



ГОСТы

Подготовлен и представлен
Александром Максимовым

Содержание:

1. Обзор
изменений
2. Новые ГОСТы



1. Обзор изменений законодательства



1.1. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

ФНПР «Рекомендации по оформлению факта грубой неосторожности пострадавшего и степени его вины в процентах» от 07 сентября 2026 года

Рекомендации адресованы профсоюзам, но напрямую касаются специалистов по охране труда, работодателей, членов комиссий по расследованию и государственных инспекторов труда

Суть: ФНПР впервые детально описала порядок, при котором комиссия или инспектор ГИТ устанавливают **факт грубой неосторожности работника до завершения расследования**. Комиссия по н/сл любым доступным способом запрашивает позицию профкома (п. 3), а члены профсоюза перед этим должны изучить все материалы расследования и личное дело пострадавшего.

Определяют: - действительно ли действия работника содействовали травме, и если да, предложить конкретный процент вины, соразмерный допущенным нарушениям.

ВАЖНО! П. 5: если несчастный случай закончился смертью, устанавливать факт грубой неосторожности погибшего не рекомендуется.

Профсоюз обязан передать письменное заключение в комиссию не позднее 3 календарных дней. Если пострадавших несколько, документ оформляется отдельно на каждого. Есть форма такого заключения

В заключении: указать категорию несчастного случая, дату, время, данные работника и работодателя, а также отметить, был ли сотрудник пьян (при наличии справок от медиков) и совершал ли противоправные действия (по данным полиции). В конце формы фиксируется итоговое решение профкома: установлен или нет факт грубой неосторожности и какой именно процент вины предлагается.

Комиссия принимает окончательное решение большинством голосов. На заседании должно присутствовать не менее трёх человек, причём их количество обязательно должно быть нечётным. Проводить встречу можно как очно, так и дистанционно. Важно понимать, что **комиссия или инспектор ГИТ вправе не согласиться с процентами**, которые предложил профсоюз, однако само заключение всё равно обязательно подшивается к материалам расследования. Итог оформляется протоколом заседания комиссии или заключением инспектора ГИТ с учётом мнения лиц, привлечённых к расследованию. Любой несогласный член комиссии может написать особое мнение, которое тоже приобщается к делу. **Само решение позже можно пересмотреть при дополнительном расследовании или отменить через суд.**

Для СОГА и работодателя это означает, что при расследовании нужно закладывать время

Письмо Минтруда РФ от 20 августа 2026 года №15- 2/ ООГ- 1520 «О возможности освобождения от первичного инструктажа по охране труда работников, использующих исключительно персональные электронно-вычислительные машины, офисную быговую технику»

Вопрос: Просьба уточнить, можно ли освободить от инструктажа на РМ педагогический персонал (кроме тех, кто проводит лабораторные занятия и занятия физкультуры)? Кроме офисной техники педагогический персонал пользуются интерактивной доской и другими ТСО (техн. средствами обучения), что, наверное, можно приравнять к офисной технике

Ответ: С учетом изменений в пункте 13 Правил определено, что допускается освобождение отдельных категорий работников от прохождения инструктажа по ОТ в случае, если их трудовая деятельность связана исключительно с опасностью, источниками которой являются ПЭВМ, аппараты КМГ настольного типа, единичные стационарные КМА, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также быговая техника, не используемая в технологическом процессе производства, а условия труда по результатам проведения СОУТ являются оптимальными или допустимыми. Перечень профессий и должностей работников,

1.2. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

В соответствии со статьей 218 ТК РФ работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению проф рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней проф рисков. Выявление опасностей осуществляется путем обнаружения, распознавания и описания опасностей, включая их источники, условия возникновения и потенциальные последствия при управлении профессиональными рисками.

Согласно статье 57 ТК РФ в ТД, помимо прочего, должны быть указаны место работы, трудовая функция (работа по должности, профессии, конкретный вид поручаемой работы), характер работы (подвижной, разъездной, в пути или другое), условия труда на рабочем месте.

С учетом изложенного поясняем, что с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья работников работодатель **самостоятельно определяет наличие опасностей** при проведении процедуры ОП и, основываясь на выявленных опасностях, а также исходя из профессий (должностей) работников, их должностных обязанностей и характера работы, определяет объем проведения инструктажа по охране труда и (или) разрабатывает и утверждает перечень профессий и должностей работников, которые

ГОСТ 12 0.004- 2015. Добро пожаловать

01. 09. 2026 прекратило действие приостановка в отношении ГОСТ 12. 0. 004- 2015 (Приказ Росстандарта от 06. 06. 2023 №62-ст). Стандарт вновь стал действующим

Специалистам по охране труда важно **корректно оценивать юридическую силу** данного документа в текущих реалиях: применение ГОСТ 12. 0. 004- 2015 носит рекомендательный характер.

Он может использоваться работодателями как методическая база при выстраивании внутренних процессов подготовки персонала.

Единственным документом, устанавливающим обязательный порядок проведения инструктажей, стажировок и обучения требованиям охраны труда, продолжает оставаться **Постановление Правительства РФ №2464**, которым работодатели обязаны руководствоваться в первую очередь.

Планируется внести изменения в стандарт. Обновленная редакция документа не будет противоречить современным требованиям законодательства. Она будет утверждена и введена в действие ориентировочно к 1 декабря 2027 года

Приказ Минтруда РФ от 30.07.2026 №24н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»»

Вступает в действие: 01.03.2027 – 01.03.2033

Регистрация в Минюсте: №8111 от 02.09.2026

Фокус смещается на управление проф рисками и профилактику нарушений.

Существенно обновлены требования к образованию и опыту работы. Для специалистов уровня квалификации 6 снижены пороги стажа: например, для СОТ со средним проф образованием теперь требуется не менее 1 года производственной деятельности в организации (ранее - 3 года в области охраны труда). При этом для ведущих и главных специалистов требования к стажу в должности СОТ составляют два и три года соответственно.

Стандарт значительно расширяет перечень необходимых умений, отражая цифровизацию отрасли. В трудовые функции включены работа с электр. документооборотом, платформами, реестрами и информ. системами учета результатов СОУТ.

Усилена роль в обеспечении взаимодействия с представительными органами работников: сопровождение программ совместных действий работодателя, работников и профсоюзов по

1.5. ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Приказ Росстата от 31.07.2026 №442 «Об утверждении формы федерального статистического наблюдения №7 - травматизм "Сведения о травматизме на производстве и затратах на мероприятия по охране труда" и указаний по ее заполнению»

Отменен ранее действовавший приказ Росстата №61 от 31.07.2023

Применяется начиная с отчетного периода за 2026 год

Изменения:

- Название «Сведения о травматизме на производстве и ~~профессиональных заболеваниях~~ за ~~20__~~ затратах на мероприятия по охране труда за 20__
- Срок предоставления с 16.02 – 01.03 (ранее с 20.02 – 01.03)
- Уточнен список кто предоставляет отчет. Ю. лица (кроме микропредприятий), осуществляющие все виды эконом. деятельности, кроме: фин. и страховой деятельности, деятельности по операциям с недвижимым имуществом, гос. управления и обеспечения военной безопасности, соц. обеспечения, образования, деятельности домашних хозяйств как работодателей, деятельности экстерриториальных организаций и

2. Новые ГОСТы



2.1 Общие положения

ГОСТы системы «Менеджмент безопасности труда и охраны здоровья»

ГОСТ Р ИСО 45002-2026 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Общие руководящие указания по внедрению ИСО 45001:2018», **утв. приказом Росстандарта от 17.06.2026 № 678-ст.**

ГОСТ Р ИСО 45003-2026 «Менеджмент безопасности труда и охраны здоровья. Психологическое здоровье и безопасность на рабочем месте. Руководящие указания по менеджменту психосоциальных рисков», **утв. приказом Росстандарта от 16.06.2026 № 668-ст.**

ГОСТ Р ИСО 45004-2026 «Менеджмент безопасности труда и охраны здоровья. Руководящие указания по оценке результатов деятельности», **утв. приказом Росстандарта от 16.06.2026 № 669-ст.**

Вступают в силу с 01.02.2027 года. В интернете пугают про его обязательность!!!
ч. 1 ст. 26 ФЗ от 29.06.2015 № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации»
«Документы нац. системы стандартизации применяются на добровольной основе одинаковым образом и в равной мере независимо от страны и (или) места происхождения продукции (товаров, работ, услуг), если иное не установлено законодательством РФ»

ГОСТ Р ИСО 45003-2026 «Менеджмент ОЗБТ. Психологическое здоровье и безопасность на рабочем месте. Руководящие указания по менеджменту психосоциальных рисков»

«Настоящий стандарт предназначен для использования совместно с ИСО 45001»

Цель и запланированный результата системы менеджмента ОЗБТ является **предупреждение производственных травм** и ухудшения здоровья работников, а также предоставление безопасных и благоприятных для здоровья РМ

организации критически важно устранить опасности и минимизировать риски в области ОЗБТ путем принятия результативных предупреждающих и защитных мер, которые включают меры по менеджменту психосоциальных рисков

Психосоциальные опасности все чаще признаются в качестве серьезных проблем для здоровья, безопасности и благополучия на работе.

ВАЖНО! Психосоциальные опасности могут возникать в сочетании друг с другом и влиять на другие опасности, а также подвергаться их влиянию. Психосоциальный риск связан с потенциальной возможностью этих типов опасностей вызвать несколько типов последствий для здоровья, безопасности и благополучия отдельных людей, а также для результатов деятельности и устойчивости организации. Важно, чтобы менеджмент психосоциальных рисков осуществлялся в соответствии с другими рисками в области ОЗБТ, с помощью

Область применения

В настоящем стандарте приведены руководящие указания по менеджменту психосоциальных рисков в рамках системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности (ОЗБТ) на основе ИСО 45001. Стандарт позволяет организациям предупреждать связанные с работой травмы и ухудшения состояния здоровья своих работников и других заинтересованных сторон, а также содействовать благополучию на работе.

Стандарт применим к организациям любого размера из любых секторов и предназначен для разработки, внедрения, поддержания и постоянного улучшения здоровых и безопасных рабочих мест.

** Стандарт не содержит обязательных требований в области оценки и управления профессиональными рисками и профессиональным стрессом, и предназначен для специалистов, занимающихся разработкой и внедрением менеджмента безопасности труда и охраны здоровья в своей организации.*

Термины и определения

психосоциальный риск: сочетание вероятности возникновения подверженности связанным с работой опасностям психосоциального характера и значимости травм и ухудшения состояния здоровья, которые могут быть вызваны этими опасностями

Примечание – опасности психосоциального характера включают аспекты организации работ, социальные факторы на рабочем месте, производственную среду, оборудование и опасные задания

Источники психосоциального риска:

Стандарт относит к психосоциальным рискам, в частности, чрезмерную нагрузку, неясное или противоречивое распределение ролей, недостаток самостоятельности и поддержки, конфликты, травлю, домогательства, изоляцию и плохо организованные изменения

В отличие от физических факторов – шума, вибрации, химических веществ – психосоциальные риски не видны невооружённым глазом. Но последствия – текучка, прогулы, ошибки, судебные риски – бьют по бизнесу не слабее, чем авария на производстве.

Термины и определения

благополучие на работе: удовлетворение физических, психических, социальных и когнитивных потребностей и ожиданий работников, связанных с их работой

Примечания

- 1 Благополучие на работе может также способствовать качеству жизни вне работы.
- 2 Благополучие на работе относится ко всем аспектам трудовой жизни, включая организацию работ, социальные факторы на работе, производственную среду, оборудование и опасные задания

Среда организации

В отношении менеджмента психосоциального риска организации следует:

а) рассмотреть внешние и внутренние факторы, которые могут повлиять на достижение запланированных результатов системы менеджмента ОЗБТ;

* К внешним факторам отнесено: роль в цепи поставок и отношения с контрагентами, рабочее место работника, действия потребителей, условия труда и оплаты за него, местоположение работы, быстрый технический прогресс (напр. – бесконечной ИИ-автоматизации, которую особо активно используют сейчас предприниматели) и демографические хар-ки работника (пол, возраст и т.д.) и даже мультикультурализм в коллективе. К внутренним факторам отнесено: само руководство, уровень психологической заботы о сотрудниках, личные хар-ки работников и трудовых ресурсов, уровень самосознания работников, условия и местоположения труда, доступность экономических ресурсов

б) понять потребности и ожидания работников и других соответствующих заинтересованных сторон;

* Потребности работников, за которыми руководству необходимо следить. К ним отнесены: финансовая безопасность, инклюзивность, социальное взаимодействие,

Среда организации

В отношении менеджмента психосоциального риска организации следует:

с) рассмотреть, какие из этих потребностей и ожиданий являются или могут стать законодательными и иными требованиями;

d) регулировать разработку мероприятий по менеджменту психосоциального риска в соответствии со средой на конкретном рабочем месте;

e) настроить мероприятия для улучшения целенаправленности, надежности, валидности и результативности процесса менеджмента психосоциального риска;

f) определить, каким образом оценка психосоциальных рисков будет использоваться для составления результативных планов действий.

Лидерство и участие работников

Вы сшему руководству следует:

- а) демонстрировать лидерство и приверженность менеджменту психосоц. риска (ПР) и содействию благополучию на работе;
- б) идентифицировать, осуществлять мониторинг и осознавать свои функции и обязанности в отношении менеджмента ПР;
- с) определять необходимые ресурсы и предоставлять их своевременно и эффективно;
- д) укреплять устойчивость менеджмента психосоциального риска путем включения его в стратегические планы и существующие системы, процессы и структуры отчетности;
- е) защищать работников от репрессий и/или угроз репрессий за сообщения об инцидентах, опасностях, рисках и возможностях;
- ф) информировать о том, каким образом будут защищены **осведомители**, потерпевшие, свидетели и те, кто сообщает или поднимает вопросы о психосоциальном риске на рабочем месте;
- г) получать и предоставлять обратную связь для определения результативности менеджмента и предотвращения психосоциального риска в рамках системы менеджмента ОЗБТ как при внедрении, так и при функционировании;
- х) расширять возможности работников и обеспечивать их компетентность для выполнения своих функций и обязанностей по идентификации и менеджменту психосоциального риска;

Лидерство и участие работников

Политика в области ОЗБТ:

- а) соответствовала назначению, размеру и среде организации;
- б) включала обязательство по выполнению законодательных и других требований, связанных со здоровьем, безопасностью и благополучием на работе, включая обязательство по менеджменту психосоциального риска;
- в) предоставляла основу для установления и анализа, оценки и пересмотра целей для менеджмента психосоциального риска;
- г) продвигала и укрепляла производственную среду, соответствующую принципам достоинства, взаимного уважения, конфиденциальности, сотрудничества и доверия в системе менеджмента ОЗБТ;
- д) доводилась до всех работников, с тем чтобы они были осведомлены о своих правах и обязанностях;
- е) периодически пересматривалась, чтобы гарантировать, что она остается актуальной и подходящей для организации.

Лидерство и участие работников

Высшее руководство является ответственным за функционирование системы менеджмента ОЗБТ, следует, чтобы функции, ответственность и полномочия по менеджменту психосоциального риска на рабочем месте были уточнены. Результативный менеджмент психосоциального риска на рабочем месте требует от работников с различными функциями результативной совместной работы (например, кадровых служб, линейных руководителей, работников с конкретными обязанностями в области ОЗБТ).

Организации следует поощрять и поддерживать участие работников в активном менеджменте психосоциальных рисков

Консультации и участие работников

- а) предоставлять возможности для обратной связи со стороны работников, чтобы помочь организации определить результативность менеджмента психосоциальных рисков
- б) Поощрять участие и привлечение работников к менеджменту психосоциальных рисков

Планирование

Организация определяет какие факторы, риски и возможности необходимо устранить:

- Психосоциальные опасности
- Предупреждение травм и ухудшение здоровья
- Стратегия возвращения работников на работу
- Возможности для улучшения
- Поддержка систем, процессов и отчетности

Организации следует

- Понимать основные источники ПР
- Установить процесс по идентификации ПР

Планирование

Идентифицировать опасности:

- Аспекты организации труда (функции и ожидания, управление производством, должностные обязанности, менеджмент, рабочая нагрузка, темп работы...)
- Социальные факторы на РМ (межличностные отношения, лидерство, культура организации, признание, карьера, надзор, поддержка, вежливость, баланс между работой и личной жизнью, насилие на РМ, харассмент (домогательство), травля (буллинг) и виктимизация)
- Производственная среда и оборудование (неадекватный доступ к оборудованию, неудовлетворительные условия труда на РМ, отсутствие необходимых инструментов, работа в зоне конфликтов)

Для оценки таких опасностей предложено: регулярно анализировать ДИ, задачи, графики, проводить опросы, использовать чек-листы, проводить внутренние инспекции и т. д. Базовый минимум таких мероприятий не озвучен, поэтому данный вопрос остаётся на усмотрение работодателя. Что интересно, рекомендуется оценивать человеческий фактор при постановке задач - то есть если работник интроверт, то во благо его психологическому здоровью его теперь надо поменять, например, с позиции холодных

Поддержка

Организации теперь следуют выделять дополнительные кадровые и финансовые ресурсы для достижения поставленных задач, а также следить за уровнем компетентности и осведомлённости руководства и работников. Теперь работодателю следует: развивать компетентность и осведомлённость работников и руководителей в данной области, проводить консультации с работниками, давать необходимую квалификацию, оценивать результативность своих действий для повышения компетенций, осведомлять работников о потенциальных рисках и факторах, о возможности сообщать о рисках, о содействии благополучию, о противодействии дискриминации и стигматизации

Документирование информации. Обязательно документировать: процессы менеджмента, подробную информацию о функциях, обязанностях и полномочиях, оценку рисков, результаты мониторинга и применяемые меры, выполнение законодательных и иных мер

Операционная деятельность / Оценка

8. Операционная деятельность. Помимо повторения уже ранее упомянутых обязанностей, новый стандарт устанавливает 3 уровня вмешательства: первичный – стандартный уровень ресурсов, направленных для соблюдения благополучия в коллективе; вторичный – увеличение ресурсов для достижения цели в области ОЗБТ; третичный – внедрение полноценных программ реабилитации работников и других мер. Далее начиная с пункта 8.1.2 и вплоть до 9 пункта, приводятся подробные меры для исправления рисков.

9. Оценка. Дается подробное описание того, как должна проводиться оценка: мониторинг, анализ, аудит, анализ со стороны руководства и иные механизмы. При необходимости внедрения данных процедур. Из наиболее важного в этом пункте, подчеркнуто, что необходимо документировать все вышеупомянутые процессы.

10. Улучшения и инциденты. В данном пункте даются указания для проведения улучшений и устранения инцидентов. Так, работодателю следует: внедрить процедуры расследования и устранения инцидентов и рисков, рекомендуется проводить процедуры как можно деликатнее, поощрять работников. Также организации регулярно необходимо собирать информацию для возможностей улучшений и внедрения улучшений. Таким образом,

Приказ 776н. Приложение №1. Опасность/Опасное событие/Меры управления

1. Монотонность труда при выполнении однообразных действий или непрерывной и устойчивой концентрации внимания в условиях дефицита сенсорных нагрузок.

Психоэмоциональны е перегрузки

- Обогащение рабочих задач
- Чередование вида работ
- Сочетание решение умственно сложных задач с монотонной деятельностью
- Автоматизация, механизация или изменение вида деятельности
- Проведение СОУТ с разработкой и реализацией мероприятий по снижению напряженности трудового процесса

2. Новые, непривычные виды труда, связанные с отсутствием информации, умений для выполнения новым видам работы. **Психоэмоциональны е перегрузки**

- Организация предварительного уведомления о требованиях к работе
- Разделение нового вида работы на несколько сотрудников
- Обеспечить координацию с начальством и подчиненными; Назначение ответственного лица за выполнение работ
- Соблюдение эргономических характеристик рабочего места; Проведение целевого

Приказ 776н. Приложение №1. Опасность/Опасное событие/Меры управления

3. Напряженный психологический климат в коллективе, стрессовые ситуации, в том числе вследствие выполнения работ вне места постоянного проживания и отсутствия иных внешних контактов. **Психоэмоциональны е перегрузки**

- Обеспечение равного распределения задач
- Обеспечение четкого распределения задач и ролей
- Поручение достижимых целей; Планирование регулярных встреч коллектива
- Оперативное разрешение конфликтов; Организация повышения квалификации
- Формирование взаимного уважения

4. Диспетчеризация процессов, связанная с длительной концентрацией внимания.

Психоэмоциональны е перегрузки

- Чередование видов работ
- Соблюдение режима труда и отдыха
- Обеспечение достаточной видимости и восприятия информации
- Соблюдение эргономических характеристик рабочего места; Приобретение дополнительных средств для комфортной работы

ГОСТ Р ИСО 45004-2026 «Менеджмент ОЗБТ. Руководящие указания по оценке результатов деятельности»

«Настоящий стандарт предназначен для использования совместно с ИСО 45001»

Цель помочь организациям результативно контролировать, измерять, анализировать и оценивать результаты деятельности в области безопасности труда и охраны здоровья.

В стандарте приведены руководящие указания по установлению организациями процессов мониторинга, измерения, анализа и оценки, включая разработку соответствующих показателей для оценки результатов деятельности в области безопасности труда и охраны здоровья (ОЗБТ). Настоящий стандарт позволяет организациям определить, достигаются ли намеченные результаты, включая постоянное улучшение показателей деятельности в области ОЗБТ

Термины и определения

измерение (measurement): Процесс определения величины

Примечание – Измерение может относиться к управлению деятельностью, процессами, продуктами, услугами, системами или организациями.

показатель (indicator): Переменная, которая может быть измерена или описана и представляющая состояние или характеристику операций, процессов, управления, а также условий или результатов

Примечания

- 1 Показатели обычно поддаются измерению и могут быть количественными или качественными.
- 2 Отстающие показатели связаны с прошлыми результатами деятельности.
- 3 Опережающие показатели относятся к факторам, которые могут повлиять на будущие результаты деятельности.
- 4 Некоторые организации используют термин "метрика" вместо "показатель".
- 5 Значимые показатели, используемые для принятия решений высшим руководством, иногда называют "ключевыми показателями результатов деятельности (KPI)".

Процесс оценки результатов деятельности

Организации следует:

- a) установить предполагаемые результаты;
- b) определить, что следует сделать для достижения намеченных результатов;
- c) выбрать процессы оценки результатов деятельности, источники информации и инструменты;
- d) определить необходимые сведения (например, результаты проверок, итоги оценки, результаты аудита) и возможность их получения;
- e) контролировать, измерять, анализировать и оценивать результаты деятельности;
- f) принимать меры на основе оценки результатов деятельности;
- g) анализировать непредвиденные последствия;
- h) принимать меры для решения проблем, выявленных в процессе оценки результатов деятельности и ее результатов

Процесс оценки результатов деятельности

Источники информации:

- Инспекции
- Оценка перед началом и после работ
- Оценка воздействия и надзор за гигиеной труда (физические, химические, биологические, психосоциальные, эргономические факторы здоровья)
- Совещания по охране труда
- Фокус-группы
- Опросы
- Интервью
- Отслеживание травматизма и ухудшения здоровья
- Расследование инцидентов
- Аудиты
- Анализ со стороны руководства

Показатели результатов деятельности

Организация:

- Уровень травматизма
- Состояние здоровья
- Степень вовлеченности работников

Система ОЗБТ:

- Уровень внедрения
- Процент достигнутых целей
- Результаты проверки

Менеджеры:

- Процент снижения рисков
- Процент обновленных процедур

Работники: процент участия в совещаниях по охране труда; процент зарегистрированных инцидентов

Жизненный цикл показателей

Организации следует учитывать, что показатели не всегда дают нужную информацию и (или) остаются актуальными в течение времени

ЦИКЛ: PDCA

Процесс	Исходный показатель	Развитый показатель	Зрелый показатель
Обучение	- количество работников, проходящих обучение по охране в год	- степень удовлетворения потребностей в обучении; - отзывы о результативности обучения (опрос работников); - количество работников, прошедших обучение в установленные сроки; - количество работников в целевой группе, прошедших конкретное обучение по охране труда	- степень применения обучающимися навыков обучения на рабочем месте; - количество работников, продемонстрировавших рост знаний и навыков; - наблюдения руководителей за компетентностью работников, прошедших обучение
Расследования травм и ухудшения здоровья	- количество травм, количество случаев ухудшения здоровья	- процент или количество завершенных расследований инцидентов и определенных действий; - качество расследований инцидентов	- результативность мер, принятых для предотвращения травм и случаев ухудшения здоровья

Типы показателей **Опережающий** (влияют на будущие результаты) и **Запаздывающий** (оценка прошлых событий)

Таблица 3 — Примеры опережающих и запаздывающих показателей

Тип показателя	Описание	Примеры методологии	Примеры показателя
Опережающий показатель	- измеряет ключевые вопросы, которые способствуют достижению намеченных результатов; - фокусируется на вводимых ресурсах и процессах, используемых для влияния на изменения и предотвращения рисков	- количественные данные о ключевых переменных процесса или ключевых ресурсах на входе; - качественные данные, связанные с текущими или ожидаемыми результатами деятельности	- обучение работников для их осведомленности об опасностях и мерах контроля; - количество заявленных работниками проблем и предложений по улучшению
Запаздывающий показатель	- измеряет прошлые результаты; - обычно дает числовые значения; - часто используется для сравнения с другими организациями или национальными показателями	Подсчет, например: - травм; - случаев плохого самочувствия; - инцидентов; - несоответствий	Коэффициенты заболеваемости, например: - травмы; - профессиональные заболевания

Типы показателей: количественный и качественный

Таблица 4 — Примеры количественных и качественных показателей

Тип показателя	Описание	Примеры методологии	Примеры показателя
Количественный	- числовой показатель; - используют данные для расчета числа; - может быть получен из качественных данных, таких как ответы «да/нет» или применение шкалы в опросах; показатель будет числовым (например, число, процент, доля)	- подсчет, среднее значение, применение функций для получения числа, отражающего проблему, которая оценивается показателем; - типичными примерами являются абсолютные числа, процент и уровень заболеваемости	- процент работников, прошедших обучение по охране труда за последний год; - процент работников, применяющих процедуры по охране труда
Качественный	- нечисловой показатель; - используют качественную информацию	- интервью; - опросы, основанные на ответах в свободной текстовой форме; - фокус-группы; - культурные опросы; - адекватность и результативность инспекций или исследований инцидентов	- показателями являются выводы, полученные из отчетов, индивидуальных интервью с работниками и их представителями, а также фокус-групп

Типы показателей Потенциальные непредвиденные последствия

Таблица 5 — Примеры непредвиденных последствий

Факторы, влияющие на выбор, определение или использование показателя	Потенциальные непредвиденные последствия
Отсутствие участия работников	- снижение участия и доверия работников в решении вопросов ОЗБТ (например, работники не предлагают возможности для улучшения)
Показатели не согласованы с общей стратегией организации	- высшее руководство не поддерживает вопросы ОЗБТ
Показатели, относящиеся только к наиболее частым инцидентам	- потенциальные редко случающиеся инциденты упускаются из виду, несмотря на возможность серьезных и долгосрочных последствий
Отсутствие связи с соответствующими заинтересованными сторонами	- выбор неподходящих показателей; результаты неправильно понимаются или неверно интерпретируются
Сложные показатели	- отсутствие поддержки, если у соответствующих заинтересованных сторон нет их понимания
Универсальные глобальные показатели	- ненадежные результаты, если идентичные показатели используются в разных местах без учета условий (например, законодательных требований, практики работы, культуры)

Типы показателей Потенциальные непредвиденные последствия

Факторы, влияющие на выбор, определение или использование показателя	Потенциальные непредвиденные последствия
Выбор показателя на основе стоимости	- выбор менее результативных показателей ведет к принятию некачественных решений и менее благоприятным результатам по ОЗБТ
Финансовые и другие стимулы	- могут привести к искажению результатов, занижению или завышению данных в отчетности; - могут привести к сообщениям о происшествиях только от ограниченной группы работников

Примеры

1 Строительная компания установила показатель оценки результатов деятельности для процентной доли СИЗ, которые должны храниться на стройплощадке. Был установлен целевой показатель, который на 30 % превышает нормальную ожидаемую потребность. Этот целевой показатель подходил для небольших проектов и не создавал чрезмерного финансового бремени для организации. Однако целевой показатель привел к непредвиденным последствиям в виде значительного финансового бремени для крупных проектов, не обязательно улучшая результаты деятельности в области ОЗБТ.

Интеграция оценки результатов деятельности в области ОЗБТ

Оценка результатов необходима для проверки соответствия намеченных результатов и принятия решений

Примеры коррекции:

- Инспекции проводятся с другими направлениями (лебедь , рак и щука)
- Корректные методы для расследования инцидентов
- Отчеты о повреждении оборудования включают потенциальные риски
- Результаты опросов по ОЗБТ
- Учет затрат на ОЗБТ

Интеграция оценки результатов деятельности в области ОЗБТ

Оценка результатов необходима для проверки соответствия намеченных результатов и принятия решений

Примеры коррекции:

- **Инспекции проводятся с другими направлениями (лебедь , рак и щука)**
- **Корректные методы для расследования инцидентов**
- **Отчеты о повреждении оборудования включают потенциальные риски**
- **Результаты опросов по ОЗБТ**
- **Учет затрат на ОЗБТ**

Далее проводим: мониторинг, измерение, анализ и оценку

Пример:

Уровень	Обозначение	Описание
5	полностью системный полностью оформленный принят CIP [процесс корпоративного улучшения]	Полностью системный подход означает: ☐ Всеми отделами изучены, спланированы, реализованы и проверены факторы успеха во всех областях, и обеспечены все ресурсы (персонал/оборудование/бюджет и т.д.). ☐ Последовательности этапов (планирование/выполнение/проверка/действия), которые дополняют друг друга, в процессах полностью оформлены в документах (где целесообразно). ☐ Реализация полностью интегрирована в имеющиеся системы и все системы менеджмента, организационные структуры обеспечивают доступ ко всем процессам и системам и реализуются с помощью структурированных и документированных процессов. ☐ Функции и ответственность для внедрения процессов полностью оформлены. ☐ Постоянное улучшение результативно контролируется и постоянно действует, регулярно актуализируется, адаптируется для обеспечения результативности и документально оформляется (PCDR) ☐ Для Лидерства (1) Сотрудников (4) Партнерства (5): управление безопасным поведением планируется, внедряется и апробируется

2.3 ГОСТ Р ИСО 45004-2026



КЛУБ ПРОФЕССИОНАЛОВ ОХРАНЫ ТРУДА

Пример

4	преимущественно системный большой частью оформленный	Преимущественно системный подход означает: □ Учитывается <u>основная часть</u> предметного содержания или факторов успеха. □ Систематически учитываются <u>основные области</u> и <u>основная часть ресурсов</u>. □ На практике созданы понятные последовательные меры (<u>не</u> обязательно документально <u>оформленные</u> как процесс). □ Реализация <u>в основном интегрирована</u> в имеющиеся системы и <u>большинство</u> систем менеджмента, организационные структуры обеспечивают доступ к <u>большинству</u> процессов и систем и реализуются с помощью структурированных и документально оформленных процессов. □ <u>Функции и ответственность</u> для внедрения процессов <u>большой частью оформлены</u>. □ Существуют <u>общепонятные, четко</u> оформленные примеры практической реализации. □ Процесс СИР <u>в основном</u> систематически применяется. □ <u>ДЛЯ</u> Лидерства (1) Сотрудников (4) Партнерства (5): управление безопасным поведением планируется, внедряется, но не проверяется на результативность.
3	частично систематизированный частично оформленный	Частично систематизированная процедура означает: □ Учитывается <u>некоторая часть</u> предметного содержания или факторов успеха. □ Реализация Критериев результативности охватывает <u>некоторые</u>, но не все области. □ Реализация критериев результативности <u>иногда</u> учитывается и имеется <u>общедоступная документация</u>. □ <u>Иногда</u> применяются первые подходы СИР. □ <u>ДЛЯ</u> Лидерства (1) Сотрудников (4) Партнерства (5): <u>иногда</u> рассматриваются вопросы профилактики поведенческого характера в связи с фактором успеха
2	нерегулярно	Селективная, но единичная регламентированная процедура означает: □ Области или факторы успеха учитываются <u>нерегулярно</u>. □ Факторы успеха учитываются <u>нерегулярно</u> или произвольно. □ Реализация факторов успеха производит лишь <u>случайные результаты</u>.
1	бессистемный, выборочный	Бессистемная, неправильная процедура означает: □ <u>Ни одного или только один</u> из <u>факторов успеха</u> документально оформлен и учитывается. □ <u>Отсутствие реализации</u> или лишь низкая степень реализации параметра

МЫ СТРЕМИМСЯ К УЛУЧШЕНИЮ КАЧЕСТВА КОММУНИКАЦИИ.

- Примите приглашение в беседу клуба профессионалов охраны труда в ТГ, МАКС
- Получайте приглашения и материалы встреч
- Участвуйте в дискуссиях
Остались вопросы?

СПб: ул. Маршала Говорова, д 35 корп. 4,
офис 615

Мск: ул. Большая Почтовая, д 55/ 59
стр. 1, офис 548

Е- mail: orientir@mxctr.ru

8 800 550 64 77 <https://maximumcentr.ru/vashi-otzyvy/>

