілігі және ЕҚ және ДС менеджменті жүйесін құру үшін өкілеттіктері бар болған жағдайда, шекаралар мен қолданылуы барлық ұйымды немесе оның нақты бөлігін (бөліктерін) қамтуы мүмкін.

Ұйымның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне деген сенім осы жүйенің шекарасын таңдауға байланысты болады. Қолдану саласынан оның ЕҚ және ДС саласындағы қызметтерінің нәтижелеріне әсер ететін немесе әсер етуі мүмкін қызметтерді, өнімдер мен көрсетілетін қызметтерді немесе құқықтық және басқа талаптарды болдырмау үшін алып тастауға болмайды. Қолдану саласы ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің шекарасында жүзеге асырылатын ұйымның іс жүзіндегі қызметін көрсететін мәлімдеме болып табылады.

#### **А.4.4 ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі**

Ұйымның талдап тексеру және көлемін қоса алғанда, осы стандарттың талаптарын қалай орындауды шешетін өкілеттіктері, жауапкершілігі және дербестігі (дербестігі) сақталады, онда ол:

- a) бір немесе одан да көп процестер жасайды, олардың басқаруындағы сенімділікке

қол жеткізу үшін, жоспарланғандай жүзеге асырылады және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі белгілеген нәтижелерге қол жеткізеді;

б) ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің талаптарын бизнес-процестердің әртүрлі түрлеріне біріктіреді (мысалы, жобалау және әзірлеу, сатып алу, адам ресурстарын басқару, сату және нарықты зерттеу).

Егер осы стандарт ұйымның қандай да бір нақты бөлігінде қолданылса, ұйымның басқа бөліктерінде әзірленген саясат пен процестер оларды қолдану объектісі болатын осы нақты бөлікке қолданылатын және олар осы стандарттың талаптарына сәйкес келетін жағдайда осы стандарттың талаптарын орындауды қамтамасыз ету үшін пайдаланылуы мүмкін. Мысалдар ЕҚ және ДС саласындағы корпоративтік саясатты, білім беру бағдарламаларын, құзыреттілікті дайындау және қамтамасыз ету бағдарламаларын, сатып алуды басқару құралдары мен әдістерін қамтиды.

## **А.5 Көшбасшылық және қызметкерлердің қатысуы**

### **А.5.1 Көшбасшылық және адалдық**

Ұйымның жоғары басшылығы тарапынан терең түсіну, жауапкершілік, белсенді қолдау мен кері байланысты қоса алғанда, көшбасшылық және адалдық, ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің табысты болуы және белгілеген нәтижелерге қол жеткізу үшін өте маңызды, сондықтан жоғары басшылық өзі тікелей қатысатын немесе басқаратын мәселелер бойынша өзіне нақты жауапкершілік алуға тиіс.

ЕҚ және ДС саласындағы ұйымның менеджмент жүйесін қолдайтын жалпы фирмалық мәдениетті маңызды дәрежеде жоғары басшылық анықтайды және ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне адалдығын, сондай-ақ ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің стилі мен өнерін айқындайтын жеке және ол топтық құндылықтардың, позициялардың (көзқарастар), басқару практикасының, қабылдаудың, құзыреттіліктердің және қызмет сипатының жиынтығы болып табылады. Бұл қызметкерлердің белсенді қатысуы, өзара сенімге негізделген ынтымақтастық пен қарым-қатынас жасауы, ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктерді анықтауға белсенді тарту және ескерту және қорғау шараларының нәтижелілігіне сенімділік арқылы тарту арқылы ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің маңыздылығын қабылдауды тарату істерінен көрінеді (бірақ шектелмейді). Өз көшбасшылығын көрсетудің маңызды тәсілі қызметкерлерге оқиғалар, қауіптер, тәуекелдер мен мүмкіндіктер туралы баяндауға қолдау көрсету және ынталандыру, сондай-ақ қызметкерлерді жазалаудан (жұмыстан босату немесе тәртіптік ықпал ету шараларын қолдану қатері сияқты) қорғау болып табылады.

### **А.5.2 ЕҚ және ДС саласындағы саясат**

ЕҚ және ДС саласындағы саясат өз алдына жоғарғы басшылық ЕҚ және ДС саласындағы оның қызметінің нәтижелерін қолдау және үнемі жақсартудағы ұзақ мерзімді ниеттерін мәлімдейтін міндеттемелер ретінде мәлімделген бірқатар қағидаттарды білдіреді. ЕҚ және ДС саласындағы саясат осы жалпы ниеттерді көрсетеді, сондай-ақ ұйым өзінің мақсаттарын белгілеу және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі белгілеген нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған іс-әрекеттерді жүзеге асыру үшін негіз жасайды.

Бұл міндеттемелер бұдан кейін ұйым сенімді, сенімге лайықты және ЕҚ және ДС менеджментінің тоқтаусыз жүйесін қамтамасыз ету үшін жасайтын процестерде көрініс табады (осы стандарттың барлық нақты талаптарын есепке алуды қоса алғанда).

«Минималдау» (minimize) термині ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерге қатысты ұйымның оның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне қатысты ұмтылыстарын көрсету үшін

қолданылады. «Азайту» (reduce) термині оған қол жеткізу процесін сипаттау үшін қолданылады.

Ұйымның ЕҚ және ДС саласындағы өз саясатын әзірлеу кезінде оның басқа саясаттарға сәйкестігін және олармен келісілуін қарастыру керек.

### **А.5.3 Ұйымдағы міндеттер, жауапкершілік және өкілеттіктер**

Ұйымның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне тартылған адамдарға ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі белгілеген нәтижелерге қол жеткізу үшін өз міндеттерін, жауапкершілігі мен өкілеттіктерін нақты түсіну қажет.

Жоғары басшылық жалпы жауапкершілікте болатын және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне қатысты барлық өкілеттіктерге ие болған кезде, әрбір адам өз жұмыс орнында оның өз денсаулығы мен қауіпсіздігін қамтамасыз ету мәселелерін ғана емес, сонымен қатар басқалардың денсаулығы мен қауіпсіздігін қамтамасыз ету мәселелерін ескеруі қажет.

Жоғары басшылықтың есеп беруі оның ұйымның басшы органы, ресми билік орындары алдындағы және неғұрлым кең мағынада ұйымның мүдделі тараптары алдындағы шешімдері мен іс-әрекеттері үшін жауапкершілігін білдіреді. Бұл түпкі жауапкершілікті көтеруді білдіреді және бірдеңе жасалмаған болса, жауапты тұлғаға қатысты, тиісті түрде жасалмаған, жұмыс істемейді немесе өз мақсатына жете алмайды.

Қызметкерлерге тиісті іс-әрекеттерді жүзеге асыру үшін қауіпті жағдайлар туралы баяндау мүмкіндігін беру керек. Оларда өздерінің алаңдаушылықтары (қауіптері) туралы тиісті жауапты адамдарға тәртіптік тәртіппен жұмыстан босатылған, жазаланған немесе қандай да бір басқа да жазаға тартылған болуға қауіптенбестен тиісті түрде баяндау мүмкіндігі болуға тиіс.

5.3-тармағында көрсетілген ерекше міндеттер мен жауапкершілік бір адамға жүктелуі, бірнеше тұлғалар арасында бөлінуі немесе жоғары басшылық мүшесіне жүктелуі мүмкін.

### **А.5.4 Қызметкерлермен кеңес беру және олардың қатысуы**

Қызметкерлермен және олар бар жерде, олардың өкілдерімен консультациялар және олардың қатысуы ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің табыстылығының негізгі факторы болуы мүмкін және ұйым құрған процестер шеңберінде мұны қолдау қажет.

Консультациялар диалог пен пікір алмасуды қоса алғанда, екіжақты ақпарат алмасуды қамтиды. Консультациялар қызметкерлерге дер кезінде және олар бар жерде олардың өкілдеріне шешім қабылдау алдында олардың пікірін ұйымда қарау мақсатында олардан кері байланыс алу үшін қажетті ақпаратты беруді қамтиды.

Қатысу қызметкерлерге ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелеріне қатысты шешімдерді және өзгерістер енгізу туралы ұсыныстарды әзірлеу процесіне өз үлесін қосуға мүмкіндік береді.

ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіндегі кері байланыс қызметкерлердің қатысу дәрежесіне байланысты. Ұйымдар барлық деңгейдегі қызметкерлердің алдын алу шараларын қолдану және түзету әрекеттерін жүзеге асыру үшін қауіпті жағдайлар туралы хабарлауға ынталандырылуын қамтамасыз ету қажет.

Егер қызметкерлер ұсыныстар берген кезде жұмыстан босату, тәртіптік ықпалға немесе жазаның басқа да түрлеріне ұшырау қаупін сезбесе, ұсыныстар алу неғұрлым нәтижелі болады.

## А.6 Жоспарлау

### А.6.1 Тәуекелдер мен мүмкіндіктерге жауап қату жөніндегі іс-әрекеттер

#### А.6.1.1 Жалпы ережелер

Жоспарлау – бұл бір жолғы оқиға емес, үздіксіз процесс, өзгеретін жағдайларды алдын ала болжайтын және қызметкерлерге, сондай-ақ ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне қатысты тәуекелдер мен мүмкіндіктерді үнемі анықтайтындар.

Жағымсыз әсерлер жұмысқа байланысты жарақаттар мен денсаулық жағдайының нашарлауы, құқықтық және басқа талаптарға сәйкес келмеуі немесе беделге нұқсан келтіруі мүмкін.

Жоспарлау кезінде қызмет пен менеджмент жүйесіне қойылатын талаптар арасындағы өзара байланыс пен өзара іс-қимылды бірыңғай тұтас ретінде қарастырады.

ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктерді қарау қауіптерді анықтауға, олар туралы ақпаратты таратуға, белгілі қауіптерді талдауға және оларды жеңілдетуге (азайтуға) қатысты. Басқа мүмкіндіктер жүйені жақсарту стратегияларына жатады.

ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелерін жақсарту мүмкіндіктерінің мысалдары:

- а) инспекциялар (бақылау) мен аудиттер өткізу;
- б) жұмысты қоса жүретін қауіптерді талдау (жұмыс қауіпсіздігін талдау) және жұмыс тапсырмаларын бағалау;
- с) бұрын жоғары әлеуетті қауіптілікпен жұмыс ретінде айқындалған жұмыстардың монотондылығын (біртектілігін) немесе жұмыс көлемін төмендету есебінен ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелерін жақсарту;
- д) жұмысқа рұқсат беру, сондай-ақ санкциялау мен басқарудың басқа да әдістерін қолдану;
- е) инциденттерді немесе сәйкессіздіктерді тексеру және түзету әрекеттерін жүзеге асыру;
- ф) жарақаттың алдын алатын эргономикалық және басқа да факторларды бағалау.

ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелерін жақсарту үшін басқа мүмкіндіктердің мысалдары:

- объектілердің, жабдықтардың немесе объектілердің орнын ауыстыруды жоспарлау процестерінің, процестерді қайта жобалаудың немесе өндірістік жабдықтарды ауыстырудың ең ерте кезеңдерінде ЕҚ және ДС-ға қойылатын талаптарды қосу;
- ЕҚ және ДС талаптарын объектілердің орнын ауыстыруды жоспарлаудың, процестерді қайта жобалаудың немесе өндірістік жабдықтарды ауыстырудың ең ерте кезеңдеріне қосу;
- ЕҚ және ДС саласындағы іс-әрекеттердің нәтижелерін жақсарту үшін жаңа технологияларды қолдану;
- ЕҚ және ДС саласындағы мәдениетті арттыру, мысалы, белгіленген талаптармен салыстырғанда ЕҚ және ДС саласындағы құзыреттілікті кеңейту немесе қызметкерлерді инциденттер туралы уақтылы баяндау;
- ЕҚ және ДС менеджмент жүйесін жоғары басшылықтың қолдауының көрнекілігін арттыру;
- инциденттерді тексеру процес (тер) ін жақсарту;
- консультация жүргізу процес (тер) ін және қызметкерлерін қатысуын жақсарту;
- бенчмаркинг, ұйымның өзінің алдыңғы қызметінің нәтижелерін де, басқа ұйымдардың ұқсас нәтижелерін де қарауды қоса алғанда;
- ЕҚ және ДС байланысты мәселелерді талқылайтын форумдарға қатысу.



### А.6.1.2 Қауіптерді анықтау және тәуекелдер мен мүмкіндіктерді бағалау

#### А.6.1.2.1 Қауіптерді анықтау

Қауіптерді анықтаудың үнемі белсенді процесі кез келген жаңа жұмыс орнын, қондырғыны, өнімді немесе ұйымды тұжырымдамалық жобалау кезеңінен басталады. Оны жоба егжей-тегжейлі пысықталғаннан және іске асыру кезеңі басталғаннан кейін жалғастыру керек, одан кейін ағымдағы, өзгертін және болашақ қызметті ескеру үшін толық өмірлік циклдің барлық кезеңдеріне тарату арқылы одан әрі жалғастыру керек.

Осы стандарт өнімнің қауіпсіздігіне байланысты (с.с. өнімді соңғы қолданушыға арналған қауіпсіздік) мәселелерді қарастырмайтындығына қарамастан өнімді өндіру, қорғау, салу, жинау немесе сынау барысында қатысатын қызметкерлердің қауіпсіздігін қарастырған жөн.

Қауіптіліктерді табу ұйымға жұмыс орнындағы қауіптердің болуын және басымдылықтар бойынша қызметкерлер бағалаулары, орындарына қоюлары үшін және ЕҚ және ДС саласында қауіптілікті жою немесе тәуекелді төмендету үшін мойындауға және түсінуге көмектеседі.

Қауіптіліктер физикалық, химиялық, биологиялық, психологиялық, механикалық, электрлік немесе қозғалыс пен энергияға негізделген болуы мүмкін.

##### 6.1.2.1-тармағында көрсетілген тізімдеме түпкілікті емес.

Ескертпе – Төменде көрсетілген а)-дан f)-ға дейінгі факторлардың номерлері 6.1.2.1-де көрсетілген қауіптілік тізімдемесіне нақты сәйкес болмайды.

Ұйымдағы қауіптіліктерді табу процесін (терін) мына түрде қарастырған жөн:

а) күнделікті орын алатын, сол сияқты ішінара туындайтын іс-әрекет және ахуалдар:

1) күнделікті іс-әрекет пен ахуал күнделікті іс-қимылдар мен әдетте жүзеге асырылатын қызмет барысында қауіп туғызады;

2) сирек орындалатын қызмет және сирек туындайтын ахуалдар жағдайдан жағдайға немесе жоспарланбаған болып табылады;

3) қысқа мерзімді немесе ұзақ мерзімді қызмет түрлері әртүрлі қауіп төндіруі мүмкін;

б) адами факторлар:

1) адамның қабілеттеріне (мүмкіндіктеріне), шектеулеріне және басқа да сипаттамаларына жатады;

2) адамның қауіпсіз және жайлы пайдалануын қамтамасыз ету үшін құралдар, механизмдер, жүйелер, қызмет түрлері мен қоршаған ортаға ілесіп жүру қажет ақпарат;

3) үш аспектіні ескеру керек: іс-әрекет, қызметкер және ұйым, сондай-ақ олардың бір-біріне және ЕҚ және ДС-ға қалай әсер етуі;

с) жаңа немесе өзгертілген қауіптер:

1) жұмыс процестері жаңа білімнің пайда болуы немесе өзгерген мән-жайлардың нәтижесінде физикалық ескіргенде, өзгергенде, жетілдірілгенде немесе өзгергенде пайда болуы мүмкін;

2) жұмыстың нақты орындалғанын түсіну (мысалы, қызметкермен қауіптерді бақылау және талқылау) ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерді анықтау, өсіру немесе азайту мүмкін екендігін түсіну;

д) ықтимал апаттық жағдайлар:

1) дереу ден қоюды талап ететін жоспарланбаған немесе кенеттен жағдайлар (мысалы, жұмыс орнындағы машинаның тежегіш құрылғысының жануы немесе жұмыс орны немесе жұмысшылар жұмысқа байланысты қызметті жүзеге асыратын басқа да

орындар орналасқан аудандағы табиғи апат);

2) жұмысқа байланысты қызметкерлердің әрекеттерді орындау орындарында азаматтық толқу (жаппай тәртіптің жоқтығы) тәрізді жағдайлардан тұрады, бұл оларды дереу көшіруді талап етеді.

е) адамдарды:

1) жұмыс орнына тікелей жақын және ұйымның қызметіне әсер етуі мүмкін адамдарға (мысалы, жүріп өтушілер, мердігерлер немесе жақын көршілер);

2) ұйымның тікелей басқаруында болмайтын жерлердегі қызметкерлер, мысалы, жұмысқа байланысты қызметті жүзеге асыру үшін әртүрлі орындарға ауысуға тура келетін ұтқыр қызметкерлер немесе қызметкерлер (мысалы, почташы, автобус жүргізушісі, тапсырыс берушінің алаңында жұмыс істейтін және орындайтын сервистік қызмет қызметкерлері);

3) үйде жұмыс істейтін немесе өз бетінше жұмыс істейтін қызметкерлер;

ғ) білім мен қауіптер туралы ақпараттың өзгеруі:

1) білім, ақпарат және қауіптерді жаңа түсіну көздері жарияланған басылымдарды, зерттеулер мен әзірлемелердің нәтижелерін, қызметкерлермен кері байланыс деректерін, сондай-ақ ұйымның меншікті өндірістік тәжірибесін талдау нәтижелерін қамтуы мүмкін;

2) бұл көздер ЕҚ және ДС саласындағы қауіптер мен тәуекелдер туралы жаңа ақпарат бере алады.

#### **А.6.1.2.2 ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерді және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі үшін басқа да тәуекелдерді бағалау**

Ұйым түрлі қауіптерге немесе қызмет түрлеріне ден қоюдың жалпы стратегиясының бір бөлігі ретінде ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерді бағалау үшін әртүрлі әдістерді пайдалануға құқылы. Бағалау әдісі мен күрделілігі ұйымның көлеміне емес, ұйым жүзеге асыратын қызметке байланысты қауіптерге байланысты..

ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі үшін басқа да тәуекелдерді лайықты әдістерді қолдана отырып бағалау керек.

ЕҚ және ДС менеджменті жүйесі үшін тәуекелдерді бағалау процестеріне күнделікті жүзеге асырылатын қызмет түрлерін және қабылданатын шешімдерді (мысалы, жұмыс барысы бойынша ең жоғары жүктемелер, қайта құрылымдау), сондай-ақ сыртқы факторларды/жағдайларды (мысалы, экономикалық сипаттағы өзгерістер). Методологияға күнделікті қызметтің ықпалына ұшыраған қызметкерлермен тұрақты консультациялар жүргізу (мысалы, жұмысты жүктеудегі өзгерістер), жаңа құқықтық және басқа да талаптар туралы ақпаратты мониторингілеу және тарату (мысалы, нормативтік құқықтық актілердегі өзгерістер, ұжымдық шарттарды ЕҚ және ДС-ға қатысты бөлігінде қайта қарау), сондай-ақ қолданыстағы және өзгерген қажеттілікті қанағаттандыратын ресурстармен қамтамасыз ету (мысалы, жаңа жақсартылған жабдықтарды немесе материалдарды сатып алу немесе олармен байланысты нормативтік құқықтық актілерді дайындау),).

#### **А.6.1.2.3 ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктерді және ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі үшін басқа да мүмкіндіктерді бағалау**

Бағалау процесі барысында ЕҚ және ДС саласындағы белгіленген мүмкіндіктерді және басқа да мүмкіндіктерді, оларды іске асырудан пайда мен ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелерін жақсарту тұрғысынан әлеуетті қарастыру қажет.

**А.6.1.3 Құқықтық және басқа да талаптарды белгілеу****а) Құқықтық талаптар:**

1) заңдарды, нормалар мен қағидаларды қоса алғанда, заң актілері (ұлттық, өңірлік немесе халықаралық);

2) жарлықтар мен директивтер;

3) қадағалау органдары шығарған өкімдер;

4) рұқсаттар, лицензиялар және құзыреттіктер берудің басқа да нысандары;

5) сот немесе әкімшілік комиссия шешімдері;

6) келісім шарттар, конвенциялар, хаттамалар;

7) келіссөздер барысында әзірленген ұжымдық келісімдер.

**б) Басқа талаптар мыналардан тұруы мүмкін:**

1) ұйым орнатқан талаптар;

2) келісім шарттары;

3) қызметкерлермен келісім;

4) мүдделі тараптармен келісім;

5) денсаулық сақтау органдарымен келісім;

6) ұсынымдық сипаттағы стандарттар, консенсус негізіндегі стандарттар және басшылық нұсқаулар;

7) ерікті қабылданған қағидаттар, практика жинақтары, техникалық ерекшеліктер, хартиялар;

8) ұйымның немесе оның бас компаниясының қоғамдық міндеттемелері.

**А.6.1.4 Іс-әрекеттерді жоспарлау**

Жоспарланған іс-әрекеттерді бірінші кезекте ЕҚ және ДС менеджменті жүйесі арқылы басқару және оларды қоршаған ортаны, сапаны, бизнестің үздіксіздігін, тәуекелдерді, қаржылық немесе адами ресурстарды басқару үшін белгіленген басқа бизнес-процестермен біріктіру қажет. Бұл іс-әрекеттерді жүзеге асыру ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі белгілеген нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік береді деп күтілуде.

Егер ЕҚ және ДС және басқа да тәуекелдер саласындағы тәуекелдерді бағалау барысында басқару құралдары мен әдістеріне қажеттілік анықталса, жоспарлау жөніндегі қызмет барысында олардың ұйым қызметінде қалай қолданылатыны анықталады (8-бөлімді қараңыз), мысалы: осы құралдар мен басқару әдістері жұмыс нұсқаулықтарына немесе құзыреттілікті арттыру жөніндегі іс-қимылдарға енгізіледі ма. Басқа басқару құралдары мен әдістері өлшеу немесе мониторинг нысанында болуы мүмкін (9-бөлімді қараңыз).

Тәуекелдер мен мүмкіндіктерге ден қою жөніндегі іс-әрекеттерді, сондай-ақ, олардың күтпеген салдарларға әкеп соқпайтынына сенімділікті қамтамасыз ету үшін өзгерістер менеджменті барысында қарастыру керек (8.1.3 қараңыз).

**А.6.2 ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттар және олардың жетістіктерін жоспарлау****А.6.2.1 ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттар**

Мақсаттар ЕҚ және ДС саласындағы қызметтің нәтижелерін қолдау және жақсарту үшін белгіленген. Мақсаттар тәуекелдермен және мүмкіндіктермен, сондай-ақ ұйым ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі белгілеген нәтижелерге қол жеткізу үшін қажетті ретінде анықтаған қызмет өлшемдерімен байланысты болу керек.

ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттар басқа бизнес-мақсаттармен бірігуі мүмкін және оларды тиісті қызметтік құрылымдары мен деңгейлеріне орай орнатқан жөн. Мақсаттар стратегиялық, тактикалық немесе операция деңгейінде (операциялық) бола алады:

- а) стратегиялық мақсаттар ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің жұмыс істеуінің жалпы нәтижелерін жақсарту үшін белгіленуі мүмкін (мысалы, шудың әсерін жою);
- б) тактикалық мақсаттар орнату, жоба немесе процесс деңгейінде орнатылуы мүмкін (мысалы, қандай да бір көзден шуды азайту);
- с) операциялық мақсаттар жеке қызмет деңгейінде орнатылуы мүмкін (мысалы, шудың деңгейін төмендету үшін жеке машиналарды қорғау қабықшаларына орналастыру).

ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттарды өлшеу сапалы немесе сандық болуы мүмкін. Сапалы өлшемдер шолу, сұхбат және бақылау барысында алынатын сияқты шамамен болуы мүмкін. Ұйымнан ол белгілеген (тапқан) әрбір тәуекел мен мүмкіндіктер үшін ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттарды белгілеу талап етілмейді.

### **А.6.2.2 ЕҚ және ДС саласындағы мақсаттарға жетуді жоспарлау**

Ұйым әрбір мақсатқа жеке немесе жиынтықта қол жеткізуді жоспарлай алады. Жоспарлар, егер қажет болса, көптеген мақсаттар үшін әзірленуі мүмкін.

Ұйымдар оның мақсаттарына қол жеткізу үшін талап етілетін ресурстардың (мысалы, қаржылық, адами, жабдықтар, инфрақұрылым) жеткіліктілігін талдау қажет.

Практикалық тұрғыда мүмкін болса, әрбір мақсат стратегиялық, тактикалық немесе операциялық болуы мүмкін нәтижелерімен байланыстыру керек.

## **А.7 Қамту құралдары**

### **А.7.1 Ресурстар**

Ресурстардың мысалдары адам ресурстарын, табиғи ресурстарды, инфрақұрылымды, технологиялар мен қаржы ресурстарын қамтиды.

Инфрақұрылым мысалдары ұйымда бар ғимараттарды, қондырғыларды, жабдықтарды, инженерлік жүйелерді, ақпараттық технологиялар мен коммуникация жүйелерін, сондай-ақ аварияға қарсы жүйелерді қамтиды.

### **А.7.2 Құзыреттілік**

Қызметкерлердің құзыреттілігіне қойылатын талаптарға олардың жұмысына және жұмыс орнына байланысты қауіптерді тиісті анықтау және ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерге ден қою үшін қажетті білім (хабардарлық) мен дағдылардың болуын қосу керек.

Әрбір лауазым үшін ұйымның құзыреттілігіне қойылатын талаптарды белгілеу (айқындау) кезінде мынадай факторларды ескеру қажет:

- а) тиісті міндеттерді (функцияларды) орындау үшін қажетті білім, даярлау, біліктілік және тәжірибе, сондай-ақ құзыреттілікті қолдау үшін қажетті қайта даярлауды;
- б) өндірістік шарттарды;
- с) тәуекелдерді бағалау процесінің(тарының) нәтижесі болып табылатын алдын алу шаралары мен басқару шараларын;
- д) ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне қолданылатын талаптар;
- е) құқықтық және басқа да талаптарды;
- ф) ЕҚ және ДС саласындағы саясатты;

g) қызметкерлердің денсаулығы мен қауіпсіздігіне олардың әсерін қоса алғанда, сәйкестікті қамтамасыз етудің немесе сәйкессіздіктің болуын қамтамасыз етудің әлеуетті салдарлары;

h) қызметкерлердің біліміне (хабардарлығына) және дағдыларына негізделген ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне қатысу дәрежесі;

i) тиісті лауазымдарына байланысты міндеттер мен жауапкершіліктер;

j) жеке қабілеттер, соның ішінде тәжірибе, тілдік дағдылар, сауаттылық және айрықша ерекшеліктері;

k) ортадағы (ұйым жұмыс істейтін жағдайларда) немесе жұмыстағы өзгерістерден туындаған құзыреттілікті тиісті арттыру.

Қызметкерлер ұйымға белгілі бір міндеттерді (функцияларды) орындау үшін қажетті құзыреттілікке қойылатын талаптарды белгілеуге (айқындауға) көмектесе алады).

Қызметкерлердің сөзсіз және елеулі қауіп төндіретін жағдайлардан өз бетінше шығу үшін қажетті құзыреттілігі болуға тиіс. Бұл үшін қызметкерлердің олардың жұмысына байланысты қауіптер мен тәуекелдер мәселелері бойынша қажетті дайындықтан өтуі өте маңызды.

Көлемде, онда бұл қолайлы, қызметкерлерге керек даярлауға мүмкіндік беретін, оларға нәтижелі функцияларды жүзеге асыру ЕҚ және ДС мәселелері бойынша өкілдерінің.

Бұл қолайлы көлемде көптеген елдердегі қызметкерлерге заңнамалық деңгейде қызметкерлерді оқыту олар үшін тегін болып табылатыны белгіленген.

### **А.7.3 Хабардарлық**

Қызметкерлерге (әсіресе жұмысқа уақытша алынған қызметкерлерге), мердігерлерге, келушілерге және басқа тараптарға қосымша ретінде ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерге шалдығуы туралы хабардар болғандары жөн.

### **А.7.4 Ақпарат алмасу**

Ұйымда құрылған коммуникация процесі (тері) ақпаратты жинауды, жаңартуды және таратуды қамтамасыз еткен жөн. Іске қатысы бар ақпарат берілді, алынды және барлық тиісті қызметкерлеріне және мүдделі тараптарға түсінікті болуы үшін қамтамасыз етуі қажет.

### **А.7.5 Құжаттандырылған ақпарат**

Құжатталған ақпараттың күрделілік дәрежесін бір уақытта оның нәтижелілігін, тиімділігін және қарапайымдылығын қамтамасыз ететін ең аз ықтимал деңгейде ұстап тұру маңызды.

Мұны құқықтық және басқа да талаптарға ден қою жоспарларына, сондай-ақ осы әрекеттердің нәтижелілігін бағалау нәтижелеріне қатысты құжатталған ақпаратқа да жатқызу керек.

7.5.3-те сипатталған іс-әрекеттер, атап айтқанда, ескірген құжатталған ақпаратты абайсызда пайдалану тәуекелін болдырмауға бағытталған.

Құпия ақпарат мысалдары дербес және медициналық деректерді қамтиды.

## **А.8 Іс-әрекет**

### **А.8.1 Қызметті жоспарлау және басқару**

#### **А.8.1.1 Жалпы ережелер**

Қажет болған шамада қауіптерді жою жолымен ЕҚ және ДС-ды қолдау үшін процестерді жоспарлауды және оларды басқаруды немесе егер бұл мүмкін болмаса, ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерді өндірістік аймақтар мен қызмет түрлері үшін ақылға қонымды мүмкін болатын ең төменгі деңгейге дейін төмендету қажет.

Қызмет барысында процестерді басқарудың үлгілері:

- a) жұмыс процедуралары мен жұмысты орындау жүйелерін қолдану;
- b) қызметкерлердің құзыреттіліктерін қамтамасыз ету;
- c) алдын алу немесе ескерту техникалық қызмет көрсету бағдарламаларын және бақылау бағдарламаларын құру;
- d) тауарларды және қызметтерді сатып алу ерекшеліктері;
- e) қолдану, құқықтық және басқа да талаптар немесе жабдықтарды пайдалану бойынша нұсқаулықтар әзірленген оларды дайындаушылар;
- f) техникалық және әкімшілік құралдар және басқару әдістері;
- g) жұмыстың қызметкерге мысалы төмендегі жолдармен бейімделу («ыңғайлану»):
  - 1) жұмыс қалай ұйымдастырылғанын белгілеу (анықтау) немесе қайта орнату;
  - 2) жаңа қызметкерлерді жұмысты орындауға жұмылдыру;
  - 3) жұмыс орындалатын процестер мен шарттарды белгілеу (айқындау) немесе қайта орнату;
  - 4) жаңа жобалау немесе қолда бар жұмыс орнын, жабдықтарды және т. б. модификациялау кезінде эргономикалық тәсілді қолдану.

#### **А.8.1.2 ЕҚ және ДС саласында қауіптіліктерді жою және тәуекелдерді төмендету**

Басқару құралдары мен әдістерінің иерархиясы өзінің ЕҚ және ДС-ды жақсартуға, қауіптерді жоюға, сондай-ақ ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерді азайтуға немесе осы тәуекелдерді басқаруға жүйелі көзқарас жасауға ниеті бар. Әрбір келесі басқару құралы алдыңғы қарағанда нәтижелі емес ретінде қарастырылады. Әдетте бірнеше құралдар мен басқару әдістерінің комбинациясын қолданады, ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерді азайту үшін табысты болуы үшін практикалық тұрғыдан ең аз мүмкін болып табылады.

Келесі мысалдар әр деңгейде іске асырылуы мүмкін шараларды бейнелейді:

- a) жою: қауіптілікті жою; қауіпті химиялық заттарды пайдалануды тоқтату; жаңа жұмыс орындарын жоспарлау кезінде эргономикалық тәсілдерді қолдану; теріс стрессті тудыратын монотондық жұмысты немесе жұмысты жою; айыр тиегіштер аймағынан шығару.
- b) ауыстыру: қауіпті нәрселерді қауіптіден төменге ауыстыру; тұтынушылардың наразылықтарына ден қою кезінде онлайн режимге көшу; олар шыққан жерлерде ЕҚ және ДС саласындағы қатерлерге қарсы күрес; техникалық прогресті ескере отырып жаңғырту (мысалы, су негізіндегі бояуға арнайы еріткіштер негізіндегі бояуларды ауыстыру; тайғақ еден жабынын ауыстыру; жабдықтың жұмысы үшін талап етілетін кернеуді төмендету).
- c) техникалық құралдар мен әдістерді қолдану, жұмысты немесе қайта ұйымдастыру және т.б.: адамдарды қауіптен оқшаулау; ұжымдық қорғану құралдарын енгізу (мысалы: оқшаулау, машиналарда қорғау құрылғыларын, желдету жүйелерін қолдану); механикаландырылған тиеу-түсіру; шу деңгейін төмендету; қорғаныш сүйеніштерін/қоршауларды пайдалану есебінен биіктіктен құлаудан қорғау; жеке орында

орындалатын жұмыстарды, зиянды өндірісті және артық тиеуді болдырмау үшін немесе адамдардың денсаулығына қауіп төндірудің алдын алу үшін жұмысты.

д) дайындауды қоса алғанда, әкімшілік құралдар мен басқару әдістерін қолдану: қауіпсіздікті қамтамасыз ететін жабдыққа кезеңдік бақылау жүргізу; қорқыту мен қудалауды болдырмау үшін дайындық жүргізу; ЕҚ және ДС мәселелерін қосалқы мердігерлермен келісуді басқару; кіріспе нұсқама жүргізу; айырлы тиегіштерді басқару құқығына жүргізуші куәліктерін алу жөніндегі қызметке әкімшілік ету; жазалаудан қорықпай, оқыс оқиғалар, сәйкессіздіктер мен қудалаулар туралы қалай хабардар ету жөнінде нұсқама жүргізу; қызметкерлердің жұмыс кестелерінің өзгеруі (мысалы, ауысым); қауіп-қатерге ұшыраған қызметкерлердің денсаулығын қолдау немесе медициналық тексеру бағдарламаларын басқару (мысалы, есту, қол дірілінің, тыныс алудың бұзылуы, терінің зақымдануы немесе оған әсер ету); қызметкерлерді тиісті нұсқаулықтармен (мысалы, кіруді/рұқсат етуді басқару процестері бойынша [үй-жайға]) қамтамасыз ету.

е) жеке қорғану құралдарын (ЖҚҚ) қолдану: қорғау киімін қоса алғанда, барабар ЖҚҚ-ны қамтамасыз ету және оларды қолдану және жұмысқа қабілеттілікті қолдау жөнінде нұсқаулық жүргізу (мысалы: қорғау аяқ киімі, қорғау көзілдірігі, есту органдарын қорғау құралдары, қолғаптар).

### **А.8.1.3 Өзгерістермен басқару**

Өзгерістер процесінің менеджментінің мақсаты өзгерістер пайда болған кезде (мысалы, технологияларда, жабдықтарда, инженерлік жүйелерде, жұмысты орындау тәжірибесі мен рәсімдерінде, жобалық ерекшеліктерде, бастапқы (шикізат) материалдарында, қызметкерлердің құрамында, стандарттарда немесе нормалар мен ережелерде) жұмыстарды орындау жағдайында ЕҚ және ДС саласындағы жаңа қауіптер мен тәуекелдердің пайда болуын азайту есебінен жұмыстарды орындау кезінде ЕҚ және ДС қолдау болып табылады. Күтілетін өзгерістердің сипатына қарай ұйым ЕҚ және ДС саласындағы тәуекелдерді және осы өзгерістен туындаған ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктерді бағалау үшін тиісті әдіснаманы (ларды) (мысалы, жобаны талдау) қолдана алады. Өзгерістер менеджментінің қажеттілігі жоспарлау процесінің нәтижесі болуы мүмкін (6.1.4-тармағын қараңыз).

### **А.8.1.4 Сатып алу**

#### **А.8.1.4.1 Жалпы ережелер**

Сатып алу процесін(лерін) ЕҚ және ДС саласындағы қауіптерді бағалау және жою үшін, мысалы, өнімдермен, қауіпті материалдармен немесе заттармен, бастапқы (шикізат) материалдармен, жабдықпен немесе қызметтермен байланысты тәуекелдерді азайту үшін, олар жұмыстарды орындау орнына жеткізгенге дейін қолданған жөн.

Ұйымда сатып алу процесіне (теріне), мысалы, ұйымның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесіне сәйкестігін қамтамасыз ету үшін ұйым сатып алатын тауарлық-материалдық құндылықтарға, жабдыққа, бастапқы (шикізат) материалдарға, сондай-ақ басқа тауарлар мен тиісті қызметтерге қойылатын талаптарды қамтитын талаптарды ескеру қажет. Бұл процесс сондай-ақ консультациялар мен коммуникацияларды жүзеге асыру үшін барлық қажеттіліктерді ескеру қажет (5.4-қараңыз).

Ұйымдар жабдықтың, қондырғылар мен материалдардың қызметкерлердің пайдалануы үшін қауіпсіз екеніне сену керек:

а) жабдық спецификацияға сәйкес қойылды және ол белгіленгеніндей, оның жұмыс

істейтіндігіне сенімділікті қамтамасыз ету мақсатында сынақтан өтті;

b) қондырғылар жобаланғандай, олардың жұмыс істейтініне сенімді қамтамасыз ететін түрде пайдалануға енгізілді;

c) материалдар өздерінің ерекшеліктеріне сәйкес жеткізілді;

d) қолдануға/пайдалануға қойылатын барлық талаптар, сақтық шаралары және басқа да қорғау шаралары тиісті қызметкерлерге жеткізілді және қол жетімді болып табылады.

#### **А.8.1.4.2 Мердігерлер**

Үйлестіру (келісу) қажеттілігі кейбір мердігерлердің (яғни сыртқы жеткізушілер) мамандандырылған білімге, дағдыларға, әдістерге және құралдарға ие екендігін мойындауға негізделген.

Мердігерлердің қызметі мен операцияларының мысалдары техникалық қызмет көрсету, құрылыс, пайдалану, қорғау, жинау жөніндегі қызметті және басқа да бірқатар функцияларды қамтиды. Мердігерлер сондай-ақ әкімшілік ету, бухгалтерлік іс және басқа да бағыттар бойынша консультанттар немесе мамандар бола алады. Мердігерлерге қандай да бір қызмет түрлерін беру ұйымның оның қызметкерлерінің ЕҚ және ДС үшін жауапкершілігін жоймайды.

Ұйым тартылған тараптардың жауапкершілігін нақты айқындайтын келісім-шарттардың көмегімен өз мердігерлерінің қызметін үйлестіруді қамтамасыз ете алады. Ұйым жұмыс орнында ЕҚ және ДС саласындағы мердігерлердің қызметін қамтамасыз ету үшін әртүрлі құралдарды (мысалы, ЕҚ және ДС саласындағы мердігердің алдыңғы қызмет нәтижелерін, оның қауіпсіздікті қамтамасыз ету мәселелері бойынша дайындығын немесе ЕҚ және ДС саласындағы мүмкіндіктерін, сол сияқты келісімшарт құрамына енгізілетін тікелей талаптарды ескеретін, мердігерді алдын ала саралау/аттестаттау үшін келісім-шарттар жасасу тетіктері немесе өлшемдер) пайдалана алады.

Мердігерлермен үйлестіруді жүзеге асыру кезінде ұйым мен оның мердігерлері арасындағы қауіптер туралы ақпарат алмасудың қалай өтетінін, қызметкерлердің қауіпті аймақтарға қол жеткізуі қалай бақыланатынын, сондай-ақ авария кезінде ұстануға қажетті рәсімдерді қарау керек. Ұйымдар мердігер өз қызметін ұйымның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің процестерімен (мысалы, кіруді бақылау, тұйық кеңістікке кіру, әсер етуді бағалау және процестердің қауіпсіздік менеджменті процестерімен) қалай келісетінін және оқыс оқиғалар туралы баяндайтынын анықтаған жөн.

Ұйымдар мердігерлердің өз жұмысына кірісуге мүмкіндік бергенге дейін оның тапсырмаларын орындауға қабілетті екендігіне, мысалы:

a) ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижелері туралы жазбалар нәтижелердің қанағаттанушылығын көрсетеді;

b) қызметкерлердің біліктілігіне, тәжірибесіне және құзыреттілігіне қатысты өлшемдер белгіленген және орындалған (мысалы, оқыту);

c) ресурстар, жабдықтар және басқа да қажетті дайындық жұмыстары жұмысқа кірісуге дайын және сәйкес келеді.

#### **А.8.1.4.3 Аутсорсинг**

Аутсорсинг кезінде ұйым ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі белгілеген нәтижеге (лерге) қол жеткізу мақсатында аутсорсингке берілген функциялар мен процесті басқаруды қамтамасыз ету қажет. Берілген функциялар мен процестердің осы стандарттың талаптарына сәйкестігі үшін жауапкершілік ұйымда қалады.



Ұйым төмендегі факторларды негізге ала отырып аутсорсингке функциямен (лармен) немесе процеспен (процестермен) берілетін басқару көлемін орнатқаны жөн:

- сыртқы ұйымның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінің талаптарын қанағаттандыру қабілеті;
- ұйымның техникалық құзыреттілігі басқарудың тиісті құралдары мен әдістерін анықтау (белгілеу) немесе олардың адекваттылығын бағалау;
- аутсорсингке берілген процестің немесе функцияның ұйымның ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі белгілеген нәтижелерге жету қабілетіне әлеуетті әсері;
- аутсорсингке берілген процесс немесе функцияның көлемі;
- ұйымның сатып алу процесін қолдану арқылы қажетті басқаруды қамтамасыз ету қабілеті;
- жақсару мүмкіндіктері.

Кейбір елдерде функцияларды немесе процестерді аутсорсингке беру құқықтық талаптармен реттеледі.

## **А.8.2 Аварияларға дайындық және оларға ден қою**

Аварияларға ден қоюға дайындық жоспарлары табиғи және техногендік сипаттағы оқиғаларды, сондай-ақ адамның әдеттегі жұмыс уақыты шеңберінде де, одан тыс жерлерде де болатын іс-әрекеттерінен туындаған оқиғаларды қамтуы мүмкін.

## **А.9 Қызмет нәтижелерін бағалау**

### **А.9.1 Мониторинг, өлшеу, талдау және қызмет нәтижелерін бағалау**

#### **А.9.1.1 Жалпы ережелер**

ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі белгілеген нәтижелерге қол жеткізу үшін процестер мониторингке, өлшеуге және талдауға ұшырауға тиіс.

а) Мониторинг және өзгерістерге алынуы мүмкін мысалдарымен мыналар болуы мүмкін (бірақ тек мұнымен шектелмейді):

1) қызметкерлердің денсаулық жағдайына, денсаулық жағдайына (медициналық тексеріп-қарау арқылы) және жұмыс орындалатын жердегі ортаның жағдайына жасалған шағымдар;

2) жұмыспен байланысты инциденттер, жарақаттар және денсаулыққа зиян келтіру, сондай-ақ үрдістерді қоса алғанда шағымдар;

3) қызметті басқару құралдары мен әдістерінің нәтижелілігі және авариялар кезінде іс-қимылдарға әзірлігі, сондай-ақ басқарудың жаңа құралдары мен әдістерін модификациялау немесе қолдану қажеттілігін бағалау;

4) құзыреттілік.

б) Құқықтық талаптардың орындалуын бағалау үшін мониторинг пен өлшемдерге ұшырауы мүмкін мысалдармен (мұнымен ғана шектелмейді):

1) анықталған құқықтық талаптар (мысалы, барлық құқықтық талаптар белгіленген ба (анықталған) және ұйым олар туралы құжатталған ақпаратты өзекті жағдайда қолдайды ма);

2) ұжымдық келісімдер (олар заңды міндеттемелерді қосқанда);

3) анықталған талаптарға сәйкес алшақтықтардың жай-күйі.

с) басқа талаптардың орындалуын бағалау үшін мониторинг пен өлшемдерге ұшырауы мүмкін мысалдармен (бірақ мұнымен ғана шектелмейді):

1) ұжымдық келісімдер (олар заңдық маңызы бар міндеттемелерді қамтымаған

кезде);

- 2) стандарттар мен қағидалар жинағы;
- 3) корпоративтік және басқа да саясаттар, ережелер мен нормалар;
- 4) сақтандыру талаптары.

d) критерий - бұл ұйым өз қызметінің нәтижелерін салыстыра алатын (салыстыра алатын) ұйым.

1) Мысал ретінде төмендегілерге қатысты бенчмаркинг (салыстыру):

- i) басқа ұйымдарға;
- ii) стандарттар мен ережелер жиынтықтарына;
- iii) ережелер мен мақсаттарға өздерінің жиынтығына;
- iv) ЕҚ және ДС мәселелері бойынша статистикалық деректерге.

2) Өлшемдер негізінде өлшеу үшін әдетте нәтижелерді пайдаланады, мысалы:

i) егер оқыс оқиғаларды салыстыру критерий болып табылса, ұйым оқыс оқиғалардың жиілігін, түрін, күрделілігін немесе санын салыстыру үшін таңдай алады; онда нәтиже бір нәтиже шеңберінде белгіленген арақатынас болуы мүмкін;

ii) егер өлшем түзетуші әрекеттердің аяқталуын салыстыру болып табылса, онда нәтиже осы уақытқа аяқталған іс-әрекеттердің пайызы болуы мүмкін.

Мониторинг қызмет нәтижелерінің талап етілетін немесе күтілетін деңгейінен ауытқуларды анықтау мақсатында тұрақты бақылау, қадағалау, сыни талдау немесе мәртебесін белгілеу (айқындау) түрінде жүргізілуі мүмкін. Мониторинг ЕҚ және ДС менеджменті жүйесіне, басқару процестеріне немесе құралдарына және әдістеріне қатысты қолданылуы мүмкін. Мысалдар сұхбат жүргізуді, құжатталған ақпаратты талдауды және жұмыстың қалай жүзеге асырылуын бақылауды қамтиды.

Өлшеу әдетте объектілерге немесе оқиғаларға сандық мәндерді беруді қамтиды. Ол сандық деректер үшін негіз болып табылады және әдетте қауіпсіздікті қамтамасыз ету және денсаулық жағдайын қадағалау бағдарламаларын бағалаумен байланысты болады. Мысалдар қауіпті заттың әсерін немесе қауіп көзінен қауіпсіз қашықтықты өлшеу үшін калибрленген немесе сертификатталған (сенімді) жабдықты пайдалануды қамтиды.

Талдау өзара байланысты, ерекшеліктер мен процестерді анықтау үшін деректерді тексеру процесі болып табылады. Бұл басқа ұқсас ұйымдардан алынған ақпаратты қоса алғанда, статистикалық әдістерді қолдануды білдіреді. Бұл процесс өлшеу қызметімен жиі байланысты.

Қызмет нәтижесін бағалау - ЕҚ және ДС менеджмент жүйесінде белгіленген мақсаттарға жету үшін қаралатын объектінің жарамдылығын, нәтижелілігінің барабарлығын анықтау (анықтау) үшін қолданылатын іс-әрекеттер.

#### **А.9.1.2 Сәйкестік дәрежесін бағалау**

Сәйкестік дәрежесін бағалауды жүргізу жиілігі мен уақыты талаптың маңыздылығына, қызмет жағдайларындағы өзгерістерге, құқықтық және басқа да талаптардағы өзгерістерге, сондай-ақ Ұйым қызметінің алдыңғы нәтижелерінің мәндеріне байланысты өзгеруі мүмкін. Ұйым өз білімін қолдау және өзінің талаптарға сәйкестігі мәртебесін түсіну үшін түрлі әдістерді қолдана алады.

#### **А.9.2 Ішкі аудит**

Аудиттер бағдарламасының көлемін ЕҚ және ДС менеджменті жүйесінің күрделілік дәрежесі мен жетілу деңгейіне негізделуі керек.

Ұйым ішкі аудиторлар ретінде аудиторлардың рөлін олардың әдетте орындайтын міндеттерінен бөлетін процесті(лерін) құру есебінен ішкі аудиттің объективтілігі мен

бейтараптығына қол жеткізе алады немесе ұйым осы функцияларды сыртқы тұлғалардың орындауы үшін пайдалана алады.

### **А.9.3 Басшылық тарапынан талдау**

Басшылық тарапынан талдауға қолданылатын терминдерді мынадай түрде түсінген жөн:

а) «жарамдылық» (suitability) менеджмент жүйесі ұйымға, оның қызметіне, мәдениетіне және бизнесіне сәйкес келетіндігі дәрежесін көрсетеді;

б) «адекваттылық» (adequacy) ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі тиісті түрде функцияланады ма екендігін білдіреді;

с) «нәтижелілік» (effectiveness) ЕҚ және ДС менеджмент жүйесі көзделген нәтижесіне жетті ме екендігін көрсетеді.

Басшылық тарапынан талдау барысында қарауға жататын және 9.3-тармақтарда көрсетілген мәселелер 9.3 а) 9.3 г), міндетті түрде бір мезгілде қаралуға тиіс емес; ұйымдар басшылық тарапынан талдау барысында талқылауға жататын мәселелер қашан және қалай қаралатынын белгілеу (анықтау) қажет.

## **А.10 Жақсарту**

### **А.10.1 Жалпы ережелер**

Ұйымды жақсарту бойынша шараларды қабылдау кезінде ЕҚ және ДС саласындағы қызмет нәтижесін талдау және бағалау, сәйкестік дәрежесін бағалау, ішкі аудит және басшылық тарапынан талдау нәтижелерін қарастыру керек.

Жақсартудың мысалдары түзету әрекеттерін, тұрақты жақсартуды, серпінді сипаттағы өзгерістерді, инновацияларды және қайта ұйымдастыруды қамтиды.

### **А.10.2 Инцидент, сәйкессіздік және түзету әрекеті**

Инциденттерді тексеру және сәйкессіздіктерді талдау үшін ұйымның талаптарына байланысты бөлек процестер қолданылуы мүмкін немесе олар бірыңғай процеске біріктірілуі мүмкін.

Инциденттердің, сәйкессіздіктердің және түзету іс-қимылдарының мысалдары мыналарды қамтуы мүмкін (бірақ онымен шектелмейді):

а) инциденттер: жарақатқа әкеп соққан немесе әкеп соқпаған қандай да бір деңгейден құлау; сынған аяғы; асбестоз; есту қабілетінің жоғалуы; ЕҚ және ДС саласындағы қауіп-қатерлерге әкелуі мүмкін ғимараттардың немесе көлік құралдарының зақымдануы;

б) сәйкессіздіктер: қорғау жабдығы тиісті түрде жұмыс істемейді; құқықтық және басқа да талаптардың бұзылуы; ұйғарылған рәсімдердің сақталмауы;

с) түзету іс-әрекеттері (басқару құралдары мен әдістерінің иерархиясына сәйкес, 8.1.2-қараңыз): қауіптерді жою; қауіпті материалдарды қауіптіден азға ауыстыру; жабдықтарды немесе құралдарды қайта жобалау немесе түрлендіру; рәсімдерді әзірлеу; әсер етуге ұшырайтын қызметкерлердің құзыреттілігін арттыру; пайдалану / қолдану жиілігін өзгерту; жеке қорғану құралдарын қолдану.

Түпкілікті себептерді талдау «Не болды?», «Бұл қалай болды?» және «Бұл неге бұлай болды?» деген сұрақтарды қою жолымен инцидент немесе сәйкессіздікпен байланысты мүмкін болатын барлық факторларды зерттеудің практикасымен байланысты

және бұл осының туындауының алдын алу үшін не жасалуы мүмкін екенін шешуге бастапқы ақпарат болып табылады.

Инциденттің немесе сәйкессіздіктің түбірлік себебі анықталған кезде ұйым талданатын инциденттің немесе сәйкессіздіктің сипатына сәйкес келетін әдістерді пайдаланған жөн. Назар аударып талдау түбегейлі себептерін болдырмау болып табылады. Мұндай талдау коммуникацияға, құзыреттілікке, шаршауға, жабдықтарға немесе рәсімдерге қатысты факторларды қоса алғанда, өз үлесін енгізетін көптеген іркілістерді (олқылықтарды) анықтай алады.

Түзету әрекеттерінің нәтижелілігін талдау [10.2.f-қараңыз] іске асырылған түзету іс-қимылдарының түпкілікті себепті (терді).

### **A.10.3 Тұрақты түрде жақсарту**

Тұрақты жақсарту үшін нысандардың мысалдары қамтиды (бірақ тек мұнымен шектелмейді):

- a) жаңа технологиялар;
- b) озық тәжірибе (ұйым ішінде де, одан тыс да);
- c) мүдделі тараптардың ұсыныстары мен ұсынымдары;
- d) ЕҚ және ДС байланысты мәселелерді түсіну және жаңа білім;
- e) жаңа немесе жақсартылған материалдар;
- f) өзгеру қабілеті немесе қызметкерлердің құзыреттілігі;
- g) ресурстардың шағын көлемін пайдалана отырып, қызметтің жақсартылған нәтижелеріне қол жеткізу (яғни ағындарды жеңілдету, түзету және т. б.).

## Библиография

- [1] ISO 9000:2015 Quality management systems. Fundamentals and vocabulary Сапа менеджменті жүйесі (Негізгі ережелер және сөздік).
- [2] ISO 9001:2015 Quality management systems. Requirements (Сапа менеджменті жүйесі. Талаптар).
- [3] ISO 14001 Environmental management systems. Requirements with guidance for use (Экологиялық менеджмент жүйелері. Оларды қолдану жөніндегі талаптар мен нұсқаулық).
- [4] ISO 19011 Guidelines for auditing management systems (Менеджмент жүйесіне аудит жүргізу бойынша басшылық нұсқаулар).
- [5] ISO 20400 Sustainable procurement. Guidance (Тұрақты жабдықтау. Басшылық).
- [6] ISO 26000 Guidance on social responsibility (Әлеуметтік жауапкершілік жөніндегі басшылық).
- [7] ISO 31000 Risk management. Guidelines (Тәуекелдер менеджменті. Принциптер мен басшылық нұсқаулар).
- [8] ISO 37500 Guidance on outsourcing (Аутсорсинг бойынша нұсқаулық).
- [9] ISO 39001 Road traffic safety (RTS) management systems. Requirements with guidance for use (Жолдардағы қауіпсіздік менеджменті жүйелері. Оларды қолдану жөніндегі талаптар мен нұсқаулық).
- [10] ISO Guide 73:2009 Risk management.Vocabulary (Тәуекелдер менеджменті. Сөздік).
- [11] IEC 31010 Risk management. Risk assessment technique (Тәуекелдер менеджменті. Тәуекелдер менеджменті әдістері).
- [12] ILO. Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001. 2nd ed. International labour Office, Geneva, 2009. Available at: [http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS\\_107727/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang--en/index.htm) (МОТ. Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау менеджменті жүйелері бойынша басшылық нұсқаулар, ILO-OSH 2001.2ші басылым. Халықаралық еңбек бюросы, Женева, 2009 ж. [http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS\\_107727/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang--en/index.htm) сайтында қолжетімді).
- [13] ILO. International Labour Standards (including those on occupational safety and health). International labour Office, Geneva. Available at: <http://www.ilo.org/normlex> (click on «instruments», then «Conventions and Recommendations by subject») (МОТ. Халықаралық еңбек стандарттары (еңбек қауіпсіздігі және денсаулықты қорғау жөніндегі стандарттарды қоса алғанда). Халықаралық еңбек бюросы, Женева, 2009 ж. <http://www.ilo.org/normlex> сайтында қолжетімді («құралдар» дегенді басып, ондағы «Тақырып бойынша конвенциялар мен ұсынымдар»).
- [14] OHSAS 18001 (Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау менеджменті жүйесі. Талаптар. 2 басылым. OHSAS жобалық тобы, Лондон, 2007 ж. шілде, ISBN 978 0 5805802 8).
- [15] OHSAS 18002 (Еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау менеджменті жүйесі. OHSAS 18001:2007 қолдану жөніндегі басшылық нұсқаулар. 2<sup>-ші</sup> басылым. OHSAS жобалық тобы, Лондон, 2008 ж. қараша, ISBN 978 0 580 61674 7).

---

**ӘОЖ 502.3:006.354**

**МСЖ 13.100 IDT**

**Түйін сөздер:** менеджмент жүйесі, еңбек қауіпсіздігі, денсаулық сақтау, саясат, мақсат, тәуекел, жоспарлау, процесс, мониторинг, өлшем, аудит, қауіптілік, құзыреттілік, ресурстар, құжаттандырылған ақпарат

---



## НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

---

**Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья**

**ТРЕБОВАНИЯ И РУКОВОДСТВО ПО ПРИМЕНЕНИЮ**

**СТ РК ISO 45001-2019**

*(ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems. Requirements with guidance for use, IDT)*

**Издание официальное**

**Комитет технического регулирования и метрологии  
Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики  
Казахстан  
(Госстандарт)**

**Нур-Султан**

## Предисловие

**1 ПОДГОТОВЛЕН И ВНЕСЕН** Объединением юридических лиц «Казахстанская ассоциация органов по оценке соответствия»

**2 УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ** приказом председателя Комитета технического регулирования и метрологии Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан от 15 апреля 2019 года № 178-од.

**3** Настоящий стандарт идентичен ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems. Requirements with guidance for use (Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по использованию).

Международный стандарт разработан проектным комитетом ISO/TC 283 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья».

Перевод с английского (en).

Официальный экземпляр стандарта, на основе которого подготовлен настоящий стандарт, и на которые даны ссылки, имеются в Едином государственном фонде нормативных технических документов.

Степень соответствия – идентичная (IDT).

**4** В настоящем стандарте реализованы нормы Законов Республики Казахстан «О техническом регулировании» от 9 ноября 2004 года № 603-ІІ и «О стандартизации» от 5 октября 2018 года № 183-VІ ЗРК.

**5 СРОК ПЕРВОЙ ПРОВЕРКИ  
ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ**

**2024 год  
5 лет**

**6 ВЗАМЕН СТ РК OHSAS 18001-2008**

*Информация об изменениях к настоящему стандарту публикуется в ежегодно издаваемом указателе «Нормативные документы по стандартизации», а текст изменений и поправок – в ежемесячно издаваемых информационных указателях «Национальные стандарты». В случае пересмотра (замены) или отмены настоящего стандарта соответствующее уведомление будет опубликовано в ежемесячно издаваемом информационном указателе «Национальные стандарты»*

Настоящий стандарт не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен без разрешения Комитета технического регулирования и метрологии Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан



## Введение

### 1 Вводные положения

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

Внедрение системы менеджмента по безопасности труда и охраны здоровья (БТиОЗ) имеет цели предоставить организациям возможность создавать безопасные и благоприятные для здоровья рабочие места, предотвратить травмы, связанные с работой и ухудшения состояния здоровья, а также постоянно улучшать ее результаты деятельности в области БТиОЗ.

### 2 Цель системы менеджмента БТиОЗ

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

Когда такие меры реализуются организацией посредством функционирования ее системы менеджмента БТиОЗ, улучшаются ее результаты деятельности в области БТиОЗ. Если предпринять действия по реагированию на потенциальные возможности для улучшения результатов деятельности в области БТиОЗ как можно раньше, система менеджмента БТиОЗ может быть более результативной и эффективной.

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

### 3 Факторы успеха

Внедрение и обеспечение функционирования системы менеджмента БТиОЗ является стратегическим решением организации, непосредственно относящимся к осуществляемой деятельности. Эффективность системы менеджмента БТиОЗ зависит от проявления лидерства, приверженности и участия в ее функционировании на всех уровнях и во всех функциональных структурах организации.

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

а) лидерство, приверженность, ответственность и подотчетность высшего руководства;

б) создание в организации, руководство и развитие со стороны высшего руководства внутрифирменной культуры, которая обеспечивает поддержку получения

системой менеджмента БТиОЗ намеченных результатов;

- с) коммуникацию;
- д) консультации с работниками и участие работников, а также консультации с представителями работников и участие представителей;
- е) выделение ресурсов, необходимых для обеспечения работоспособности системы;
- ф) политику в области БТиОЗ, которая согласована с общими стратегическими целями и направлением развития организации;
- г) результативный процесс(ы) выявления опасностей, управления рисками в области БТиОЗ и реализации преимуществ, предоставляемых возможностями в области БТиОЗ;
- h) постоянная оценка результата деятельности и мониторинг системы менеджмента БТиОЗ в целях улучшения результата деятельности в области БТиОЗ;
- и) интегрирование системы менеджмента БТиОЗ в бизнес-процессы организации;
- j) цели в области БТиОЗ, которые согласованы с политикой в области БТиОЗ и учитывают опасности, имеющиеся в организации, а также риски в области БТиОЗ и возможности в области БТиОЗ;
- к) соответствие применимым к деятельности организации правовым и другим требованиям.

Демонстрация успешного применения данного стандарта может быть использована организацией для обеспечения уверенности у работников и других заинтересованных сторон в наличии у организации результативной системы менеджмента БТиОЗ. Вместе с тем, принятие данного стандарта само по себе не будет являться гарантией предупреждения связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья работников, обеспечения безопасных и благоприятных для здоровья рабочих мест и улучшения результатов деятельности в области БТиОЗ.

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

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

#### 4 Цикл «Планируйте - Делайте - Проверяйте - Действуйте»

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

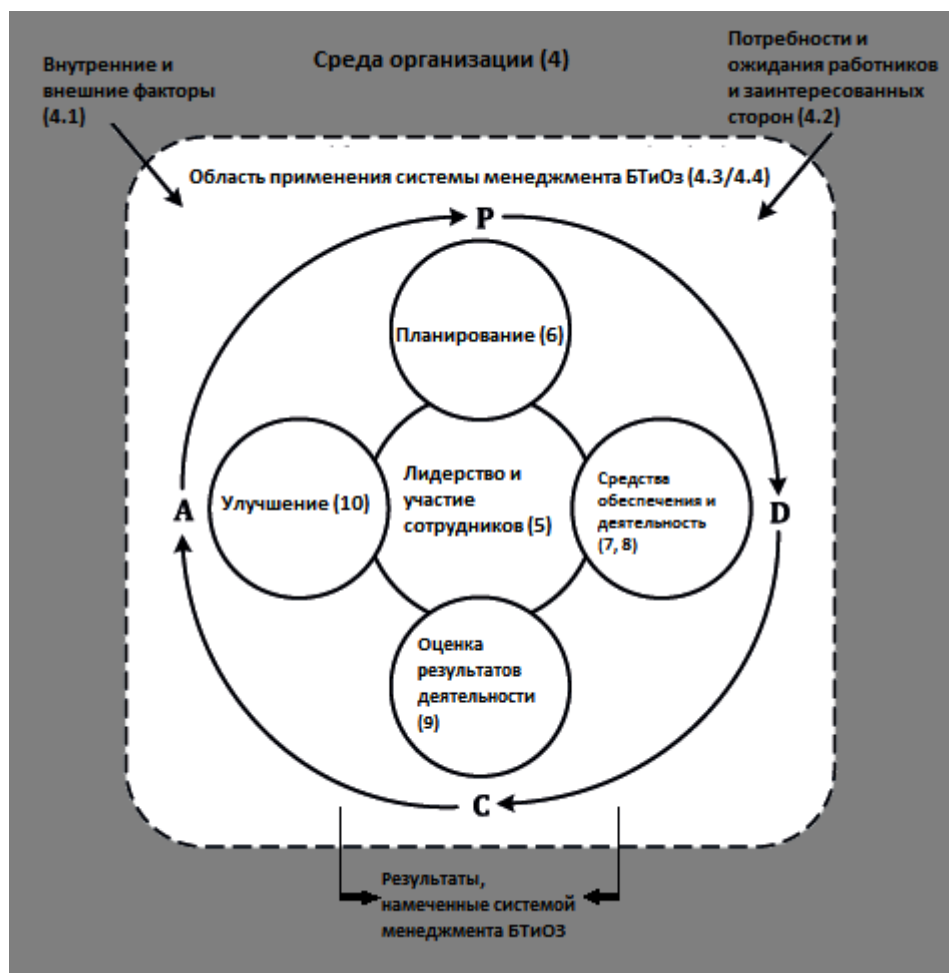
PDCA-модель представляет собой итерационный процесс, используемый организацией для достижения постоянного улучшения. Он может быть применен к системе менеджмента в целом и к каждому ее отдельному элементу следующим образом:

- а) **Планируйте:** установите и оцените риски в области БТиОЗ, возможности в области БТиОЗ, а также другие риски и другие возможности, установите цели в области БТиОЗ и процессы, необходимые для достижения результатов в соответствии с политикой организации в области БТиОЗ.
- б) **Делайте:** реализуйте процессы, как было изначально запланировано.
- с) **Проверяйте:** проводите мониторинг и измерение результатов деятельности

и процессов по отношению к политике и целям в области БТиОЗ и сообщайте о результатах.

d) **Действуйте:** осуществляйте действия в целях постоянного улучшения результатов деятельности в области БТиОЗ для достижения намеченных результатов.

В настоящем стандарте концепция PDCA включена в его новую структуру, как показано на рисунке 1.



**Рисунок 1 - Взаимосвязь между PDCA и структурой настоящего стандарта**

Примечание - Номера, указанные в скобках, относятся к номерам соответствующих разделов настоящего стандарта.

Настоящий стандарт соответствует требованиям ISO к стандартам на системы менеджмента. Данные требования включают «структуру высокого уровня», идентичный основной текст и общие термины с ключевыми определениями, разработанные ISO в пользу пользователей, внедряющих несколько стандартов ISO на системы менеджмента.

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

Настоящий стандарт содержит требования, которые могут быть использованы организацией для внедрения и обеспечения функционирования системы менеджмента БТиОЗ, а также оценки соответствия настоящим требованиям. Организация, которая

## СТ РК ISO 45001-2019

пожелает продемонстрировать соответствие настоящему стандарту, может сделать посредством:

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

Разделы 1 - 3 в настоящем стандарте отражают область применения, нормативные ссылки, а также термины и их определения, которые применяются при использовании настоящего стандарта. Разделы 4 - 10 содержат требования, которые могут быть использованы для оценки соответствия настоящему стандарту. Приложение А содержит разъясняющую информацию к данным требованиям. Термины и их определения в разделе 3 собраны в концептуальном порядке.

В настоящем стандарте используются следующие формы глаголов:

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

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

## Содержание

|      |                                                                               |    |
|------|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1    | Область применения                                                            | 1  |
| 2    | Нормативные ссылки                                                            | 2  |
| 3    | Термины и определения                                                         | 2  |
| 4    | Среда организации                                                             | 9  |
| 4.1  | Понимание организации и ее среды                                              | 9  |
| 4.2  | Понимание потребностей и ожиданий работников и других заинтересованных сторон | 9  |
| 4.3  | Установление (определение) области применения системы менеджмента БТиОЗ       | 9  |
| 4.4  | Система менеджмента БТиОЗ                                                     | 9  |
| 5    | Лидерство и участие работников                                                | 9  |
| 5.1  | Лидерство и приверженность                                                    | 9  |
| 5.2  | Политика в области БТиОЗ                                                      | 10 |
| 5.3  | Обязанности, ответственность и полномочия в организации                       | 11 |
| 5.4  | Консультация с работниками и их участие                                       | 11 |
| 6    | Планирование                                                                  | 12 |
| 6.1  | Действия по реагированию на риски и возможности                               | 12 |
| 6.2  | Цели в области БТиОЗ и планирование их достижения                             | 15 |
| 7    | Средства обеспечения                                                          | 16 |
| 7.1  | Ресурсы                                                                       | 16 |
| 7.2  | Компетентность                                                                | 16 |
| 7.3  | Осведомленность                                                               | 16 |
| 7.4  | Обмен информацией                                                             | 17 |
| 7.5  | Документированная информация                                                  | 18 |
| 8    | Деятельность                                                                  | 19 |
| 8.1  | Планирование и управление деятельностью                                       | 19 |
| 8.2  | Подготовленность к аварийным ситуациям и реагирование на них                  | 21 |
| 9    | Оценка результатов деятельности                                               | 21 |
| 9.1  | Мониторинг, измерения, анализ и оценка результатов деятельности               | 21 |
| 9.2  | Внутренний аудит                                                              | 22 |
| 9.3  | Анализ со стороны руководства                                                 | 23 |
| 10   | Улучшение                                                                     | 24 |
| 10.1 | Общие положения                                                               | 24 |
| 10.2 | Инцидент, несоответствие и корректирующее действие                            | 24 |
| 10.3 | Постоянное улучшение                                                          | 25 |
|      | Приложение А (информационное) Руководство по применению настоящего стандарта  | 26 |
|      | Библиография                                                                  | 45 |



**НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН****Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья****ТРЕБОВАНИЯ И РУКОВОДСТВО ПО ПРИМЕНЕНИЮ**

Дата введения 2019-07-01

**1 Область применения**

Настоящий стандарт устанавливает требования к системе менеджмента безопасности труда и охраны здоровья (далее - БТиОЗ), а также содержит руководство по ее применению, чтобы дать возможность организациям создать безопасные и благоприятные для здоровья рабочие места путем предотвращения связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья, а также за счет постоянного улучшения своих результатов деятельности в области БТиОЗ.

Настоящий стандарт предназначен для применения любой организацией, в целях разработки, внедрения и обеспечения функционирования системы менеджмента БТиОЗ для обеспечения безопасности труда и охраны здоровья, исключения опасностей и минимизации рисков в области БТиОЗ (включая отступления от системы), реализации преимуществ возможностей в области БТиОЗ, а также реагирования на несоответствия в системе менеджмента БТиОЗ, связанные с ее деятельностью.

Настоящий стандарт поспособствует организациям достичь результатов, запланированных ее системой менеджмента БТиОЗ. Запланированные результаты системы менеджмента БТиОЗ, согласованные с политикой организации в области БТиОЗ, включают:

- а) постоянное улучшение результатов деятельности в области БТиОЗ;
- б) выполнение правовых и других требований;
- в) достижение целей в области БТиОЗ.

Настоящий стандарт предназначен для применения любой организацией, независимо от ее размеров, типа и осуществляемых видов деятельности. Стандарт применим к рискам в области БТиОЗ, находящимся под управлением организации, с учетом таких факторов, как среда, в которой функционирует организация, а также потребностей и ожиданий ее работников и других заинтересованных сторон.

Настоящий стандарт не устанавливает конкретных критериев для результатов деятельности в области БТиОЗ, а также требований относительно структуры системы менеджмента БТиОЗ..

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

В настоящем стандарте не рассматриваются вопросы, связанные с обеспечением безопасности продукции, нанесением вреда или воздействием на окружающую среду, за исключением случаев, при которых могут возникнуть риски для работников организации и других соответствующих заинтересованных сторон.

Настоящий стандарт может быть использован в полном объеме или частично для систематического улучшения менеджмента в области БТиОЗ. Вместе с тем, заявление о соответствии настоящему стандарту не может быть признано до тех пор, пока все его

требования не включены в систему менеджмента БТиОЗ организации и выполнены без каких-либо исключений.

## 2 Нормативные ссылки

Нормативные ссылки не приводятся в настоящем стандарте.

## 3 Термины и определения

В настоящем стандарте применяются следующие термины с соответствующими определениями.

**3.1 Организация (organization):** Лицо или группа людей, связанные определенными отношениями, имеющие ответственность, полномочия и выполняющие свои функции для достижения их целей (см. 3.16).

### Примечания

1 Понятие организации включает в себя, но не ограничивается только данными примерами: индивидуальные предприниматели, компании, корпорации, фирмы, промышленные предприятия, органы власти, товарищества, благотворительные организации или учреждения, или их часть, или их объединение, вне зависимости от того, являются они юридическими лицами или не являются, государственными или частными.

2 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

### 3.2 Заинтересованная сторона [предпочтительный термин]

**Стейкхолдер [допустимый термин] (interested party (preferred term) stakeholder (admitted term)):** Лицо или организация (см. 3.1), которые могут воздействовать на осуществление деятельности или принятие решения, быть подверженными их воздействию или воспринимать себя в качестве последних.

Примечание - Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

**3.3 Работник (worker):** Лицо, осуществляющее работу или связанную с работой деятельность, находящуюся под управлением организации (см. 3.1).

### Примечания

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

2 Работники включают в себя высшее руководство (3.12), руководящих лиц и рядовых работников.

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

### 3.4 Участие (participation): Вовлечение в принятие решений.

Примечание - Участие включает привлечение комитетов по обеспечению безопасности и охране здоровья и представителей работников там, где они имеются.



**3.5 Консультация (consultation):** Поиск точек зрения (выявление мнений) до принятия решения.

Примечание - Участие предусматривает привлечение комитетов по обеспечению безопасности и охраны здоровья и представителей работников там, где они имеются.

**3.6 Рабочее место (workplace):** Место, находящееся под управлением организации (см. 3.1), где необходимо находиться лицу или куда данное лицо направляется для выполнения работы.

Примечание - Ответственность организации в рамках системы менеджмента БТиОЗ (см. 3.11) за рабочее место зависит от степени управления рабочим местом.

**3.7 Подрядчик (contractor):** Внешняя организация (см. 3.1), предоставляющая услуги организации в соответствии с согласованными спецификациями, сроками и условиями.

Примечание - Услуги, кроме прочего, могут включать строительную деятельность.

**3.8 Требование (requirement):** Потребность или ожидание, которое установлено, обычно предполагается или является обязательным.

Примечания

1 «Обычно предполагается» означает, что для организации (см. 3.1) и заинтересованных сторон (см. 3.2) является обычной или общепринятой практикой, что рассматриваемая потребность или ожидание подразумевается (предполагается).

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

3 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

**3.9 Правовые и другие требования (legal requirements and other requirements):** Правовые требования, которым организация (см. 3.1) должна соответствовать и другие требования (см. 3.8), которым организация должна соответствовать или решила соответствовать.

Примечания

1 Применительно к настоящему стандарту правовые и другие требования – то есть те, которые имеют отношение к системе менеджмента БТиОЗ (см. 3.11).

2 «Правовые и другие требования» включают в себя положения коллективных соглашений.

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

**3.10 Система менеджмента (management system):** Совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих элементов организации (см. 3.1) для разработки политик (см. 3.14), целей (см. 3.16) и процессов (см. 3.25) для достижения указанных целей.

Примечания

1 Система менеджмента может охватывать один аспект деятельности или несколько.

2 Элементы системы менеджмента включают в себя структуру организации, обязанности и ответственности, деятельность по планированию, производственную деятельность, оценку результатов деятельности и деятельность по улучшению.

## СТ РК ISO 45001-2019

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

4 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1. Примечание 2 было изменено, чтобы прояснить (указать) некоторые широко распространенные элементы системы менеджмента.

**3.11 Система менеджмента безопасности труда и охраны здоровья, система менеджмента БТиОЗ** (occupational health and safety management system ОН&S management system): Система менеджмента (см. 3.10) или часть системы менеджмента, используемая для реализации политики в области БТиОЗ (см. 3.15).

### Примечания

1 Запланированными результатами системы менеджмента БТиОЗ является предотвращение травм и ухудшения состояния здоровья (см. 3.18) работников (см. 3.3) и обеспечение безопасных и благоприятных для здоровья рабочих мест (см. 3.6).

2 Термины «безопасность труда и охрана здоровья» (БТиОЗ - ОН&S) и «охрана здоровья и безопасность труда» (ОЗиБТ - OSH) имеют одно и то же значение.

**3.12 Высшее руководство** (top management): Лицо или группа людей, осуществляющих руководство и управление организацией (см. 3.1) на высшем уровне.

### Примечания

1 Высшее руководство наделено властью делегировать полномочия и предоставлять ресурсы внутри организации при условии сохранения за собой конечной ответственности за систему менеджмента БТиОЗ (3.11).

2 Если область применения системы менеджмента (см. 3.10) охватывает только часть организации, высшим руководством являются те, кто осуществляет руководство и управление данной частью организации.

3 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1. Примечание 1 было изменено, чтобы прояснить ответственность высшего руководства применительно к системе менеджмента БТиОЗ.

**3.13 Результативность** (effectiveness): Степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов.

Примечание - Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

**3.14 Политика** (policy): Намерения и направление организации (см. 3.1), официально сформулированные ее высшим руководством (см. 3.12).

Примечание - Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

**3.15 Политика в области безопасности труда и охраны здоровья, политика в области БТиОЗ** (occupational health and safety policy ОН&S policy): Политика (см. 3.14) предотвращения связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья (см. 3.18) работников (см. 3.3) и обеспечения безопасных и благоприятных для здоровья рабочих мест (см. 3.6).

**3.16 Цель** (objective): Результат, который должен быть достигнут.

## Примечания

1 Цель может быть стратегической, тактической или оперативной.

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

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

4 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1. Оригинальное Примечание 4 было удалено, поскольку термин «цели в области БТиОЗ» был определен отдельно в 3.17.

**3.17 Цель в области безопасности труда и охраны здоровья, цель в области БТиОЗ (occupational health and safety objective OH&S objective):** Цель (см. 3.16), установленная организацией (см. 3.1), чтобы достичь конкретных результатов, согласующихся с политикой в области БТиОЗ (см. 3.15).

**3.18 Травма и ухудшение состояния здоровья (injury and ill health):** Негативное воздействие на физическое, психическое или умственное состояние работника.

## Примечания

1 Негативные воздействия включают в себя связанные с деятельностью повреждения, заболевания и смерть.

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

**3.19 Опасность (hazard):** Источник, который потенциально может быть причиной травмы и ухудшения состояния здоровья (см. 3.18).

Примечание - Опасности могут включать источники, которые потенциально могут быть причиной вреда или создания опасной ситуации, или обстоятельства, которые потенциально могут привести к воздействию, ведущему к травме или ухудшению состояния здоровья.

**3.20 Риск (risk):** Влияние неопределенности.

## Примечания

1 Влияние проявляется в отклонении от ожидаемого результата - положительном или отрицательном.

2 Неопределенность - Состояние недостатка, даже частичного, информации, относящейся к событию, его последствиям или вероятности возникновения, к их пониманию или наличию знаний о них.

3 Риск часто определяют по отношению к потенциально возможным «событиям» (в соответствии с определением в ISOGuide 73:2009, 3.5.1.3) и к их «последствиям» (в соответствии с определением в ISOGuide 73:2009, 3.6.1.3), или к их комбинации.

4 Риск часто выражают в терминах комбинации последствий события (включая изменения в обстоятельствах) и связанных с ними «вероятностей» (в соответствии с определением в ISOGuide 73:2009, 3.6.1.1) их возникновения.

5 В настоящем стандарте в тех случаях, когда используется термин «риски и возможности» он означает риски в области БТиОЗ (см. 3.21), возможности в области БТиОЗ (3.22), а также другие риски для системы менеджмента и другие возможности для системы менеджмента.

6 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1. Приложение 5 было добавлено, чтобы разъяснить термин «риски и возможности» для его использования в данном стандарте.

**3.21 Риск в области безопасности труда и охраны здоровья (occupational health and safety risk OH&S risk):** Комбинация вероятности возникновения связанного с работой

опасного события(ий) или воздействия(ий) и тяжести травмы и ухудшения состояния здоровья (3.18), которые могут быть вызваны событием(ями) или воздействием(ями).

**3.22 Возможности в области безопасности труда и охраны здоровья, возможности в области БТиОЗ** (occupational health and safety opportunity ОН&S opportunity): Обстоятельство или совокупность обстоятельств, которые могут привести к улучшению результатов деятельности в области БТиОЗ (3.28).

**3.23 Компетентность** (competence): Способность применить знания и навыки (умения) для достижения намеченных результатов.

Примечание - Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

**3.24 Документированная информация** (document information): Информация, которая требует управления и поддержания в рабочем состоянии со стороны организации (см. 3.1), и содержащий ее носитель.

Примечания

1 Документированная информация может иметь самый разный формат, располагаться на разных носителях и быть полученной из разных источников.

2 Документированная информация может относиться:

а) к системе менеджмента (см. 3.10), включая относящиеся к ней процессы (см. 3.25);

б) к информации, созданной для обеспечения функционирования организации, другими словами - к документации;

в) к свидетельствам достигнутых результатов, другими словами - к записям.

3 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

**3.25 Процесс** (process): Совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, которые преобразуют «вход» в «выход».

Примечание - Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

**3.26 Процедура** (procedure): Установленная последовательность осуществления деятельности или процесса (см. 3.25).

Примечание - Процедуры могут быть документированными или не документированными. [ISO 9000: 2015, 3.4.5, измененный – Примечание было изменено].

**3.27 Результат деятельности** (performance): Измеримый итог.

Примечания

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

2 Результат деятельности может относиться к менеджменту деятельности, процессов (см. 3.25), продукции (включая услуги), систем или организаций (см. 3.1).

3 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1. Примечание 1 было изменено, чтобы разъяснить виды методов, которые могут быть применены для определения и оценивания результатов.

**3.28 Результат деятельности в области БТиОЗ** (occupational health and safety performance ОН&S performance): Результаты деятельности (см. 3.27), относящиеся к результативности (см. 3.13) предотвращения травм и ухудшения состояния здоровья (см. 3.18) работников (см. 3.3) и обеспечению безопасных и благоприятных для здоровья рабочих мест (см. 3.6).

**3.29 Передача на аутсорсинг** (outsource, verb): Передача организацией части своих функций или процессов (см. 3.25) другой внешней организации (см. 3.1).

**Примечания**

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

2 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

**3.30 Мониторинг** (monitoring): Установление (определение) статуса (состояния) системы, процесса (см. 3.25) или вида деятельности.

**Примечания**

1 Для установления (определения) статуса может быть необходимым проведение контроля, надзора или критического анализа.

2 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

**3.31 Измерение** (measurement): Процесс (см. 3.25) установления (определения) значения величины.

**Примечание** - Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

**3.32 Аудит** (audit): Систематически осуществляемый независимый и документируемый процесс (см. 3.25) получения свидетельств аудита и их объективного оценивания в целях установления (определения) степени соответствия критериям аудита.

**Примечания**

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

2 Внутренний аудит проводится самой организацией (см. 3.1) или внешней стороной по ее поручению.

3 «Свидетельство аудита» и «критерии аудита» определены в ISO 19011.

4 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

**3.33 Соответствие** (conformity): Выполнение требования (см. 3.8).

**Примечание** - Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1.

### 3.34 Несоответствие (nonconformity): Невыполнение требования (см. 3.8).

#### Примечания

1 Несоответствие относится к требованиям настоящего стандарта, а также к дополнительным требованиям системы менеджмента БТиОЗ (см. 3.11), которые организация (см. 3.1) установила для себя.

2 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1. Примечание 1 было добавлено в целях разъяснения взаимосвязи несоответствий требованиям данного стандарта и несоответствий собственным требованиям организации к ее системе менеджмента БТиОЗ.

**3.35 Инцидент (incident):** Событие, связанное с работой или возникающее в процессе работы, которое может привести или привело к травме и ухудшению состояния здоровья (см. 3.18).

#### Примечания

1 На инцидент, в котором было место травма и ухудшение состояния здоровья, ссылаются иногда как на «несчастный случай».

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

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

**3.36 Корректирующее действие (corrective action):** Действие в целях устранения причин(ы) несоответствия (см. 3.34) или инцидента (см. 3.35) и предупреждения его повторного возникновения.

Примечание - Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1. Определение было изменено, чтобы включить в него ссылку на «инцидент», поскольку инциденты являются ключевыми факторами в безопасности труда и охраны здоровья, а действия, необходимые для их устранения, являются теми же, что и для устранения несоответствий посредством корректирующих действий.

**3.37 Постоянное улучшение (continual improvement):** Повторяющаяся деятельность по улучшению результатов деятельности (3.27).

#### Примечания

1 Улучшение результатов деятельности связано с использованием системы менеджмента БТиОЗ (см. 3.11) для улучшения в целом результаты деятельности в области БТиОЗ (3.28) в соответствии с политикой в области БТиОЗ (см. 3.15) и целями в области БТиОЗ (см. 3.17).

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

3 Настоящий термин является одним из общих терминов и ключевых определений для стандартов ISO на системы менеджмента, содержащихся в приложении SL консолидированного дополнения ISO к Директивам ISO/IEC, Часть 1. Примечание 1 было добавлено, чтобы пояснить смысл «результатов деятельности» в контексте системы менеджмента БТиОЗ. Примечание 2 было добавлено, чтобы пояснить смысл «постоянное».

## **4 Среда организации**

### **4.1 Понимание организации и ее среды**

Организация должна установить (определить) внешние и внутренние факторы (обстоятельства), которые имеют отношение к ее деятельности и которые влияют на ее способность достигать ожидаемых результатов своей системы менеджмента БТиОЗ.

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

Организация должна установить (определить):

- а) другие, в дополнение к работникам, заинтересованные стороны, которые имеют отношение к системе менеджмента БТиОЗ;
- б) соответствующие потребности и ожидания (то есть требования) работников и других заинтересованных сторон;
- с) какие из указанных потребностей и ожиданий являются или могли бы стать для нее правовыми и другими требованиями.

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

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

При установлении (определении) области применения организация должна:

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

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

Область применения должна быть доступна в виде документированной информации.

### **4.4 Система менеджмента БТиОЗ**

Организация должна разработать, внедрить, поддерживать в рабочем состоянии и постоянно улучшать систему менеджмента БТиОЗ, включая необходимые процессы и их взаимодействие, в соответствии с требованиями настоящего стандарта.

## **5 Лидерство и участие работников**

### **5.1 Лидерство и приверженность**

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

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

с ней цели в области БТиОЗ установлены, и чтобы политика и цели были согласованы со стратегическим направлением развития организации;

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

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

е) информированности в организации понимания важности результативного менеджмента в области БТиОЗ и соответствия требованиям системы менеджмента БТиОЗ;

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

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

h) обеспечения и поддержки постоянного улучшения;

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

j) обеспечения достижения системой менеджмента БТиОЗ намеченных результатов;

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

l) обеспечения создания и применения в организации процесса(ов), обеспечивающего проведение консультаций с работниками и их участие (см.5.4);

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

Примечание - Ссылки на «бизнес» в настоящем стандарте могут быть интерпретированы самым широким образом, чтобы обозначить те виды деятельности, которые являются ключевыми с точки зрения намерений существования организации.

## 5.2 Политика в области БТиОЗ

Высшее руководство должно разработать политику в области БТиОЗ, которая:

а) включает обязательство обеспечивать безопасные и благоприятные для здоровья условия работы для предотвращения связанных с работой травм и ухудшения состояния здоровья, а также подходит намерениям, размерам и среде организации и специфическим характеристикам ее рисков и возможностей в области БТиОЗ;

б) создает основу для установления целей в области БТиОЗ;

с) включает обязательство соблюдать правовые и другие требования;

д) включает обязательство устранять опасности и снижать риски в области БТиОЗ (см. 8.1.2);

е) включает обязательство постоянно улучшать систему менеджмента БТиОЗ;

ф) включает обязательство проведения консультаций с работниками, а также обеспечения участия их и представителей работников там, где они имеются.

Политика в области БТиОЗ должна быть:

- актуальной и доступной в виде документированной информации;

- доведена до работников организации;

- доступна подходящим способом заинтересованным сторонам;

- актуальной и подходящей.

## 5.3 Обязанности, ответственность и полномочия в организации

Высшее руководство должно обеспечить, чтобы были установлены обязанности и ответственность, а также предоставлены полномочия для осуществления



соответствующих функций/обязанностей внутри системы менеджмента БТиОЗ, чтобы они были доведены до сведения на всех уровнях внутри организации, а также, чтобы они были разработаны, поддерживались в актуальном состоянии и применялись в виде документированной информации. Работники на каждом уровне организации должны принять на себя ответственность за те аспекты системы менеджмента БТиОЗ, которыми они управляют.

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

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

- а) для обеспечения соответствия системы менеджмента БТиОЗ требованиям данного стандарта;
- б) для подготовки отчетов высшему руководству о результатах функционирования системы менеджмента БТиОЗ.

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

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

Организация должна:

- а) предоставить механизмы, время, обучение и ресурсы, необходимые для консультаций и участия;

Примечание - Наличие представителей работников может быть механизмом реализации консультаций и участия.

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

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

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

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

- 1) установление (определение) потребностей и ожиданий заинтересованных сторон (см. 4.2);
- 2) разработка политики в области БТиОЗ (см. 5.2);
- 3) распределение обязанностей, ответственности и полномочий, где оно применимо (см. 5.3);
- 4) установление (определение) того, как выполнять правовые и другие требования (см. 6.1.3);

- 5) установление целей в области БТиОЗ и планирование их достижения (см. 6.2.);
- 6) установление (определение) примененного контроля аутсорсинга, закупок и подрядчиков (см. 8.1.4);
- 7) установление (определение) того, что необходимо подвергать мониторингу, измерению и оценке (см. 9.1);
- 8) планирование, создание, реализация и поддержание в актуальном состоянии программ(ы) аудита (см. 9.2.2);
- 9) обеспечение постоянного улучшения (см. 10.3);
- е) уделить особое внимание участию рядовых работников в следующем:
  - 1) установление (определение) механизмов консультирования с ними и их участия;
  - 2) выявление опасностей и оценка рисков и возможностей (см. 6.1.1 и 6.1.2);
  - 3) установление (определение) действий по устранению опасностей и снижению рисков в области БТиОЗ (см. 6.1.4);
  - 4) установлению (определение) требований к компетентности, потребностей в обучении, обучению и оценке обучения (см. 7.2);
  - 5) установление (определение) информации, которую необходимо распространять, и того, как это будет осуществляться (см. 7.4);
  - 6) установление (определение) мер управления и их результативного внедрения и применения (см. 8.1, 8.1.3 и 8.2);
  - 7) расследование инцидентов и несоответствий и определение корректирующих действий (см. 10. 2).

Примечания

- 1 Положения, подчеркивающие важность консультаций с рядовыми сотрудниками и их участие, ориентированы на тех лиц, которые осуществляют трудовую деятельность (физический труд), но не предполагает исключения из данного перечня, например, руководителей, на которых оказывает воздействие данная трудовая деятельность или другие факторы в организации.
- 2 Признано, что проведение бесплатной подготовки работников и, где возможно, проведение подготовки в рабочее время могут устранить существенные препятствия на пути участия работников.

## 6 Планирование

### 6.1 Действия по реагированию на риски и возможности

#### 6.1.1 Общие положения

При планировании в рамках системы менеджмента БТиОЗ, организация должна рассмотреть факторы, указанные в 4.1 (среда), требования, указанные в 4.2 (заинтересованные стороны) и в 4.3 (область применения своей системы менеджмента БТиОЗ), и выявить риски и возможности, на которые необходимо отреагировать:

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

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

- опасности (см. 6.1.2.1);
- риски в области БТиОЗ и другие риски (см. 6.1.2. 2);
- возможности в области БТиОЗ и другие возможности (см. 6.1.2. 3);

- правовые и другие требования (см. 6.1.3).

Организация в своем процессе(ах) планирования должна установить (определить) и оценить риски и возможности, которые относятся к намеченным результатам системы менеджмента БТиОЗ, связанные с изменениями в организации, в ее процессах или в системе менеджмента БТиОЗ. В случае планирования изменений, постоянных или временных, данная оценка должна быть проведена до того, как изменения будут реализованы (см. 8.1.3).

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

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

## **6.1.2 Выявление опасностей и оценка рисков и возможностей**

### **6.1.2.1 Выявление опасностей**

Организация должна разработать, применять и поддерживать в рабочем состоянии процесс(ы) постоянной и активной идентификации опасностей. Должны учитываться следующие процесс (ы), при этом процессы не ограничиваются только указанным:

а) как организована работа, социальные факторы (включая объем работ (загруженность), часы работы, преследование, притеснения и запугивание), лидерство и внутриорганизационная культура;

б) регулярно и редко осуществляемую деятельность и возникающие ситуации, включая опасности, связанные:

1) с инфраструктурой, оборудованием, материалами, веществами и физическими условиями на рабочем месте;

2) с проектированием, исследованиями, разработкой, испытаниями, производством, сборкой, строительством, предоставлением услуг, техническим обслуживанием, и утилизацией;

3) с человеческими факторами;

4) с тем, как осуществляется работа;

с) соответствующие имевшие место в прошлом инциденты (внутренние или внешние по отношению к организации), включая аварии, и их причины;

d) потенциально возможные аварийные ситуации;

е) людей, включая рассмотрение:

1) тех, кто имеет доступ к рабочему месту, и осуществляемую ими деятельность, включая собственных работников, подрядчиков, посетителей и других лиц;

2) тех, кто находится вблизи рабочего места и может быть подвержен воздействию деятельности организации;

3) работников, находящихся на месте выполнения работ, которые не находятся под управлением организации;

f) другие обстоятельства, включая рассмотрение:

1) схемы зоны выполнения работ, процессов, установок, машин/оборудования, производственных процедур и организацию работ, включая их адаптацию к потребностям и способностям задействованных работников;

2) ситуаций, имеющих место вблизи рабочего места, созданных связанной с работой деятельностью, осуществляемой под управлением организации;

3) ситуаций, не находящихся под управлением организации и возникающих вблизи места выполнения работ, которые могут стать причиной травм и причинения вреда здоровью лицам на их рабочем месте;

г) фактические или предложенные изменения в организации, в ее деятельности, процессах и системе менеджмента БТиОЗ (см. 8.1.3);

h) изменения в знаниях и информации об опасностях.

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

Организация должна разработать, применять (использовать) и поддерживать в рабочем состоянии процесс(ы):

а) проведения оценки рисков в области БТиОЗ, связанных с выявленными опасностями, учитывая результативность существующих средств и методов управления;

б) установления (определения) и оценки других рисков, связанных с созданием, внедрением, функционированием и поддержанием в рабочем состоянии системы менеджмента БТиОЗ.

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

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

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

а) возможностей в области БТиОЗ для улучшения результатов деятельности в области БТиОЗ, принимая во внимание планируемые изменения в организации, ее политиках, процессах или видах деятельности, а также:

1) возможности адаптации работы, организации работ и производственных условий применительно к работникам;

2) возможности устранения опасностей и снижения рисков в области БТиОЗ;

б) других возможностей для улучшения системы менеджмента БТиОЗ.

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

#### **6.1.3 Установление применимых правовых и других требований**

Организация должна разработать, применять (использовать) и поддерживать в рабочем состоянии процесс(ы) оценки:

а) установления и получения доступа к актуальным правовым требованиям, а также к другим требованиям, которые применимы к ее опасностям, рискам в области БТиОЗ и к системе менеджмента БТиОЗ;

б) установления того, как правовые и другие требования применить к организации и какие из них необходимо довести до сведения соответствующих работников;

с) учета правовых и других требований при создании, внедрении, обеспечении функционирования и постоянном улучшении своей системы менеджмента БТиОЗ.

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

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

#### 6.1.4 Планирование действий

Организация должна планировать:

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

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

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

### 6.2 Цели в области БТиОЗ и планирование их достижения

#### 6.2.1 Цели в области БТиОЗ

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

Цели в области БТиОЗ должны:

- а) быть согласованы с политикой в области БТиОЗ;
- б) быть измеримыми (в случае практической возможности) или иметь возможность оценки;
- в) учитывать (принимать во внимание):
  - 1) применимые требования;
  - 2) результаты оценки рисков и возможностей (см. 6.1.2.2 и 6.1.2.3);
  - 3) итоги консультаций с работниками (см. 5.4) и, где они имеются, их представителями;
- г) подлежать мониторингу;
- е) быть доведены до сведения сотрудников организации;
- ф) актуализироваться соответствующим образом.

#### 6.2.2 Планирование достижения целей в области БТиОЗ

При планировании того, как достичь своих целей в области БТиОЗ, организация должна установить:

- а) что должно быть сделано;
- б) какие потребуются ресурсы;
- с) за кем будет предусмотрена ответственность;
- д) планируемое время завершения;
- е) каким образом будут оцениваться результаты, включая индикаторы/результаты для мониторинга;
- ф) как действия по достижению целей в области БТиОЗ будут интегрированы в бизнес-процессы организации.

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

## **7 Средства обеспечения**

### **7.1 Ресурсы**

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

### **7.2 Компетентность**

Организация должна:

- а) установить (определить) необходимую компетентность работников, которые влияют или могут повлиять на ее результаты деятельности в области БТиОЗ;
- б) обеспечить, чтобы работники были компетентными (включая способность выявлять опасности) на основе соответствующего (подходящего) образования, подготовки или опыта;
- с) где будет применимо (возможно), осуществлять действия по приобретению и поддержанию необходимой компетентности и оценивать результативность осуществленных действий;
- д) фиксировать и сохранять соответствующую (подходящую) документированную информацию, служащую свидетельством компетентности.

Примечание - Применимые действия могут включать, например, организацию подготовки имеющегося персонала, применение к нему института наставничества или замену исполнителей, а также наём компетентного персонала или привлечение такового к работе по контракту.

### **7.3 Осведомленность**

Работники должны быть осведомлены (проинформированы):

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

мерах по защите их от неблагоприятных последствий, если они так поступят.

## **7.4 Обмен информацией**

### **7.4.1 Общие положения**

Организация должна разработать, применять (использовать) и поддерживать в рабочем состоянии процесс(ы), необходимый для осуществления внутреннего и внешнего обмена информацией по вопросам, относящимся к системе менеджмента БТиОЗ, включая то:

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

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

Организация должна обеспечить, чтобы при разработке ее процесса(ов) обмена информацией были рассмотрены точки зрения внешних заинтересованных сторон.

При создании своего процесса(ов) обмена информацией, организация должна:

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

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

Организация должна надлежащим образом фиксировать и сохранять документированную информацию в качестве свидетельства своего обмена информацией.

### **7.4.2 Внутренний обмен информацией**

Организация должна:

- а) соответствующим (подходящим) для себя способом доводить информацию, относящуюся к системе менеджмента БТиОЗ, до различных уровней и функциональных структур организации, включая информацию об изменениях в системе менеджмента БТиОЗ;

- б) обеспечить, чтобы ее процесс(ы) коммуникации позволял работникам вносить свой вклад в постоянное улучшение.

### **7.4.3 Внешний обмен информацией**

Организация должна распространять вне себя информацию, относящуюся к системе менеджмента БТиОЗ, в соответствии с установленным процессом(ами) обмена информацией и учитывая правовые и другие требования.

## 7.5 Документированная информация

### 7.5.1 Общие положения

Система менеджмента БТиОЗ организации должна включать:

- a) документированную информацию, требуемую настоящим стандартом;
- b) документированную информацию, установленную (определенную) самой организацией как необходимую для обеспечения результативности системы менеджмента БТиОЗ.

Примечание - Степень подробности и объем документированной информации для системы менеджмента БТиОЗ одной организации могут отличаться от другой в зависимости от:

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

### 7.5.2 Создание документированной информации и ее актуализация

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

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

### 7.5.3 Управление документированной информацией

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

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

Для управления документированной информацией организация должна в необходимом объеме, рассмотреть следующее:

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

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



**Примечания**

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

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

**8 Деятельность****8.1 Планирование и управление деятельностью****8.1.1 Общие положения**

Организация должна планировать и применять (использовать) процессы, необходимые для удовлетворения требований системы менеджмента БТиОЗ и для реализации действий, определенных в разделе 6, а также управлять данными процессами и поддерживать их в рабочем состоянии посредством:

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

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

**8.1.2 Устранение опасностей и снижение рисков в области БТиОЗ**

Организация должна разработать, применять (использовать) и поддерживать в рабочем состоянии процесс(ы) устранения опасностей и снижения рисков в области БТиОЗ, используя следующую иерархию средств и методов управления:

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

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

**8.1.3 Управление изменениями**

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

- a) внедрение новой продукции, услуг и процессов или изменение существующих продукции, услуг и процессов, включая:
  - расположение рабочих мест и их окружения;
  - организацию работ;

- производственные условия;
- оборудование;
- рабочую силу;
- b) изменения в правовых и других требованиях;
- c) изменения в знаниях или информации относительно опасностей и рисков в области БТиОЗ;
- d) разработки в области знаний и технологии.

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

Примечание - Изменения могут приводить к рискам и возможностям.

### **8.1.4 Закупки**

#### **8.1.4.1 Общие положения**

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

#### **8.1.4.2 Подрядчики**

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

- a) деятельностью и действиями подрядчика, которые влияют на организацию;
- b) деятельностью и действиями организации, которые влияют на работников подрядчика;
- c) деятельностью и действиями подрядчика, которые влияют на другие заинтересованные стороны в месте проведения работ.

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

Примечание - При выборе подрядчиков может быть полезным включение критериев, связанных с БТиОЗ, в контрактные документы.

#### **8.1.4.3 Аутсорсинг**

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

Примечание - Согласование организацией действий внешних поставщиков может помочь ей учесть все воздействия, которые аутсорсинг оказывает на ее результатах деятельности в области БТиОЗ.

## 8.2 Подготовленность к аварийным ситуациям и реагирование на них

Организация должна разработать, применять (использовать) и поддерживать в рабочем состоянии процессы, необходимые для подготовки к потенциально возможным аварийным ситуациям, которые выявлены в соответствии с 6.1.2.1, и реагирования на них, включая:

- а) создание механизма планового реагирования на аварийные ситуации, включая оказание первой помощи;
- б) обеспечение обучением для своевременного реагирования;
- в) проведение периодического учебно-тренировочного занятия для планового реагирования выполнения возможных запланированных мероприятий;
- г) оценка эффективности и, при необходимости, пересмотр запланированного реагирования, в том числе после тестирования и, в особенности, после возникновения аварийных ситуаций;
- д) распространение, а также доведение до сведения всех работников информации относительно их обязанностей и ответственности;
- е) доведение соответствующей информации до подрядчиков, посетителей, аварийных служб, органов власти и, если подходит, до местного сообщества;
- ж) учет потребностей и возможностей всех соответствующих заинтересованных сторон и обеспечение (в необходимом объеме) их участия в разработке мероприятий по плановому реагированию.

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

## 9 Оценка результатов деятельности

### 9.1 Мониторинг, измерения, анализ и оценка результатов деятельности

#### 9.1.1 Общие положения

Организация должна создать, применять и поддерживать в рабочем состоянии процесс(ы) мониторинга, измерения, анализа и оценки результатов деятельности.

Организация должна установить (определить):

- а) что необходимо подвергать мониторингу и измерениям, включая:
  - 1) степень выполнения правовых и других требований;
  - 2) свою деятельность и операции, относящиеся к выявленным (идентифицированным) опасностям, рискам и возможностям;
  - 3) степень достижения целей организации в области БТиОЗ;
  - 4) результативность производственных и других средств и методов управления;
- б) в той мере, насколько оно применимо, методы мониторинга, измерений, анализа и оценки результатов деятельности для обеспечения достоверности их результатов;
- в) критерии, по отношению к которым организация будет оценивать результаты своей деятельности в области БТиОЗ;
- г) когда должны проводиться мониторинг и измерения;
- д) когда результаты мониторинга и измерений должны быть проанализированы, оценены и распространены.

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

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

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

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

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

### 9.1.2 Оценка степени соответствия

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

Организация должна:

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

## 9.2 Внутренний аудит

### 9.2.1 Общие положения

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

- a) соответствующей:
  - 1) собственным требованиям организации к своей системе менеджмента БТиОЗ, включая требования к политике и целям в области БТиОЗ;
  - 2) требованиям настоящего стандарта;
- b) результативно внедренной и функционирующей.

### 9.2.2 Программа внутреннего аудита

Организация должна:

- a) планировать, разрабатывать, обеспечивать выполнять и поддерживать в актуальном состоянии программу(ы) аудита, включая частоту и методы проведения аудита, ответственность, консультации, планируемые для проверки требования, а также отчетность об аудитах, которые должны учитывать значимость выбранных для проверки

процессов и результаты предыдущих аудитов;

b) для каждого аудита установить критерии аудита и области, подвергаемые аудиту;

c) отбирать аудиторов и проводить аудиты так, чтобы была обеспечена объективность и беспристрастность процесса аудита;

d) обеспечить, чтобы результаты аудитов были доведены до сведения соответствующих руководителей; обеспечить, чтобы соответствующие результаты аудитов были доведены до сведения работников и, где они имеются, представителей работников, а также других соответствующих заинтересованных сторон;

e) осуществить соответствующие действия в ответ на несоответствия и постоянно улучшать результатов своей деятельности в области БТиОЗ (см. раздел 10);

f) регистрировать и сохранять документированную информацию, служащую свидетельством реализации программы аудита и результатов аудита.

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

### 9.3 Анализ со стороны руководства

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

Анализ со стороны руководства должен включать в себя рассмотрение:

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

b) изменений во внешних и внутренних факторах (обстоятельствах), связанных с системой менеджмента БТиОЗ, включая;

- 1) потребности и ожидания заинтересованных сторон;
- 2) правовые и другие требования;
- 3) риски и возможности;

c) степени реализации политики в области БТиОЗ и достижения целей в области БТиОЗ;

d) информацию о результатах деятельности в области БТиОЗ, включая тенденции, относящиеся к:

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

2) результатам мониторинга и измерений;

3) результатам оценки степени соответствия правовым и другим требованиям;

4) результатам аудитов;

5) консультациям работников и их участию;

6) рискам и возможностям;

e) адекватности ресурсов для обеспечения функционирования результативной системы менеджмента БТиОЗ;

f) результатов коммуникации с заинтересованными сторонами;

g) возможностей для постоянного улучшения.

Результаты анализа со стороны руководства должны включать решения, относящиеся к:

- заключению относительно сохранения пригодности, адекватности и результативности системы менеджмента БТиОЗ в достижении намеченных результатов;

- возможностям постоянного улучшения;

- ко всем выявленным потребностям в изменениях системы менеджмента БТиОЗ;

- потребностям в ресурсах;

- действиям в тех случаях, когда они необходимы;  
- возможностям повышения степени интегрированности системы менеджмента БТиОЗ с другими бизнес-процессами;  
- ко всем предложениям, касающимся стратегического направления развития организации.

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

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

## **10 Улучшение**

### **10.1 Общие положения**

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

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

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

При возникновении инцидента или несоответствия организация должна:

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

- 1) осуществить действия по управлению ими и их коррекции;
- 2) принять меры в отношении последствий;

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

- 1) расследования инцидента или анализа несоответствия;
- 2) определения причины(ин) возникновения инцидента или несоответствия;
- 3) определения того, не случился ли аналогичный инцидент или не существует ли аналогичное несоответствие еще где-то, или не могут ли они потенциально возникнуть еще где-то;

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

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

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

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

ж) внести, при необходимости, изменения в систему менеджмента БТиОЗ.

з) Корректирующие действия должны соответствовать (подходить) значимости

влияния или потенциального влияния выявленных инцидентов или несоответствий.

Организация должна регистрировать и сохранять документированную информацию, служащую свидетельством:

- характера инцидентов или несоответствий и всех последующих действий, связанных с ними;
- результатов каждого действия и корректирующего действия, включая их результативность.

Организация должна доводить эту документированную информацию до сведения соответствующих работников и, где они имеются, их представителей, а также до соответствующих заинтересованных сторон.

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

### 10.3 Постоянное улучшение

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

- a) улучшения результатов деятельности в области БТиОЗ;
- b) развития культуры, которая поддерживает систему менеджмента БТиОЗ;
- c) поддержки участия работников в реализации действий по постоянному улучшению системы менеджмента БТиОЗ;
- d) доведения до сведения работников и, где они имеются, их представителей информации о соответствующих результатах деятельности по постоянному улучшению;
- e) поддержания в актуальном состоянии, фиксирования и сохранения документированной информации, служащей свидетельством постоянного улучшения.

## Приложение А (информационное)

### Руководство по применению настоящего стандарта

#### А.1 Общие положения

Данное приложение содержит разъясняющую информацию, необходимую для предотвращения ошибочной интерпретации требований, содержащихся в настоящем стандарте. Данная информация взаимосвязана и согласована с требованиями настоящего стандарта, но не может служить дополнением к ним, уменьшая или изменяя их каким-либо иным способом.

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

#### А.2 Нормативные ссылки

В настоящем стандарте отсутствуют нормативные ссылки. Для получения дополнительной информации относительно руководящих указаний в области БТиОЗ и других стандартов ISO на системы менеджмента могут использоваться документы, приведенные в библиографии.

#### А.3 Термины и определения

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

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

б) слово «рассмотреть» означает, что необходимость подумать (иметь в виду), но может быть исключено, тогда как «учесть, принять во внимание» означает, что об этом необходимо подумать и не может быть исключено.

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

д) в настоящем стандарте используется термин «заинтересованная сторона», при этом термин «стейкхолдер» является синонимом, поскольку он выражает то же самое понятие.

е) слово «обеспечить» означает, что ответственность может быть передана, но без отчетности за то, что сделано.

ф) термин «документированная информация» используется, чтобы охватить им как документы, так и записи. В настоящем стандарте используется оборот «регистрировать и сохранять документированную информацию, служащую свидетельством...», чтобы



обозначить записи, и «должно быть разработано, поддерживаться в актуальном состоянии и применяться в качестве документированной информации», чтобы обозначить документы, включая процедуры. Фраза «регистрировать и сохранять документированную информацию, служащую свидетельством» не предназначена требовать, чтобы сохраняемая информация соответствовала требованиям к доказательствам, имеющим правовое значение. Она предназначена для того, чтобы установить вид записей, которые нуждаются в фиксации и сохранении.

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

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

## **А.4 Среда организации**

### **А.4.1 Понимание организации и ее среды**

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

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

1) культурные, социальные, политические, правовые, финансовые, технологические, экономические, природные и конкурентные, вне зависимости от их масштаба -международного, национального, регионального или местного;

2) появление новых конкурентов, подрядчиков, субподрядчиков, поставщиков, партнеров и провайдеров, новых технологий, новых законов и опасностей на новых производственных участках;

3) новые знания о продукции и ее влиянии на здоровье и безопасность;

4) ключевые движущие факторы и тенденции в отрасли в целом или в ее соответствующем секторе, имеющие влияние на организацию;

5) взаимоотношения с внешними заинтересованными сторонами организации, а так же то, как они воспринимаются организацией и какое она придает им значение;

6) изменения в чем-либо, перечисленном выше;

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

1) характер управления организацией, ее организационная структура, распределение функций и подотчетности;

2) политики, цели, а также стратегии, которые применяются для их реализации/достижения;

3) возможности, рассматриваемые с точки зрения ресурсов, знаний и компетентности (например, имеющиеся капитал/финансы, время, человеческие ресурсы, процессы, системы и технологии);

4) информационные системы, информационные потоки, а также процессы

принятия решений (как официальные, так и неформальные);

5) освоение новой продукции, материалов, услуг, инструментов, программных продуктов, объектов недвижимости и оборудования;

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

7) внутрифирменная культура;

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

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

10) организация рабочего времени;

11) производственные условия;

12) изменения в чем-либо, перечисленном выше.

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

Заинтересованные стороны в дополнение к работникам могут включать в себя:

а) законодательные и надзорные органы (местные, региональные, областные/районные, национальные или международные);

б) головные (центральные) организации;

с) поставщиков, подрядчиков и субподрядчиков;

д) представителей работников;

е) организации работников (профсоюзы) и организации работодателей;

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

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

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

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

#### **А.4.3 Установление области применения системы менеджмента БТиОЗ**

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

Доверие к системе менеджмента БТиОЗ организации будет зависеть от выбора границ данной системы. Из области применения не следует исключать деятельность, продукцию и услуги, которые влияют или могут повлиять на результаты ее деятельности в области БТиОЗ, или чтобы избежать выполнения правовых и других требований. Область

применения является заявлением, отражающим фактическую деятельность организации, осуществляемую в границах ее системы менеджмента БТиОЗ, которому не следует вводить в заблуждение заинтересованные стороны.

#### **А.4.4 Система менеджмента БТиОЗ**

За организацией сохраняются полномочия, ответственность и независимость (самостоятельность) решать, как она будет выполнять требования настоящего стандарта, включая степень детализации и объем, в которых она:

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

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

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

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

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

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

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

### А.5.2 Политика в области БТиОЗ

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

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

Термин «минимизировать» используется применительно к рискам в области БТиОЗ для отражения стремлений организации по отношению к ее системе менеджмента БТиОЗ. Термин «снизить» используется для описания процесса достижения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **А.6 Планирование**

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

#### **А.6.1.1 Общие положения**

Планирование не может быть в виде одного события, а является непрерывным процессом, ожидающий изменение обстоятельств и постоянно выявляющий риски и возможности, как в отношении работников, так и системы менеджмента БТиОЗ.

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

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

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

Примерами возможностей для улучшения результатов деятельности в области БТиОЗ являются:

- а) проведение инспекций (контроля) и аудитов;
- б) анализ опасностей, сопровождающих работу (анализ безопасности работ), и оценка рабочих заданий;
- в) улучшение результатов деятельности в области БТиОЗ за счет снижения монотонности (однообразности) работ или объема работ, которые ранее были определены как работы с высокой потенциальной опасностью;
- г) выдача разрешений на работу, а также применение других методов санкционирования и управления;
- д) расследование инцидентов или несоответствий и осуществление корректирующих действий;
- е) оценка эргономических и других факторов, предупреждающих травмы.

Примерами других возможностей для улучшения результатов деятельности в области БТиОЗ являются:

- включение требований к БТиОЗ в самые ранние стадии жизненного цикла объектов, оборудования или процессов планирования перемещения объектов, перепроектирования процессов или замены производственного оборудования;
- включение требований к БТиОЗ в самые ранние стадии планирования перемещения объектов, перепроектирования процессов или замены производственного оборудования;
- использование новых технологий для улучшения результатов деятельности в

области БТиОЗ;

- повышение культуры в области БТиОЗ, например, путем расширения компетентности в области БТиОЗ по сравнению с установленными требованиями или стимулирования работников своевременно докладывать об инцидентах;
- повышение наглядности поддержки высшим руководством системы менеджмента БТиОЗ;
- улучшение процесса(ов) расследования инцидентов;
- улучшение процесса(ов) консультирования и участия работников;
- бенчмаркинг, включая рассмотрение как результатов предыдущей деятельности самой организации, так и аналогичных результатов других организаций;
- участие в форумах, обсуждающих вопросы, связанные с БТиОЗ.

#### **А.6.1.2 Выявление опасностей и оценка рисков и возможностей**

##### **А.6.1.2.1 Выявление опасностей**

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

Несмотря на то, что настоящий стандарт не рассматривает вопросы, связанные с безопасностью продукции (т.е. безопасность для конечного пользователя продукции), следует рассмотреть опасности для работника, присутствующие в процессе производства, сооружения, сборки или испытания продукции.

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

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

Перечень, представленный в 6.1.2.1, не является исчерпывающим.

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

Процессу(ам) выявления в организации опасностей следует рассмотреть:

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

1) повседневная деятельность и ситуации создают опасности в ходе каждодневных действий и обычно осуществляемой деятельности;

2) редко выполняемая деятельность и редко возникающие ситуации являются возникающими от случая к случаю или незапланированными;

3) краткосрочные или долгосрочные виды деятельности могут создавать различные опасности;

б) человеческие факторы:

1) относятся к способностям (возможностям), ограничениям и другим характеристикам человека;

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

комфортного использования человеком;

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

с) новые или изменившиеся опасности:

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

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

д) потенциально возможные аварийные ситуации:

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

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

е) людей:

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

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

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

ф) изменения в знаниях и информации об опасностях:

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

2) данные источники могут предоставить новую информацию об опасностях и рисках в области БТиОЗ.

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

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

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

Процессам оценки рисков для системы менеджмента БТиОЗ следует учитывать повседневно осуществляемые виды деятельности и принимаемые решения (например, пиковые нагрузки по ходу работ, реструктуризацию), а также внешние факторы/обстоятельства (например, изменения экономического характера). Методологии могут включать проведение постоянных консультаций с работниками, подверженными

влиянию повседневной деятельностью (например, изменения в загрузке работой), мониторинг и распространение информации о новых правовых и других требованиях (например, изменения в нормативных правовых актах, пересмотр коллективных договоров в части, относящейся к БТиОЗ), а также обеспечение ресурсами, удовлетворяющими существующие и изменившиеся потребности (например, приобретение нового улучшенного оборудования или материалов или проведение связанной с ними подготовки).

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

В ходе процесса оценки следует рассмотреть установленные возможности в области БТиОЗ и другие возможности, пользу от их реализации и потенциал с точки зрения улучшения результатов деятельности в области БТиОЗ.

#### **А.6.1.3 Установление правовых и других требований**

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

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

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

Если в ходе оценки рисков в области БТиОЗ и других рисков выявляется необходимость в средствах и методах управления, в ходе деятельности по планированию определяется, как они будут применяться в деятельности организации (см. раздел 8),



например: будут ли включены данные средства и методы управления в рабочие инструкции или в действия по повышению компетентности. Другие средства и методы управления могут быть в форме измерений или мониторинга (см. раздел 9).

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

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

### **А.6.2.1 Цели в области БТиОЗ**

Цели устанавливаются для поддержания и улучшения результатов деятельности в области БТиОЗ. Цели должны учитывать риски и возможности, а также критерия деятельности, которые организация определила как необходимые в достижении результатов, намеченных ее системой менеджмента БТиОЗ.

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

а) стратегические цели могут быть установлены для улучшения общих результатов функционирования системы менеджмента БТиОЗ (например, устранить шумовое воздействие);

б) тактические цели могут быть установлены на уровне установки, проекта или процесса (например, снизить шум от какого-то источника);

с) операционные цели могут быть установлены на уровне отдельной деятельности (например, помещение отдельных машин в защитные оболочки для снижения уровня шума).

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

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

Организация может планировать достижение каждой цели в отдельности или в совокупности. Планы, в случае необходимости, могут быть разработаны для множества целей.

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

Каждую цель по возможности следует связывать с результатами, которые могут быть стратегическими, тактическими или операционными.

## **А.7 Средства обеспечения**

### **А.7.1 Ресурсы**

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

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

### **А.7.2 Компетентность**

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

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

- a) образование, подготовка, квалификация и опыт, необходимые для выполнения соответствующих обязанностей (функций), а также переподготовка, необходимая для поддержания компетентности;
- b) производственные условия;
- c) предупреждающие меры и меры управления, являющиеся результатом процесса(ов) оценки рисков;
- d) требования, применимые к системе менеджмента БТиОЗ;
- e) правовые и другие требования;
- f) политику в области БТиОЗ;
- g) потенциальные последствия обеспечения соответствия или наличия несоответствия, включая их влияние на здоровье и безопасность работников;
- h) степень участия работников в системе менеджмента БТиОЗ, основанного на их знаниях (осведомленности) и навыках;
- i) обязанности и ответственность, связанные с соответствующими должностями;
- j) индивидуальные способности, включая опыт, языковые навыки, грамотность и отличительные особенности;
- k) соответствующее повышение компетентности, вызванное изменениями в среде (в условиях, в которых функционирует организация) или работе.

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

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

В соответствующем объеме, работникам следует пройти подготовку, позволяющую им результативно осуществлять функции представителей по вопросам БТиОЗ.

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

### **А.7.3 Осведомленность**

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

#### **А.7.4 Обмен информацией**

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

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

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

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

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

Примеры конфиденциальной информации включают персональные и медицинские данные.

### **А.8 Деятельность**

#### **А.8.1 Планирование и управление деятельностью**

##### **А.8.1.1 Общие положения**

В необходимой мере, следует разрабатывать и применять планирование процессов и управление ими для поддержки БТиОЗ путем устранения опасностей или, в случае невозможности, снижения рисков в области БТиОЗ до минимального уровня, который разумно возможен для производственных зон и видов деятельности.

Примеры управления процессами в ходе деятельности включают:

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

### А.8.1.2 Устранение опасностей и снижение рисков в области БТиОЗ

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

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

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

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

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

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

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

### А.8.1.3 Управление изменениями

Целью менеджмента процесса изменений является поддержка БТиОЗ при выполнении работ за счет минимизации появления новых опасностей и рисков в области БТиОЗ в условиях выполнения работ при появлении изменений (например, в технологии, оборудовании, инженерных системах, практике и процедурах выполнения работы,

проектных спецификациях, исходных (сырьевых) материалах, составе работников, стандартах или нормах и правилах). В зависимости от характера ожидаемого изменения организация может применить соответствующую методологию(и) (например, анализ проекта) для оценки рисков в области БТиОЗ и возможностей в области БТиОЗ, вызванных данным изменением. Потребность в менеджменте изменения может быть результатом процесса планирования (см. 6.1.4).

#### **А.8.1.4 Закупки**

##### **А.8.1.4.1 Общие положения**

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

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

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

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

##### **А.8.1.4.2 Подрядчики**

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

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

Организация может обеспечить координацию деятельности своих подрядчиков с помощью контрактов, которые четко определяют ответственности вовлеченных сторон. Организация может использовать различные инструменты для обеспечения деятельности подрядчиков в области БТиОЗ на рабочем месте (например, механизмы заключения контрактов или критерии для предварительного квалифицирования/аттестации подрядчика, которые учитывают предыдущие результаты деятельности подрядчика в

области БТиОЗ, его подготовку по вопросам обеспечения безопасности или возможности в области БТиОЗ, равно как и прямые требования, включаемые в состав контракта).

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

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

- а) записи о результатах деятельности в области БТиОЗ показывают удовлетворительность результатов;
- б) критерии в отношении квалификации, опыта и компетентности работников установлены и выполнены (например, путем обучения);
- с) ресурсы, оборудование и другие необходимые подготовительные работы соответствуют и имеется готовность, чтобы приступить к работе.

#### **А.8.1.4.3 Аутсорсинг**

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

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

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

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

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

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

## А.9 Оценка результатов деятельности

### А.9.1 Мониторинг, измерения, анализ и оценка результатов деятельности

#### А.9.1.1 Общие положения

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

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

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

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

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

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

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

д) критерии - требования, по отношению к которым организация может сопоставлять (сравнивать) результаты своей деятельности.

1) Примерами является бенчмаркинг (сопоставление) по отношению:

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

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

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

Мониторинг может проводиться в виде постоянного контроля, надзора, критического анализа или установления (определения) статуса в целях выявления

отклонений от требуемого или ожидаемого уровня результатов деятельности. Мониторинг может быть применен по отношению к системе менеджмента БТиОЗ, процессам или средствам и методам управления. Примеры включают проведение интервью, анализ документированной информации и наблюдение за тем, как осуществляется работа.

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

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

Оценка результата деятельности - действие, предпринимаемое для установления (определения) пригодности, адекватности результативности рассматриваемого объекта для достижения целей, установленных системой менеджмента БТиОЗ.

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

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

### **А.9.2 Внутренний аудит**

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

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

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

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

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

Вопросы, подлежащие рассмотрению в ходе анализа со стороны руководства и указанные в пунктах 9.3.a) - 9.3.g), не обязательно должны быть рассмотрены одновременно; организации следует установить (определить), когда и как



рассматриваются вопросы, подлежащие обсуждению в ходе анализа со стороны руководства.

## **A.10 Улучшение**

### **A.10.1 Общие положения**

При принятии мер по улучшению организации следует рассмотреть результаты анализа и оценки результата деятельности в области БТиОЗ, оценки степени соответствия, внутренних аудитов и анализа со стороны руководства.

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

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

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

Примеры инцидентов, несоответствий и корректирующих действий могут включать (но не ограничиваются на указанном):

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

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

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

Анализ коренных причин связан с практикой исследования всех возможных факторов, связанных с инцидентом или несоответствием, путем постановки вопросов «Что произошло?», «Каким образом произошло?» и «В связи с чем произошло?», что служит исходной информацией к решению тому, что может быть сделано для предотвращения возникновения такой ситуации.

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

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

### **A.10.3 Постоянное улучшение**

Примеры объектов для постоянного улучшения включают (но не ограничиваются на указанном):

## СТ РК ISO 45001-2019

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

## Библиография

- [1] ISO 9000:2015 Quality management systems. Fundamentals and vocabulary Системы менеджмента качества (Основные положения и словарь).
- [2] ISO 9001:2015 Quality management systems. Requirements (Системы менеджмента качества. Требования).
- [3] ISO 14001 Environmental management systems. Requirements with guidance for use (Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по их применению).
- [4] ISO 19011 Guidelines for auditing management systems (Руководящие указания по проведению аудитов систем менеджмента).
- [5] ISO 20400 Sustainable procurement. Guidance (Устойчивое снабжение. Руководство).
- [6] ISO 26000 Guidance on social responsibility (Руководство по социальной ответственности).
- [7] ISO 31000 Risk management. Guidelines (Менеджмент рисков. Принципы и руководящие указания).
- [8] ISO 37500 Guidance on outsourcing (Руководство по аутсорсингу).
- [9] ISO 39001 Road traffic safety (RTS) management systems. Requirements with guidance for use (Системы менеджмента безопасности на дорогах. Требования и руководство по их применению).
- [10] ISO Guide 73:2009 Risk management. Vocabulary (Менеджмент рисков. Словарь).
- [11] IEC 31010 Risk management. Risk assessment technique (Менеджмент рисков. Методы менеджмента рисков).
- [12] ILO. Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001. 2nd ed. International labour Office, Geneva, 2009. Available at: [http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS\\_107727/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang--en/index.htm) (МОТ. Руководящие указания по системам менеджмента безопасности труда и охраны здоровья, ILO-OSH 2001.2<sup>ое</sup>изд. Международное бюро труда, Женева, 2009 г. Доступно на сайте: [http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS\\_107727/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/standards-and-instruments/WCMS_107727/lang--en/index.htm)
- [13] ILO. International Labour Standards (including those on occupational safety and health). International labour Office, Geneva. Available at: <http://www.ilo.org/normlex> (click on «instruments», then «Conventions and Recommendations by subject») (МОТ. Международные стандарты труда (включая стандарты по безопасности труда и охране здоровья). Международное бюро труда, Женева, 2009 г. Доступно на сайте: <http://www.ilo.org/normlex> (кликнуть на «инструменты», затем «Конвенции и рекомендации по теме»).
- [14] OHSAS 18001 (Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования. 2 изд. Проектная группа OHSAS, Лондон, июль 2007 г, ISBN 978 0 5805802 8).
- [15] OHSAS 18002 (Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Руководящие указания по применению OHSAS 18001:2007. 2<sup>ое</sup>изд. Проектная группа OHSAS, Лондон, ноябрь 2008 г, ISBN 978 0 580 61674 7).

---

**УДК 502.3:006.354**

**МКС 13.100 IDT**

**Ключевые слова:** система менеджмента, безопасность труда, охрана здоровья, политика, цель, риск, планирование, процесс, мониторинг, измерение, аудит, опасность, компетентность, ресурсы, документированная информация

---



Басуға \_\_\_\_\_ ж. қол қойылды Пішімі 60x84 1/16  
Қағазы офсеттік. Қаріп түрі «KZ Times New Roman»,  
«Times New Roman»  
Шартты баспа табағы 1,86. Таралымы \_\_\_\_\_ дана. Тапсырыс \_\_\_\_\_

---

«Қазақстан стандарттау және сертификаттау институты»  
республикалық мемлекеттік кәсіпорны  
010000, Нұр-н Ұлан қаласы, Мәңгілік Ел данғылы, 11 үй,  
«Эталон орталығы» ғимараты  
Тел.: 8 (7172) 44-62-14, 44-63-95



Сканируйте для проверки  
подлинности документа