
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО
ПО ТЕХНИЧЕСКОМУ РЕГУЛИРОВАНИЮ И МЕТРОЛОГИИ



НАЦИОНАЛЬНЫЙ
СТАНДАРТ
РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

ГОСТ Р
ИСО 45003—
2026

МЕНЕДЖМЕНТ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ

Психологическое здоровье и безопасность
на рабочем месте.

Руководящие указания по менеджменту
психосоциальных рисков

(ISO 45003:2021, IDT)

Издание официальное

Москва
Российский институт стандартизации
2026

Предисловие

1 ПОДГОТОВЛЕН Ассоциацией по сертификации «Русский Регистр» (Ассоциация «Русский Регистр») на основе собственного перевода на русский язык англоязычной версии стандарта, указанного в пункте 4

2 ВНЕСЕН Техническим комитетом по стандартизации ТК 076 «Системы менеджмента»

3 УТВЕРЖДЕН И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 16 июня 2026 г. № 668-ст

4 Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ИСО 45003:2021 «Менеджмент безопасности труда и охраны здоровья. Психологическое здоровье и безопасность на рабочем месте. Руководящие указания по менеджменту психосоциальных рисков» (ISO 45003:2021 «Occupational health and safety management — Psychological health and safety at work — Guidelines for managing psychosocial risks», IDT).

При применении настоящего стандарта рекомендуется использовать вместо ссылочного международного стандарта соответствующий ему национальный стандарт, сведения о котором приведены в дополнительном приложении ДА.

Дополнительные сноски в тексте стандарта, выделенные курсивом, приведены для пояснения текста оригинала

5 ВВЕДЕН ВПЕРВЫЕ

Правила применения настоящего стандарта установлены в статье 26 Федерального закона от 29 июня 2015 г. № 162-ФЗ «О стандартизации в Российской Федерации». Информация об изменениях к настоящему стандарту публикуется в ежегодном (по состоянию на 1 января текущего года) информационном указателе «Национальные стандарты», а официальный текст изменений и поправок — в ежемесячном информационном указателе «Национальные стандарты». В случае пересмотра (замены) или отмены настоящего стандарта соответствующее уведомление будет опубликовано в ближайшем выпуске ежемесячного информационного указателя «Национальные стандарты». Соответствующая информация, уведомление и тексты размещаются также в информационной системе общего пользования — на официальном сайте Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии в сети Интернет (www.rst.gov.ru)

© ISO, 2021

© Оформление. ФГБУ «Институт стандартизации», 2026

Настоящий стандарт не может быть полностью или частично воспроизведен, тиражирован и распространен в качестве официального издания без разрешения Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии

Содержание

1 Область применения	1
2 Нормативные ссылки	1
3 Термины и определения	1
4 Среда организации	2
5 Лидерство и участие работников	4
6 Планирование	5
7 Поддержка	11
8 Операционная деятельность	13
9 Оценка результатов деятельности	17
10 Улучшение	18
Приложение ДА (справочное) Сведения о соответствии ссылочного международного стандарта национальному стандарту	20
Библиография	21

Введение

В настоящем стандарте приведено руководство по менеджменту психосоциальных рисков и содействию благополучию на работе как части системы менеджмента здоровья и безопасности при профессиональной деятельности (ОЗБТ).

Настоящий стандарт предназначен для использования совместно с ИСО 45001, который содержит требования и руководство по планированию, внедрению, анализу, оценке и улучшению системы менеджмента ОЗБТ. В настоящем стандарте подчеркивается, что организация несет ответственность за ОЗБТ работников и других лиц, которые могут быть затронуты ее деятельностью. Эта ответственность включает в себя укрепление и защиту их физического и психологического здоровья.

Таким образом, целью и запланированными результатами системы менеджмента ОЗБТ является предупреждение производственных травм и ухудшения здоровья работников, а также предоставление безопасных и благоприятных для здоровья рабочих мест. Следовательно, для 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.

Психосоциальные опасности связаны с тем, каким образом организован труд с социальными факторами на рабочем месте и аспектами производственной среды, оборудования и опасных задач. Психосоциальные опасности могут присутствовать во всех организациях и секторах, а также в результате выполнения любых видов рабочих задач, работы оборудования и трудовых соглашений.

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 системы менеджмента ОЗБТ и был интегрирован в более широкие бизнес-процессы организации.

Психосоциальные риски влияют как на психологическое здоровье и безопасность, так и на здоровье, безопасность и благополучие на работе в целом. Психосоциальные риски также связаны с экономическими затратами для организаций и общества.

Существует ряд терминов, которые используются в отношении того, на что влияют психосоциальные риски, включая «психологическое здоровье» и «психическое здоровье». Эти термины рассматриваются взаимозаменяемыми и имеют одинаковое значение для целей настоящего стандарта. Настоящий стандарт касается всех видов влияния на здоровье, безопасность и благополучие на работе.

Негативные последствия для работников могут включать неудовлетворительное состояние здоровья и связанные с ним состояния (например, сердечно-сосудистые заболевания, нарушения опорно-двигательного аппарата, диабет, тревожность, депрессия, нарушения сна), а также связанное с ними неудовлетворительное поведение в отношении здоровья (например, употребление психоактивных веществ, нездоровое питание), снижение удовлетворенности работой, приверженности и производительности. Менеджмент психосоциальных рисков может привести к положительным результатам, включая повышение удовлетворенности работой и увеличение производительности.

Несмотря на то, что характер и значимость последствий психосоциальных рисков могут определяться многочисленными факторами, организации играют важную роль в устранении опасностей или минимизации рисков. И организация, и работники несут общую ответственность за поддержание и улучшение здоровья, безопасности и благополучия на работе.

Для организации воздействие психосоциальных рисков включает увеличение затрат в связи с отсутствием на рабочем месте, текучестью кадров, снижением качества продукции или услуг, набором и обучением персонала, расследованиями на рабочем месте и судебными разбирательствами, а также ущерб репутации организации.

Результативный менеджмент психосоциальных рисков может привести к таким выгодам, как улучшение привлечения работников, повышение производительности труда, рост инноваций и устойчивости организации.

В настоящем стандарте приведены примеры психосоциальных опасностей, возникающих в результате организации труда, социальных факторов и производственной среды, оборудования и опас-

ных задач, а также ряд мер по управлению, которые могут быть использованы для устранения опасностей или минимизации связанных с ними рисков.

Организации имеют обязанности по идентификации опасностей и минимизации связанных с ними рисков. Участие работников на всех стадиях процесса имеет решающее значение для успеха менеджмента психосоциальных рисков.

В настоящем стандарте также содержится информация о том, что важно рассматривать организациям в отношении повышения осведомленности о психосоциальных рисках, развития компетентности в области менеджмента психосоциальных рисков, поддержки восстановления и возвращения к работе пострадавших работников, а также планирования и реагирования на аварийные ситуации.

Успех менеджмента психосоциальных рисков зависит от приверженности всех уровней и функций организации, особенно от высшего руководства.

При использовании настоящего стандарта менеджмент психосоциальных рисков в организациях необходимо выполнять в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации в области охраны труда, в том числе Трудового кодекса Российской Федерации, постановлений и распоряжений Правительства Российской Федерации и приказов Минтруда России.

При применении настоящего стандарта следует учитывать, что представленные в нем определения терминов идентичны ИСО 45003:2021, они применимы только для целей настоящего стандарта и могут не в полной мере соответствовать Трудовому кодексу Российской Федерации

НАЦИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

МЕНЕДЖМЕНТ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ

**Психологическое здоровье и безопасность на рабочем месте.
Руководящие указания по менеджменту психосоциальных рисков**

Occupational health and safety management. Psychological health and safety at work.
Guidelines for managing psychosocial risks

Дата введения — 2027—02—01

1 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.

Примечание — При использовании термина «работник» в настоящем стандарте всегда подразумеваются и представители работников, при их наличии.

2 Нормативные ссылки

В настоящем стандарте использована нормативная ссылка на следующий стандарт [для датированной ссылки применяют только указанное издание ссылочного стандарта, для недатированной — последнее издание (включая все изменения)].

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 применению)

3 Термины и определения

В настоящем стандарте применены термины по ИСО 45001, а также следующие термины с соответствующими определениями.

ISO и IEC поддерживают терминологические базы данных для использования в стандартизации по следующим адресам:

- платформа онлайн-просмотра ИСО: <https://www.iso.org/obp>;
- Электропедия МЭК: <https://www.electropedia.org/>.

* 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.

3.1 психосоциальный риск (psychosocial risk): 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.

Подробные примеры таких источников приведены в таблицах 1, 2 и 3.

3.2 благополучие на работе (well-being at work): 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.

4 Среда организации

4.1 Понимание организации и ее среды

4.1.1 Общие положения

В отношении менеджмента психосоциального риска организации следует:

- a) рассмотреть внешние и внутренние факторы, которые могут повлиять на достижение запланированных результатов системы менеджмента ОЗБТ;
- b) понять потребности и ожидания работников и других соответствующих заинтересованных сторон;
- c) рассмотреть, какие из этих потребностей и ожиданий являются или могут стать законодательными и другими 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.

4.1.2 Внешние факторы

Организации следует определить внешние факторы, имеющие отношение к достижению запланированных результатов системы менеджмента ОЗБТ в отношении психосоциального риска. Внешние факторы могут включать:

- a) цепь поставок, в которой работает организация, поскольку она может влиять на психосоциальные опасности и связанные с ними риски (например, из-за нехватки времени, графиков или давления на производство);
- b) отношения с подрядчиками, субподрядчиками, поставщиками, провайдерами и другими заинтересованными сторонами;
- c) совместное использование рабочих мест, ресурсов и оборудования с другими сторонами (например, сотрудничество организации с другими организациями на рабочих площадках);
- d) требования потребителей и/или клиентов к предоставлению услуг (например, требования потребителей/клиентов могут влиять на психосоциальные опасности в виде насилия, харассмента, нехватки времени);
- e) экономические условия, которые могут повлиять на доступность, продолжительность и местоположение работы;
- f) характер трудовых договоров, вознаграждений, условий занятости и производственных отношений;
- g) демографические характеристики работников, доступных для привлечения к работе (например, молодые или пожилые работники, увеличение возраста выхода на пенсию, пол);
- h) быстрые технологические изменения (например, расширение возможностей подключения к электронным устройствам, воздействие искусственного интеллекта и технологий автоматизации);

- i) мобильность трудовых ресурсов, создающую большое разнообразие среди работников с разным происхождением и культурой, говорящих на разных языках;
- j) более широкую среду географического региона организации, включая социальные, экономические факторы и факторы здравоохранения (например, пандемии, стихийные бедствия, финансовые кризисы).

4.1.3 Внутренние факторы

Внутренние факторы, которые могут повлиять на запланированные результаты системы менеджмента ОЗБТ в отношении психосоциального риска, могут включать:

- a) то, каким образом осуществляется руководство и менеджмент организации (например, ее организационная структура, распределение функций и обязанностей, результативность и эффективность формальных и неформальных процессов принятия решений, культура организации, стиль менеджмента, стиль общения, уважение к частной жизни);
- b) уровень приверженности и направленности организации на обеспечение психологического здоровья, безопасности и благополучия на работе, изложенных в заявлениях политики, руководящих указаниях, целях и стратегиях;
- c) другие системы менеджмента, принятые организацией, которые могут взаимодействовать с менеджментом психосоциальных рисков (например, на основе [1] и [2]);
- d) размер и характер трудовых ресурсов организации (например, большой, малый, сложный или высоко децентрализованный);
- e) характеристики работников и трудовых ресурсов (например, пол, возраст, этническая принадлежность, религия, инвалидность, язык, грамотность и математические способности);
- f) компетентность работников в распознавании психосоциальных опасностей и менеджменте рисков;
- g) местоположение работы (например, кочующие трудовые ресурсы без постоянного места работы, работа удаленно, работа на дому, работа в изоляции или работа в отдаленных местах, например в сельской местности);
- h) условия труда работников (например, гибкий график работы, компенсации и льготы, неполный рабочий день, случайные или временные трудовые ресурсы);
- i) адекватность и доступность ресурсов (см. 7.1).

4.2 Понимание потребностей и ожиданий работников и других заинтересованных сторон

В отношении менеджмента психосоциального риска организации следует понимать и определять потребности и ожидания работников и других заинтересованных сторон.

Работники и другие заинтересованные стороны имеют целый ряд потребностей и ожиданий, на которые могут повлиять психосоциальные риски на рабочем месте. Эти потребности и ожидания могут включать:

- финансовую безопасность;
- социальное взаимодействие и поддержку;
- инклюзивность, признание, вознаграждение и достижения;
- личностное развитие и рост;
- предоставление равных возможностей и справедливого обращения на рабочем месте.

Потребности и ожидания могут быть включены в законодательные требования (например, законодательство в области ОЗБТ и прав человека), коллективные соглашения, добровольные соглашения и другие требования, к которым организация присоединяется или которых придерживается.

4.3 Определение области применения системы менеджмента ОЗБТ

Организации следует подтвердить, что область применения ее системы менеджмента ОЗБТ, а также ее операции и деятельность в отношении менеджмента психосоциального риска отдельно рассматриваются в системе менеджмента ОЗБТ организации.

4.4 Система менеджмента ОЗБТ

Организации следует обеспечить, чтобы ее система менеджмента ОЗБТ оставалась соответствующей, результативной и актуальной для ее операций и деятельности в отношении менеджмента психосоциального риска.

5 Лидерство и участие работников

5.1 Лидерство и приверженность

Успешный менеджмент психосоциального риска требует приверженности всей организации. Высшему руководству следует быть лидерами в этом, а менеджерам и работникам на всех уровнях следует помогать в его внедрении. Высшему руководству следует:

- a) демонстрировать лидерство и приверженность менеджменту психосоциального риска и содействию благополучию на работе;
- b) идентифицировать, осуществлять мониторинг и осознавать свои функции и обязанности в отношении менеджмента психосоциального риска;
- c) определять необходимые ресурсы и предоставлять их своевременно и эффективно;
- d) укреплять устойчивость менеджмента психосоциального риска путем включения его в стратегические планы и существующие системы, процессы и структуры отчетности;
- e) защищать работников от репрессий и/или угроз репрессий за сообщения об инцидентах, опасностях, рисках и возможностях;
- f) информировать о том, каким образом будут защищены осведомители, потерпевшие, свидетели и те, кто сообщает или поднимает вопросы о психосоциальном риске на рабочем месте;
- g) 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;
- h) расширять возможности работников и обеспечивать их компетентность для выполнения своих функций и обязанностей по идентификации и менеджменту психосоциального риска;
- i) устранять барьеры, которые могут ограничивать участие работников, и стремиться к расширению участия;
- j) активно привлекать работников к постоянному диалогу по менеджменту психосоциального риска;
- k) поддерживать и поощрять работников к активному участию в менеджменте психосоциального риска на рабочем месте.

5.2 Политика в области ОЗБТ

5.2.1 При установлении политики в области ОЗБТ для организации высшему руководству следует:

- a) обеспечить включение в политику в области ОЗБТ обязательства по предупреждению заболеваний и травм, связанных с психосоциальным риском, а также содействию благополучию на работе;
- b) определить необходимость наличия отдельной политики в области менеджмента психосоциального риска;
- c) рассмотреть, как другие политики (например, в области человеческих ресурсов, корпоративной социальной ответственности) поддерживают и согласуются с политикой в области ОЗБТ для достижения общих целей.

5.2.2 Следует, чтобы политика в области ОЗБТ:

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

При разработке политики менеджмента психосоциального риска организации следует проводить консультации с работниками и, при их наличии, с представителями работников, а также, если это уместно, консультироваться с другими заинтересованными сторонами.

Политика в отношении психосоциального риска может обеспечить направление для внедрения и улучшения менеджмента психосоциального риска в рамках общей системы менеджмента ОЗБТ. Политика может позволить высшему руководству и другим работникам понять общие обязательства организации и то, каким образом они могут повлиять на индивидуальные обязанности. Организации следует рассмотреть вопрос о необходимости разработки отдельной политики по менеджменту психосоциального риска.

5.3 Функции, ответственность и полномочия в организации

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.

5.4 Консультации и участие работников

Консультации и участие работников и, при их наличии, представителей работников необходимы для разработки, планирования, внедрения, поддержания, оценки, постоянного улучшения здоровых и безопасных рабочих мест и успеха процесса(ов) менеджмента психосоциального риска.

В дополнение к общим требованиям, установленным в ИСО 45001 (пункт 5.4), организации следует:

- а) предоставлять возможности для обратной связи со стороны работников, чтобы помочь организации определить результативность менеджмента психосоциальных рисков;
- б) поощрять участие и привлечение, например в комитеты в области здоровья и безопасности или сети поддержки «равный — равному», если это соответствует размеру и среде организации. В небольших организациях, где может отсутствовать официальное представительство работников, этот процесс консультаций следует проводить непосредственно с работниками. Консультации между организацией и работниками следует проводить на всех стадиях менеджмента психосоциального риска с учетом опыта и знаний работников. Как у организации, так и у ее работников имеются конкретные функции и обязанности. Комитеты в области здоровья и безопасности, комиссии по трудовым спорам или другие представительные органы также играют важную роль.

Вовлечение в процессы принятия решений может повысить мотивацию работника и его стремление внести свой вклад в создание психологически здоровых и безопасных рабочих мест. Поощрение и поддержка участия, а не принуждение к нему, с большей вероятностью обеспечат результативность и устойчивость.

Некоторые из опасений по поводу привлечения работников могут включать опасения по поводу отталкивания, негативного отношения, апатии и чувствительного характера воздействия психосоциальных рисков. Любое из этих опасений может возникнуть в результате неудачных прошлых инициатив. По этим причинам при создании системы менеджмента ОЗБТ следует уделить внимание проблемам работников и других заинтересованных сторон, а также поощрять участие и консультации. Привлечение представителей работников, при их наличии, может помочь предотвратить или свести к минимуму проблемы работников.

Организациям также следует поддерживать постоянные консультации, обеспечить участие и привлечение, а также получать входные данные на всех стадиях планирования и внедрения. Активное и значимое вовлечение соответствующих заинтересованных сторон является важным фактором для менеджмента психосоциальных рисков в любой организации.

6 Планирование

6.1 Действия по рассмотрению рисков и возможностей

6.1.1 Общие положения

6.1.1.1 Организации следует рассмотреть факторы, указанные в разделе 4, а также определить риски и возможности, которые необходимо устранить, включая:

- а) психосоциальные опасности;

- b) предупреждение травм и ухудшения здоровья;
- c) стратегии возвращения работников на работу;
- d) возможности для улучшения, включая содействие благополучию на работе;
- e) разработку, анализ и поддержание систем, процессов и структур отчетности, имеющих отношение к менеджменту психосоциального риска.

Организации следует определить приоритетность действий на основе своей оценки психосоциальных рисков.

6.1.1.2 Организации следует использовать процесс планирования для:

- a) установления соответствующих целей;
- b) определения, каким образом достичь целей в области менеджмента психосоциального риска и выполнения законодательных и других требований;
- c) демонстрации приверженности постоянному улучшению, которое по возможности выходит за рамки выполнения законодательных требований.

6.1.1.3 В процессе планирования организации следует учитывать:

- a) потребности и ожидания конкретных групп, работников (например, работающих самостоятельно, удаленных работников, представителей меньшинств);
- b) потребности конкретных рабочих мест, наборов операций или рабочих заданий;
- c) результаты оценки психосоциальных рисков, чтобы понять их природу и основные причины;
- d) выполнение действий, направленных на устранение психосоциальных опасностей и снижение связанных с ними рисков;
- e) оценку этих действий и их результатов;
- f) менеджмент процесса путем его анализа и пересмотра с учетом меняющихся потребностей, признания надлежащей практики;
- g) необходимые ресурсы;
- h) каким образом активно вовлекать работников посредством консультаций и участия.

6.1.2 Идентификация опасностей и оценка рисков и возможностей

6.1.2.1 Идентификация опасностей

6.1.2.1.1 Организации следует:

- a) понимать основные источники вреда до рассмотрения мер управления, повышающих результативность деятельности по менеджменту психосоциального риска;
- b) установить, внедрить и поддерживать процессы идентификации опасностей, которые являются постоянными и проактивными.

6.1.2.1.2 Организации следует идентифицировать опасности психосоциального характера. К ним можно отнести:

- a) аспекты организации труда (примеры см. в таблице 1);
- b) социальные факторы на рабочем месте (примеры см. в таблице 2);
- c) производственную среду, оборудование и опасные задания (примеры см. в таблице 3).

Т а б л и ц а 1 — Аспекты организации труда

Примеры	
Функции и ожидания	- неопределенность функций; - конфликт функций; - обязанность заботиться о других людях; - сценарии, в которых работники не имеют четких руководящих указаний относительно задач, которые они выполняют (и не выполняют); - ожидания в рамках одной функции, которые подрывают друг друга (например, от работника ожидается хорошее обслуживание потребителей, но при этом он не проводит с ними много времени); - неопределенность в отношении задач и стандартов работы или частые изменения в них; выполнение работы, не представляющей особой ценности или назначения
Управление производством или автономия	- ограниченная возможность участвовать в принятии решений; - отсутствие управления рабочей нагрузкой; - низкий уровень влияния и независимости (например, невозможность влиять на скорость, порядок или график выполнения рабочих заданий и рабочей нагрузки)

Окончание таблицы 1

Примеры	
Должностные обязанности	- недостаточное использование навыков; - постоянное взаимодействие с людьми (например, с публикой, потребителями, студентами, пациентами); - слишком много работы в течение определенного времени или с определенным количеством работников; - противоречие обязанностей и сроков завершения; - нереалистичные ожидания относительно компетентности работника или его обязанностей; - отсутствие разнообразия задач или выполнение в значительной степени повторяющихся задач; - фрагментарная или бессмысленная работа; - требования к чрезмерной бдительности и концентрации внимания; - работа с агрессивными или расстроенными людьми; - подверженность событиям или ситуациям, которые могут вызвать травму
Менеджмент организационных изменений	- отсутствие практической поддержки, оказываемой работникам в переходный период; - длительная или повторяющаяся реструктуризация; - отсутствие консультаций и обмена информацией по поводу изменений на рабочем месте или консультации и обмен информацией низкого качества, несвоевременные или бессмысленные
Удаленная и изолированная работа	- работа в местах, удаленных от дома, семьи, друзей и привычных сетей поддержки (например, изолированная работа или работа вахтовым методом); - работа в одиночку в труднодоступных местах без социального/человеческого взаимодействия на рабочем месте (например, работа на дому); - работа в частных домах (например, обеспечение ухода или выполнение домашних обязанностей в домах других людей)
Рабочая нагрузка и темп работы	- работа с перегрузкой или недогрузкой; - высокий уровень нагрузки с нехваткой времени; - постоянное соблюдение сроков; - машинный темп; - высокий уровень нагрузки при повторяющейся работе
Режим работы и график	- отсутствие разнообразия в работе; - посменная работа; - негибкий график работы; - непредсказуемый график работы; - длительное или внеурочное время работы; - фрагментарная работа или работа, которая не является осмысленной; - постоянные требования выполнять работу в сжатые сроки
Гарантия занятости и неустойчивая занятость	- неопределенность в отношении доступности работы, включая работу без определенного графика; - возможность увольнения или временной потери работы с пониженной оплатой; - низкооплачиваемая или небезопасная занятость, включая нестандартную занятость; - работа в ситуациях, которые должным образом не подпадают под трудовое законодательство или социальную защиту

Таблица 2 — Социальные факторы на рабочем месте

Примеры	
Межличностные отношения	- недостаточный, включая плохой, обмен информацией; - неудовлетворительные отношения между менеджерами, руководителями, коллегами и клиентами или другими людьми, с которыми взаимодействуют работники; - межличностный конфликт; - харассмент, травля (буллинг), виктимизация (в том числе с использованием электронных средств, таких как электронная почта и социальные сети), насилие со стороны третьих лиц; - отсутствие социальной поддержки; - неравные отношения между доминирующими и недоминирующими группами работников; - социальная или физическая изоляция
Лидерство	- отсутствие четкого видения и целей; - стиль менеджмента, не соответствующий характеру работы и предъявляемым к ней требованиям; - неспособность выслушать жалобы и предложения или выслушивание их только время от времени; - сокрытие информации; - неадекватные обмен информацией и поддержка; - отсутствие подотчетности; - отсутствие справедливости; - непоследовательная и неэффективная практика принятия решений; - злоупотребление или неправомерное использование полномочий
Культура организации/рабочей группы	- недостаточный обмен информацией; - низкий уровень поддержки для решения проблем и личного развития; - отсутствие определенности или согласованности целей организации; - непоследовательное и несвоевременное применение политики и процедур, несправедливое принятие решений
Признание и вознаграждение	- дисбаланс между усилиями работников и формальным и неформальным признанием и вознаграждением; - отсутствие соответствующего признания и оценки усилий работающих справедливым и своевременным образом
Развитие карьеры	- стагнация и неопределенность в карьере, недостаточное или чрезмерное продвижение по службе, отсутствие возможности для повышения квалификации
Поддержка	- отсутствие поддержки со стороны начальства и коллег; - отсутствие доступа к службам поддержки; - отсутствие информации/подготовки о результатах деятельности
Надзор	- отсутствие конструктивной обратной связи по результатам деятельности и процессов оценки; - отсутствие поощрения/признания; - отсутствие обмена информацией; - отсутствие общего организационного видения и четких целей; - отсутствие поддержки и/или ресурсов, способствующих улучшению результатов деятельности; - отсутствие справедливости; - злоупотребление цифровым наблюдением
Вежливость и уважение	- отсутствие доверия, честности, уважения, вежливости и справедливости; - отсутствие уважения и внимания при взаимодействии между работниками, а также с потребителями, клиентами и общественностью
Баланс между работой и личной жизнью	- рабочие задания, функции, графики или ожидания, которые заставляют работников - продолжать работать в свободное время; - конфликтующие требования работы и дома; - работа, которая воздействует на способность работников восстанавливать силы

Окончание таблицы 2

Примеры	
Насилие на рабочем месте	- инциденты, связанные с явным или скрытым вызовом здоровью, безопасности или благополучию на работе; насилие может быть внутренним, внешним или инициированным клиентом, например: - оскорбление; - угрозы; - нападение (физическое, словесное или сексуальное); - гендерное насилие
Харассмент (домогательства)	- нежелательное, оскорбительное, запугивающее поведение (сексуального или несексуального характера), которое связано с одной или несколькими специфическими характеристиками человека, ставшего объектом преследования, например: - раса; - гендерная идентичность; - религия или убеждения; - сексуальная ориентация; - инвалидность; - возраст
Травля (буллинг) и виктимизация	- повторяющееся (более одного раза) необоснованное поведение, которое может представлять риск для здоровья, безопасности и благополучия на работе; поведение может быть открытым или скрытым, например: - социальная или физическая изоляция; - постановка бессмысленных или невыгодных задач; - обзывательства, оскорбления и запугивание; - подрывное поведение; - неоправданная публичная критика; - сокрытие информации или ресурсов, критически важных для работы; - злонамеренные слухи или сплетни; - назначение невыполнимых сроков

Примечания

1 В отношении вопросов, указанных в данной таблице, может действовать целый ряд политик, законодательных актов и практик. Изучение соответствующего руководства и/или законодательства является частью понимания законодательных и других требований (см. ИСО 45001 (пункт 6.1.3)).

2 Травля и харассмент могут происходить как в форме личного общения, так и в электронном виде (например, в социальных сетях).

Таблица 3 — Среда организации, оборудование и опасные задания

Примеры	
Среда организации, оборудование и опасные задания	- неадекватный доступ к оборудованию, приемлемость, надежность, техническое обслуживание или ремонт оборудования; - неудовлетворительные условия на рабочем месте, такие как нехватка места, недостаточное освещение и чрезмерный шум; - отсутствие необходимых инструментов, оборудования или других ресурсов для выполнения рабочих заданий; - работа в экстремальных условиях или ситуациях, таких как очень высокие или низкие температуры, или работа на высоте; - работа в нестабильной обстановке, например в зонах конфликтов

6.1.2.1.3 Организации следует установить, внедрить и поддерживать постоянные и проактивные процессы идентификации психосоциальных опасностей. Это может быть сделано, например путем:

- анализа должностных инструкций;
- анализа рабочих заданий, графиков и мест работы;
- регулярных консультаций с работниками, клиентами и другими заинтересованными сторонами;

- d) анализа и оценки результатов деятельности, опросов работников, стандартизированных вопросников, аудита и т. д.;
- e) проведения интервью, групповых обсуждений или использования чек-листов;
- f) проведения инспекций и наблюдений на рабочих местах, которые помогают понять, каким образом выполняется работа и каким образом работники взаимодействуют друг с другом;
- g) анализа соответствующей документированной информации, такой как отчеты о происшествиях, отчеты об опасностях и рисках, сгруппированная статистика по здоровью в области профессиональной деятельности, компенсационные выплаты работникам, опросы работников, данные об абсентеизме и текучести кадров.

Примечание — Если документированная информация может идентифицировать конкретных работников, важно агрегировать (сгруппировать) данные, чтобы обеспечить соблюдение конфиденциальности отдельных работников и невозможность идентификации конкретных работающих. Ожидается, что организация будет учитывать знания, опыт и компетентность работников в отношении их работы и консультироваться с соответствующими работниками и представителями работников, при их наличии, при идентификации психосоциальных опасностей и при разработке и выполнении их работы.

При идентификации психосоциальных опасностей организации следует учитывать, что психосоциальные опасности взаимодействуют друг с другом и с другими видами опасностей в производственной среде. Например, психосоциальные опасности могут увеличить риск воздействия других опасностей из-за человеческих ошибок, повышенного дефицита времени или социальных/культурных ожиданий относительно того, каким образом надо работать с другими опасностями. При работе в условиях, включающих неуправляемые психосоциальные риски, при тех же уровнях воздействия может возникнуть больше неблагоприятных последствий.

Организациям следует учитывать, что воздействие других опасностей (например, биологические опасности, загрязняющие вещества в воздухе, работа на высоте, замкнутые пространства) также может способствовать возникновению психосоциальных рисков, поскольку работники могут беспокоиться о возможных последствиях такого воздействия или переживать негативный опыт. Как известно, задания на опасную работу с использованием физического труда (например, подъем тяжестей, повторяющиеся движения) взаимодействуют с психосоциальными рисками и влияют на такие последствия для здоровья, как нарушения опорно-двигательного аппарата (ОДА).

Организации следует учитывать человеческий фактор в связи с психосоциальными опасностями во всех элементах системы менеджмента ОЗБТ. Человеческий фактор представляет собой способности и недостатки людей и поэтому имеет значение для оценки рисков при достижении или недостижении успеха, для средств управления рисками, а также при проектировании, внедрении и обеспечении результативности рабочих заданий или процессов. Осознание человеческого фактора при проектировании и перепроектировании работ может привести к улучшению результатов в области связанных с работой заболеваний и травм.

Для анализа человеческого фактора в отношении конкретных рабочих заданий можно использовать ряд методов, включая наблюдение, консультации, методы анализа заданий и специализированные аудиты. Идентификация того, каким образом человеческий фактор относится к конкретным рабочим заданиям, при некоторых обстоятельствах может быть сложной и требовать специальных консультаций или знаний.

Примечание — Дополнительную информацию о человеческих факторах можно найти в [3] и [4].

6.1.2.2 Оценка рисков и возможностей

Организации следует оценить риски, связанные с идентифицированными психосоциальными опасностями (см. 6.1.2), а также искать возможности для снижения рисков и постоянного улучшения. Следует, чтобы в результате этой оценки:

- a) предоставлялась информация о потенциальном вреде;
- b) сравнивались группы, различающиеся по степени подверженности психосоциальным опасностям или информированности о них;
- c) рассматривалось взаимодействие психосоциальных рисков с рисками других идентифицированных опасностей;
- d) определялась приоритетность опасностей в соответствии с уровнем риска;
- e) рассматривались разнообразие рабочих усилий и потребности конкретных групп, а также более широкая среда организации;

- f) предоставлялась информация о мерах управления и возможностях для улучшения.

6.2 Цели по устранению психосоциального риска

Организации следует:

- a) установить измеримые цели в соответствии с политикой;
- b) разработать и внедрить планы, обеспечивающие достижение этих целей.

7 Поддержка

7.1 Ресурсы

Организации следует установить, обеспечить и поддерживать ресурсы, необходимые для достижения своих целей в отношении менеджмента психосоциального риска. Организации следует рассматривать человеческие, финансовые, технологические и другие ресурсы, характерные для ее деятельности.

7.2 Компетентность

7.2.1 Организации следует:

- a) развивать компетентность, необходимую для идентификации психосоциальных опасностей и менеджмента психосоциальных рисков (например, понимание того, каким образом психосоциальные опасности могут взаимодействовать друг с другом и другими опасностями, а также понимание характера и области применения их потенциальных результатов);
- b) осуществлять действия, включая обучение и повышение квалификации, в соответствующих случаях, для оказания поддержки работникам в приобретении и поддержании необходимой компетентности;
- c) обеспечить, чтобы работники и другие соответствующие заинтересованные стороны обладали компетентностью для осуществления мер и процессов, необходимых для предупреждения психосоциальных рисков;
- d) обеспечить, чтобы работники и другие соответствующие заинтересованные стороны понимали процессы, позволяющие сообщать о проблемах или поднимать их;
- e) обращаться за соответствующими внешними консультациями, если эти знания отсутствуют в организации;
- f) оценивать результативность действий, предпринятых для обеспечения компетентности;
- g) учитывать потребности, опыт, языковые навыки, грамотность и разнообразие отдельных работников.

7.2.2 Организации следует установить требования к компетентности для:

- a) высшего руководства и работников, выполняющих обязанности линейных менеджеров;
- b) работников, выполняющих оценку риска;
- c) работников, внедряющих меры управления и другие интерактивные меры (см. 8.1.1);
- d) работников, выполняющих оценку и анализ процесса и его результатов.

Организации следует сохранять документированную информацию, касающуюся компетентности, включая информацию об обучении и других предпринятых действиях, и консультироваться с работниками при определении компетентности, необходимой для идентификации, предупреждения и менеджмента психосоциальных рисков.

7.3 Осведомленность

7.3.1 В соответствующих случаях организации следует информировать работников и другие соответствующие заинтересованные стороны о факторах на рабочем месте, которые могут:

- a) влиять на здоровье, безопасность и благополучие на работе;
- b) потенциально создавать или усиливать стигматизацию и/или дискриминацию;
- c) снижать психосоциальные риски;
- d) поддерживать их функции и обязанности по укреплению здоровья и безопасности и повышению благополучия на работе.

7.3.2 При развитии осведомленности о психосоциальном риске организации следует учитывать:

- a) важность поддержки высшим руководством сообщения о психосоциальных рисках и защиты от репрессий за такое сообщение;

- b) действия, которые работники могут предпринять для устранения психосоциальных рисков, и то, каким образом будет реагировать на них организация;
- c) потенциальные выгоды от обмена опытом и лучшей практикой между работниками и другими заинтересованными сторонами;
- d) существующие знания и обучение работников и других заинтересованных сторон;
- e) необходимость внедрения и интеграции осознания психосоциальных рисков в процессы и политику (например, во время адаптации новых работников);
- f) возможности, предоставляемые существующими мероприятиями и встречами (например, общеорганизационные мероприятия, регулярные собрания персонала);
- g) риски, возможности и влияние, возникающие в связи с изменениями на рабочем месте;
- h) необходимость идентификации и принятия мер по устранению стигматизации и/или дискриминации.

Организации следует информировать работников и другие заинтересованные стороны о действиях, предпринимаемых ею для менеджмента психосоциальных рисков, включая действия по поощрению сообщения о психосоциальных опасностях, снижению страха репрессий, связанных с сообщением о них, и укреплению доверия к системе менеджмента ОЗБТ.

7.4 Обмен информацией

Обмен информацией важен, поскольку он демонстрирует приверженность менеджменту психосоциальных рисков, содействию благополучию на работе и информированию работников и других заинтересованных сторон о том, что от них ожидается и что они могут ожидать от организации.

Организации следует доводить до сведения работников и других соответствующих заинтересованных сторон информацию о психосоциальном риске, которую можно получить, понять и использовать. При передаче информации организации следует:

- a) демонстрировать другим работникам приверженность высшего руководства, чтобы повысить уровень знаний и использования процессов;
- b) предоставлять возможности для обратной связи с высшим руководством со стороны работников о действиях, программах и политике, направленных на содействие вовлечению работников;
- c) описывать развитие своих процессов менеджмента психосоциального риска и их результативность;
- d) реагировать на идеи и опасения работников и других заинтересованных сторон и их вклад в систему менеджмента ОЗБТ в отношении психосоциальных рисков;
- e) включать информацию о том, каким образом изменения, связанные с работой, могут влиять на здоровье, безопасность и благополучие на работе;
- f) предоставлять информацию по результатам аудитов и других оценок.

Следует, чтобы соответствующая информация была доступной и адаптированной к потребностям работников (например, на разных языках или с использованием различных носителей, таких как видеоклипы или аудиофайлы).

7.5 Документированная информация

7.5.1 Общие положения

Следует, чтобы система менеджмента ОЗБТ организации включала документированную информацию, необходимую для результативного менеджмента психосоциальных рисков.

Документированная информация включает:

- a) процессы менеджмента психосоциального риска;
- b) подробную информацию о функциях, обязанностях и полномочиях;
- c) оценку(и) психосоциальных рисков;
- d) результаты мониторинга, оценки, меры управления и их результативность;
- e) каким образом выполняются законодательные и другие требования.

7.5.2 Конфиденциальность

Организации следует установить процессы, связанные с психосоциальными рисками, которые обеспечивают конфиденциальность личной информации с особым учетом соответствующих законодательных и других требований.

Организации следует:

- а) сохранять конфиденциальность документированной и не документированной информации в отношении индивидуального опыта работника в отношении психосоциального риска;
- б) защищать от разглашения результаты воздействия на психосоциальные опасности (такие, как медицинское лечение, время, проведенное вне работы, гибкий график работы) и медицинскую информацию;
- с) информировать работников о любых ограничениях, которые применяются к конфиденциальности.

8 Операционная деятельность

8.1 Планирование и управление деятельностью

8.1.1 Общие положения

8.1.1.1 Организации следует планировать, внедрять, управлять и поддерживать процессы для адекватного и результативного менеджмента психосоциальных рисков и новых возможностей, включая действия или мероприятия для:

- а) устранения опасностей и снижения психосоциальных рисков путем рассмотрения наилучшего соответствия между заданиями, структурами и рабочими процессами, а также потребностями работников;
- б) анализа уже существующих средств управления для менеджмента психосоциальных рисков и их влияния на людей или организацию;
- с) рассмотрения, анализа и оценки существующих практик менеджмента и поддержки работников для управления психосоциальными опасностями, связанными с работой, стрессом и другими сопутствующими последствиями для здоровья;
- д) принятия комплексной, долгосрочной стратегии, рассматривающей политику, структуру, ресурсы, существующие системы и операционную деятельность, а также практику организации;
- е) проектирования и менеджмента работ по предупреждению рисков для психологического здоровья и безопасности и для содействия благополучию на работе.

8.1.1.2 Организации следует завершить оценку психосоциальных рисков, принимая во внимание существующие средства управления, чтобы:

- а) определить, являются ли эти средства управления адекватными или нуждаются в улучшении;
- б) идентифицировать, требуются ли новые средства управления, если в результате оценки психосоциальных рисков идентифицирован фактический или потенциальный вред от воздействия психосоциальных опасностей;
- с) устранить связанные с работой психосоциальные опасности, где это возможно, и управлять связанными с ними рисками, если устранение невозможно, следуя принципу иерархии средств управления (см. ИСО 45001, раздел 8).

8.1.1.3 При менеджменте психосоциальных рисков допускается использовать сочетание следующих уровней вмешательства:

- а) первичный: средства управления на уровне организации, предупреждающие или снижающие вредное воздействие и содействующие благополучию на работе;
- б) вторичный: увеличение ресурсов, помогающих работникам справляться с психосоциальными рисками путем повышения осведомленности и понимания посредством результативного обучения и других соответствующих мер;
- с) третичный: снижение вредных последствий воздействия психосоциальных рисков путем внедрения программ реабилитации и принятия других корректирующих и поддерживающих действий.

Примечания

1 Некоторые организации имеют собственную службу охраны здоровья при профессиональной деятельности или программы помощи работникам. Организации, не имеющие собственных специалистов, при необходимости могут обратиться за помощью к компетентным внешним источникам.

2 Три уровня вмешательства (первичный, вторичный и третичный) отражают иерархию средств управления, поддерживающих результативный менеджмент психосоциального риска.

8.1.2 Устранение опасностей, снижение рисков в области ОЗБТ и содействие благополучию на работе

8.1.2.1 Меры по управлению психосоциальными рисками

Устранение опасностей и снижение психосоциальных рисков способствуют благополучию на работе. Существуют различные стратегии менеджмента психосоциальных рисков и содействия ОЗБТ. Стратегии устранения опасностей, снижения психосоциальных рисков и содействия благополучию следует разрабатывать, консультируясь с работниками и, при наличии, представителями работников.

8.1.2.2 Меры по управлению психосоциальными рисками, связанными с организацией работы

Организации следует внедрить меры по управлению психосоциальными рисками, связанными с организацией работы. Во многих случаях это требует перепроектирования рабочих процессов, а не только корректировки задач. Меры могут включать:

- a) усиление управления работниками тем, как они выполняют свою работу, например путем введения гибкого графика работы, разделения обязанностей, проведения консультаций по поводу методов работы или предоставления работникам возможности управлять темпом выполнения рабочих задач;
- b) предоставление перерывов для преодоления усталости и ограничение рабочих контактов по мобильному телефону и электронной почте в нерабочее время;
- c) консультирование работников и, при их наличии, представителей работников об изменениях на рабочем месте и о том, каким образом они могут повлиять на них;
- d) определение рабочих функций, отношений с руководителями и требований к результатам деятельности, сводящих к минимуму путаницу и двусмысленность;
- e) определение приоритетности задач и предоставление гибких временных рамок для их выполнения;
- f) содействие развитию компетентности и распределение рабочих заданий между работниками, обладающими соответствующими знаниями, навыками и опытом, соответствующими сложности и продолжительности задачи;
- g) обеспечение более широкого доступа к социальной поддержке для работников, которые работают удаленно или работают в изолированных рабочих местах;
- h) ограничение удаленной и/или изолированной работы в соответствующих случаях;
- i) обеспечение результативного контроля, конструктивной обратной связи и руководства для работников;
- j) улучшение отношения к менеджменту психосоциальных рисков и информированию о них, включая стресс, связанный с работой, харассмент, травлю и насилие на рабочем месте;
- k) предоставление практической поддержки в периоды пиковой рабочей нагрузки (например, предоставление дополнительных или более опытных работников).

8.1.2.3 Меры по управлению психосоциальными рисками, связанными с социальными факторами

Организации следует внедрить меры по управлению психосоциальными рисками, связанными с социальными факторами на рабочем месте. Меры могут включать:

- a) повышение осведомленности о психосоциальных рисках и предоставление работникам информации и обучения о том, каким образом о них сообщить;
- b) поощрение быстрого оповещения работниками о проблемах путем демонстрации приверженности организации к созданию благоприятной, уважительной производственной среды и сохранению конфиденциальности;
- c) установление мер поддержки для работников, испытывающих негативные последствия воздействия психосоциальных рисков;
- d) разработку политики организации и руководства, в которых описываются ожидаемое поведение на работе и то, как будет осуществляться менеджмент неприемлемого поведения;
- e) предоставление конкретных инструкций о том, каким образом осуществлять менеджмент прогнозируемых рисков, каким образом реагировать в случае инцидента и каким образом оказывать помощь работникам после инцидента;
- f) предоставление подготовки для развития осведомленности и соответствующих навыков по идентификации психосоциальных рисков и распознаванию ранних признаков связанного с работой стресса и ухудшения здоровья;
- g) предоставление доступа или информации о службах поддержки, общих службах охраны здоровья при профессиональной деятельности, конфиденциальных обсуждениях, консультировании и посредничестве в конфликтах;
- h) предоставление работникам информации об их правах и обязанностях;

- и) признание и поощрение приверженности и достижений работников;
- ж) улучшение культуры на рабочем месте с помощью ряда комплексных программ (например, практик менеджмента здоровья и безопасности, социальной ответственности, экологической устойчивости, взаимодействия с общественностью);
- к) содействие созданию рабочего места, свободного от насилия и харассмента;
- л) предоставление жертвам насилия и харассмента на рабочем месте (включая гендерное насилие и сексуальные домогательства) доступа к оперативным и безопасным службам поддержки.

8.1.2.4 Меры по управлению психосоциальными рисками, связанными с производственной средой, оборудованием и опасными заданиями

Организации следует внедрить меры по управлению психосоциальными рисками, связанными с производственной средой, оборудованием и опасными заданиями, включая:

- а) предоставление и обслуживание соответствующего оборудования для выполнения работы (например, оборудования для ручного перемещения) и улучшение оборудования по мере необходимости;
- б) улучшение обстановки на рабочем месте и физических характеристик рабочего места, изолирующих или защищающих работников от опасностей (например, шум, освещение, вибрация, температура, химические вещества);
- в) изоляцию или защиту работников от психосоциальных рисков, например с помощью физических барьеров, снижающих риск насилия;
- г) предоставление и требование использования соответствующих и результативных средств индивидуальной защиты (СИЗ), когда существуют риски, которые не могут быть минимизированы с помощью более результативных средств управления более высокого порядка.

Примечание — Соответствующие СИЗ могут уменьшить беспокойство работников по поводу воздействия ряда других опасностей и способствовать управлению и снижению психосоциальных рисков, связанных с производственной средой, оборудованием и опасными заданиями (см. таблицу 3).

8.1.2.5 Признаки подверженности психосоциальному риску

Организации следует дать работникам возможность идентифицировать признаки подверженности психосоциальным рискам.

Примеры на индивидуальном и/или групповом уровне могут включать:

- а) изменения в поведении;
- б) социальную изоляцию или замкнутость, отказ от предложений помощи или пренебрежение потребностями в личном благополучии;
- в) возрастающее отсутствие на работе или приход на работу во время болезни;
- г) безучастность;
- д) снижение энергии;
- е) высокую текучесть кадров;
- ж) низкое качество результатов деятельности или невыполнение заданий/поручений в срок;
- з) снижение желания работать с другими людьми;
- и) конфликты, нежелание сотрудничать и издевательства;
- й) повышенную частоту инцидентов или ошибок.

8.1.3 Менеджмент изменений

Организационные и связанные с работой изменения могут влиять на психосоциальные риски или создавать дополнительные психосоциальные риски. Организации следует установить, внедрить и поддерживать процесс(ы) для обмена информацией и управления изменениями, которые могут влиять на здоровье, безопасность и благополучие на работе, включая:

- а) изменения в целях, деятельности, рабочих процессах и лидерстве организации (например, местоположение и окружение рабочего места, оборудование и ресурсы, трудовые ресурсы и условия найма);
- б) изменения в рабочих задачах и организации (например, схема сменности, рабочий процесс, подчиненность) и условиях труда;
- в) изменения в законодательных и других требованиях;
- г) изменения в знаниях или изменения информации о психосоциальных опасностях и рисках;
- д) развитие знаний и технологий, а также необходимость повышения компетентности путем дополнительного обучения.

Организации следует вовлекать работников и представителей работников, где они существуют, на ранней стадии процесса изменений и на протяжении всего процесса, особенно во время реструктуризации.

8.1.4 Закупки, заключение контрактов и аутсорсинг

Закупки продукции и услуг, заключение контрактов и передача деятельности на аутсорсинг могут влиять на существующие психосоциальные риски и создавать новые риски или новые возможности. Организации следует установить, внедрить и поддерживать процесс(ы) управления психосоциальными рисками, возникающими в результате воздействия опасностей, связанными с закупками, заключением договоров и аутсорсингом, которые учитывают:

- a) каким образом закупка продукции и услуг создает эти риски (например, присутствие посетителей на рабочем месте или график поставки продукции и услуг, влияющий на график работы организации и на нагрузку работников, на результаты деятельности и потребности в подготовке);
- b) каким образом привлечение подрядчиков может влиять на культуру рабочего места, функции и ожидания работников;
- c) каким образом аутсорсинг деятельности влияет на графики, рабочую нагрузку, изменения в рабочих заданиях, гарантии занятости, надзор или качество работы;
- d) каким образом организация, ее подрядчики и поставщики, а также другие заинтересованные стороны выполняют общую обязанность по охране и укреплению здоровья, безопасности и благополучия работников.

8.2 Готовность к аварийным ситуациям и реагирование на них

Организации следует учитывать, что аварийные ситуации на рабочем месте могут представлять психосоциальные риски (например, в результате травмы, угрозы жизни). Подверженность психосоциальным рискам также может создать аварийные ситуации (например, насилие, угрозы) для других работников и других заинтересованных сторон.

Чтобы обеспечить здоровье, безопасность и благополучие на работе и управлять психосоциальным риском в случае аварийной ситуации (например, стихийное бедствие, возникающие инфекционные заболевания, самоубийство коллеги, инциденты, кризисы, террор, угрозы, ограбление, увольнение, остановка работы, пожар), организации следует:

- a) признать то, что широкий спектр аварийных ситуаций может влиять на психологическое здоровье, безопасность и благополучие;
- b) подготовиться к включению соответствующей помощи в план реагирования на аварийные ситуации;
- c) установить приоритеты при реагировании на потребности работников и других заинтересованных сторон в соответствующих случаях;
- d) использовать компетентных работников, аварийные службы или других соответствующих специалистов для реагирования на аварийную ситуацию и при необходимости обращаться за дополнительными консультациями и поддержкой.

8.3 Реабилитация и возвращение к работе

Организации следует разработать и внедрить соответствующие программы реабилитации и возвращения к работе.

Программы реабилитации и возвращения к работе направлены на оказание соответствующей поддержки работникам, испытывающим негативные последствия воздействия психосоциальных рисков, в том числе в тех случаях, когда это привело к отсутствию на работе. При разработке этих программ организации следует учитывать, что в процессе возвращения к работе работники могут подвергаться повышенному риску воздействия психосоциальных рисков. Например, корректировка работы для облегчения возвращения на работу может привести к изменению рабочих заданий, отношений и социального взаимодействия, надзора, культуры труда и восприятия достижений и ценностей работы. Потенциал повышенной подверженности психосоциальным рискам относится к работникам, которые возвращаются на работу, независимо от причины их неявки на работу.

Важна быстрая реакция и поддержка работников в ответ на негативное воздействие. Организации могут поощрять раннее сообщение о проблемах, демонстрируя приверженность сохранению конфиденциальности и обеспечивая благоприятную, уважительную производственную среду (см. раздел 5).

Менеджмент потенциальных воздействий психосоциальных рисков при возвращении не следует осуществлять в соответствии с тем, как предотвращается и осуществляется менеджмент всех психосоциальных рисков.

Примеры мер по улучшению реабилитации и возвращению к работе включают:

- а) предоставление доступа или информации об общих службах охраны здоровья при профессиональной деятельности как внутренних, так и внешних по отношению к организации;
- б) предоставление доступа или информации о конфиденциальном подведении итогов, конфиденциальности консультационных услуг, услуг по урегулированию конфликтов, доступа к соответствующей оценке(ам) и т. д.;
- в) беседу с пострадавшим работником для понимания и планирования разумных изменений в работе для поддержки возвращения на работу;
- г) обеспечение компетентности работников, выполняющих менеджерские/руководящие функции, в вопросах менеджмента воздействия психосоциальных рисков и понимания применимых законодательных и других требований по возвращению работников на работу;
- д) регулярный мониторинг программ реабилитации и возвращения к работе для установления наличия новых или ранее не идентифицированных рисков;
- е) консультирование с другими соответствующими заинтересованными сторонами, включая специалистов в области охраны здоровья и безопасности при профессиональной деятельности, при менеджменте прогресса и необходимых изменений в программе возвращения к работе в рамках процесса возвращения к работе.

9 Оценка результатов деятельности

9.1 Мониторинг, измерения, анализ и оценка результатов деятельности

9.1.1 Организации следует установить и внедрить систематический подход для мониторинга и измерения деятельности, связанной с менеджментом психосоциального риска и результатов деятельности системы менеджмента ОЗБТ.

Следует, чтобы мониторинг и измерение результатов деятельности:

- а) определяли степень соблюдения политики и достижения целей;
- б) предоставляли данные о деятельности, связанной с психологическим здоровьем и безопасностью на рабочем месте, признавая необходимость конфиденциальности личной информации;
- в) определяли, внедрены ли процессы идентификации психосоциальной опасности и оценки риска и результативно ли работают средства управления (например, с учетом признаков подверженности работников психосоциальному риску, как указано в 8.1.2.5);
- г) обеспечивали основу для принятия решений об улучшениях, связанных с охраной здоровья, безопасностью и благополучием на работе;
- д) определяли степень выполнения организацией законодательных и других требований;
- е) предоставляли информацию о результатах деятельности системы менеджмента ОЗБТ в области менеджмента психосоциальных рисков.

Организации следует разработать соответствующие качественные и количественные меры, консультируясь с работниками и при их участии и, при наличии, с их представителями.

9.1.2 Организации следует поддерживать, осуществлять мониторинг, анализировать и пересматривать при необходимости меры по управлению психосоциальными рисками, обеспечивающие их результативность. Следует проводить анализ:

- а) если идентифицированы новая опасность или риск;
- б) если меры по управлению оказываются недостаточными для минимизации риска;
- в) перед значительным изменением рабочего места (например, изменением производственной среды или системы работ);
- г) если консультации указывают на необходимость анализа или работники или представители работников требуют анализа.

Организации следует сохранять соответствующую документированную информацию как свидетельство результатов мониторинга, измерения и оценки результатов деятельности.

Организации следует установить ключевые показатели результатов деятельности, собирать и анализировать соответствующие данные. Опережающие показатели позволяют прогнозировать буду-

щие результаты деятельности, и их следует использовать в дополнение к запаздывающим показателям, которые указывают на улучшение по сравнению с прошлыми показателями деятельности.

9.2 Внутренний аудит

Организации следует:

- a) проводить внутренние аудиты через запланированные интервалы времени, включая рассмотрение психосоциальных рисков;
- b) использовать полученные результаты для оценки результативности менеджмента психосоциальных рисков;
- c) идентифицировать пробелы результатов деятельности для идентификации возможностей постоянного улучшения менеджмента психосоциальных рисков.

9.3 Анализ со стороны руководства

9.3.1 Анализ со стороны руководства обеспечивает регулярное информирование высшего руководства о результатах деятельности менеджмента психосоциальных рисков и о том, насколько организация выполнила свою политику и достигла целей в области психосоциальных рисков. Результаты мониторинга и измерений служат основой для (количественного) анализа в процессе анализа со стороны руководства и используются для оценки общей адекватности, пригодности и результативности деятельности по менеджменту психосоциального риска. Принятие решений на основе свидетельств является ключом к постоянному улучшению результативности системы менеджмента ОЗБТ.

Высшему руководству следует:

- a) проводить анализ менеджмента психосоциального риска в организации через запланированные интервалы времени;
- b) использовать результаты (количественного) анализа и оценки в процессе анализа со стороны руководства;
- c) оценивать общую адекватность, применимость и результативность своей деятельности по менеджменту психосоциального риска;
- d) оценивать возможности для улучшения и необходимость изменений, а также использовать результаты анализа со стороны руководства в качестве основы для деятельности по постоянному улучшению;
- e) сохранять документированную информацию о результатах анализа со стороны руководства.

9.3.2 Следует, чтобы исходная информация для анализа со стороны руководства, касающаяся психосоциальных рисков, включала:

- a) результаты аудитов и оценок соответствия применимым законодательным и другим требованиям, которым подчиняется организация;
- b) результаты участия и консультаций;
- c) результаты деятельности организации в области психосоциального риска;
- d) данные по ОЗБТ и другие данные (например, службы поддержки, планы по поддержке работников с инвалидностью, схемы компенсаций);
- e) статус расследований инцидентов и корректирующих действий, предпринятых для предупреждения психосоциальных рисков для работников.

Следует, чтобы высшее руководство сообщало соответствующие результаты анализа со стороны руководства в отношении психосоциального риска работникам и другим заинтересованным сторонам в соответствующих случаях.

10 Улучшение

10.1 Общие положения

При осуществлении действий по постоянному улучшению системы менеджмента ОЗБТ и результатов деятельности в отношении психосоциального риска организации следует учитывать результаты:

- a) оценки результатов деятельности;
- b) отчетов о происшествиях;
- c) консультаций с работниками и их рекомендаций и, при их наличии, с представителями работников;
- d) аудитов;

е) анализов со стороны руководства.

Организации следует оценивать результативность действий по улучшению.

10.2 Инцидент, несоответствие и корректирующее действие

Организации следует:

- а) иметь процесс рассмотрения несоответствий и инцидентов, связанных с психосоциальным риском;
- б) рассмотреть возможность разработки специального процесса для расследования несоответствий и инцидентов, учитывая деликатный характер инцидентов, влияющих на психологическое здоровье, безопасность и благополучие на работе;
- в) определить процессы информирования о несоответствиях и инцидентах, которые сохраняют конфиденциальность и обеспечивают своевременное реагирование на сообщения;
- г) поощрять и поддерживать подачу сообщений, чтобы уменьшить страх репрессий;
- е) использовать информацию, полученную в результате расследований и рекомендаций по проведению корректирующих действий, для идентификации возможностей для улучшения.

Примечание — Несоответствие возникает всякий раз, когда существует фактическое или потенциальное несоответствие требованиям системы менеджмента ОЗБТ организации. Инцидент происходит всякий раз, когда существует фактическая или потенциальная возможность получения травмы или ухудшения здоровья работника.

10.3 Постоянное улучшение

Организации следует:

- а) собирать информацию о возможностях улучшения менеджмента психосоциальных рисков, выполнения своих законодательных и других требований, а также достижения своих целей в области ОЗБТ в рамках процесса постоянного улучшения;
- б) оценивать возможности для внедрения изменений и отдавать приоритет тем из них, которые имеют наибольший потенциал для улучшения психологического здоровья, безопасности и благополучия на работе.

Приложение ДА
(справочное)Сведения о соответствии ссылочного международного стандарта
национальному стандарту

Таблица ДА.1

Обозначение ссылочного международного стандарта	Степень соответствия	Обозначение и наименование соответствующего национального стандарта
ISO 45001:2018	IDT	ГОСТ Р ИСО 45001—2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению»
Примечание — В настоящей таблице использовано следующее условное обозначение степени соответствия стандарта: - IDT — идентичный стандарт.		

Библиография

- [1] ISO 9001 Quality management systems — Requirements (Системы менеджмента качества. Требования)
- [2] ISO 14001 Environmental management systems — Requirements with guidance for use (Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению)
- [3] ISO 10075-2 Ergonomic principles related to mental workload — Part 2: Design principles (Эргономические принципы, относящиеся к умственной нагрузке. Часть 2. Принципы проектирования)
- [4] ISO 6385 Ergonomics principles in the design of work systems (Эргономические принципы проектирования рабочих систем)

Ключевые слова: психосоциальный риск, харассмент, буллинг, травля, благополучие на работе, ОЗБТ, система менеджмента

Редактор *Н.А. Аргунова*
Технический редактор *И.Е. Черепкова*
Корректор *Л.С. Лысенко*
Компьютерная верстка *Е.А. Кондрашовой*

Сдано в набор 17.06.2026. Подписано в печать 03.07.2026. Формат 60×84%. Гарнитура Ариал.
Усл. печ. л. 3,26. Уч.-изд. л. 2,77.

Подготовлено на основе электронной версии, предоставленной разработчиком стандарта

Создано в единичном исполнении в ФГБУ «Институт стандартизации»
для комплектования Федерального информационного фонда стандартов,
117418 Москва, Нахимовский пр-т, д. 31, к. 2.
www.gostinfo.ru info@gostinfo.ru