



КОВАЛЬСЬКА

Добрий день.

**Додаток 3
до Колективного Договору
АТ «ДАРНИЦЬКИЙ ЗАВОД ЗБК»**

ПІДПИСАНО:

ВІД ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ:

Голова профспілки

**ПЕРВИННА
ПРОФСПІЛКОВА
ОРГАНІЗАЦІЯ**

**АТ «ДАРНИЦЬКИЙ
ЗАВОД ЗБК»**

Лук'яненко О.В.

Ідентифікаційний
код 25885169

ВІД РОБОТОДАВЦЯ:

Директор

АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

«ДАРНИЦЬКИЙ ЗАВОД ЗБК»

Переклад С.О.

**"ДАРНИЦЬКИЙ
ЗАВОД ЗБК"**

Ідентифікаційний код
01373298

РЕГЛАМЕНТ

ПРО КОРПОРАТИВНУ СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА ПРОМИСЛОВОЮ БЕЗПЕКОЮ

АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА «ДАРНИЦЬКИЙ ЗАВОД ЗБК»

м. Київ 2026 р.

ЗМІСТ

1	СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ	3
2	НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ	3
3	ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ	3
4	ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	5
5	ОПИС ЦІЛЬОВОГО РІВНЯ КСУОП ТА ПБ	6
5.1	Лідерство керівників	6
5.2	Політика в сфері БП, ОЗ та НС	7
5.3	Комітет з ОП та ПБ	7
5.4	Функція ОП та ПБ	7
5.5	Організація та управління ризиками	8
5.6	Цілі та завдання в сфері з ОП та ПБ	8
5.7	Регламенти, правила та інструкції	8
5.8	Навчання, інструктажі, інформованість	9
5.9	Ефективний обмін інформацією	9
5.10	Мотивація та залучення	9
5.11	Аудити, інспекції та поточний контроль	10
5.12	Повідомлення, аналіз та розслідування подій	10
5.13	Управління безпекою підрядних організацій	10
6	ОПИС РІВНІВ СУОП	11
6.1	Лідерство керівників	11
6.2	Політика в сфері БП, ОЗ та НС	12
6.3	Комітет з ОП та ПБ	13
6.4	Функція ОП та ПБ	13
6.5	Організація та управління ризиками	14
6.6	Цілі та завдання в сфері ОП та ПБ	16
6.7	Регламенти, правила та інструкції	16
6.8	Навчання, інструктажі, інформованість	17
6.9	Ефективний обмін інформацією	18
6.10	Мотивація та залучення	19
6.11	Аудити, інспекції та поточний контроль	20
6.12	Повідомлення, аналіз та розслідування подій	21
6.13	Управління безпекою підрядних організацій	22
7	ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ	23
8	ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО РЕГЛАМЕНТУ	24
9	ЗАПИСИ	24
10	ДОДАТКИ	24
ДОДАТОК 1	25
ДОДАТОК 2	25
ДОДАТОК 3	28

1 СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

1.1. Даний Регламент про корпоративну систему управління охороною праці та промисловою безпекою у Товаристві з обмеженою відповідальністю «Промислово-будівельна група Ковальська» та на дочірніх підприємствах Товариства з обмеженою відповідальністю «Промислово-будівельна група Ковальська» (далі – Регламент) означає єдині вимоги до елементів КСУОП та ПБ і застосовується з метою формування планів Управління з ОП та ПБ з реалізації стратегії у сфері ОП та ПБ, під проведення оцінки існуючого рівня СУОП підприємства за елементами КСУОП та ПБ а також для розробки заходів щодо вдосконалення системи управління ОП та ПБ в дочірніх підприємствах Товариства з обмеженою відповідальністю «Промислово-будівельна група Ковальська», що ввели в дію цей Регламент, як обов'язковий.

1.2. Даний Регламент є обов'язковим для застосування посадовими особами, структурними підрозділами та працівниками Товариства з обмеженою відповідальністю «Промислово-будівельна група Ковальська» та дочірніх підприємств Товариства з обмеженою відповідальністю «Промислово-будівельна група Ковальська» з метою реалізації стратегії підприємств у сфері ОП та ПБ.

1.3. Товариство з обмеженою відповідальністю «Промислово-будівельна група Ковальська» та дочірні підприємства Товариства з обмеженою відповідальністю «Промислово-будівельна група Ковальська» виконують задачі з безумовним прийняттям Політики та Принципів Групи Ковальська у сфері БП, ОЗ та НС (**Додаток**

1.4. Даний Регламент описує цільові рівні розвитку кожного елемента системи управління ОП та ПБ, що пов'язані з затвердженими Принципами Групи Ковальська у сфері БП, ОЗ та НС (**Додаток 2**).

1.5. Даний Регламент поширюється на Корпоративний Центр ТОВ «ПБГ Ковальська» і дочірні підприємства, що входять до складу Промислово-Будівельної Групи «Ковальська».

2 НОРМАТИВНІ ПОСИЛАННЯ

У цьому Регламенті є посилання на такі нормативні документи:

- Політика і Принципи Групи Ковальська у сфері БП, ОЗ та НС.
- Стратегія Групи Ковальська в сфері ОП та ПБ.

3 ВИЗНАЧЕННЯ ТЕРМІНІВ ТА СКОРОЧЕНЬ

3.1. Визначення термінів у даному Регламенті відповідають термінології чинного законодавства та підзаконних актів, зазначених в розділі 3.

3.2. Терміни та скорочення, що використовуються у цьому Регламенті, мають наступні визначення:

3.2.1. ТОВ «ПБГ Ковальська», Компанія, Корпоративний Центр – Товариство з обмеженою відповідальністю «Промислово – будівельна група Ковальська».

3.2.2. ПБГ «Ковальська», Група Ковальська – Товариство з обмеженою відповідальністю «Промислово – будівельна група Ковальська», а також дочірні підприємства Компанії.

3.2.3. Дивізіон – структурна одиниця бізнесу Групи Ковальська, що є центром формування прибутку, та яка поєднує виробничі активи з подібними напрямками виробництва продукції та видами діяльності.

3.2.4. Підприємства (-о) – всі підприємства ПБГ «Ковальська» або будь-яке з підприємств ПБГ «Ковальська».

3.2.5. Управління, Управління з ОП та ПБ – Управління з охорони праці та промислової безпеки ТОВ «ПБГ Ковальська».

3.2.6. Політика та Принципи в сфері БП, ОЗ та НС – затверджені керівництвом Компанії Політика та Принципи Групи Ковальська в сфері безпеки праці, охорони здоров'я та навколишнього середовища.

3.2.7. Стратегія, Стратегія в сфері ОП та ПБ – затверджена стратегія, спрямована на покращення ситуації в сфері охорони праці, здоров'я та промислової безпеки на підприємствах ПБГ «Ковальська».

3.2.8. Керівник – посадова особа, яка наділена адміністративною владою щодо очолюваного ним колективу працівників та здійснює організаційне управління.

3.2.9. Керівництво підприємства – Директор підприємства і керівники, які перебувають в його прямому підпорядкуванні.

3.2.10. Керівники середньої ланки – керівники, які перебувають в середньому підпорядкуванні у вищого рівня керівництва (включаючи керівників адміністративно-управлінських і виробничих підрозділів).

3.2.11. Керівники початкової ланки – керівники (включаючи старших майстрів, старших, начальників змін), в чиєму підпорядкуванні знаходяться безпосередні виконавці робіт.

3.2.12. Керівник служби з ОП та ПБ Підприємства – особа, відповідальна за організацію роботи та контроль по виконанню заходів з охорони праці та/або промислового середовища на Підприємстві відповідно до Наказу Директора даного Підприємства.

3.2.13. СУОП – система управління охороною праці. Детальний розпис функцій кожного відповідального органу, структура і засоби СУОП, компетенція та обсяг відповідальності кожного співробітника закріплюється у внутрішньому документі про СУОП підприємства.

3.2.14. КСУОП та ПБ – корпоративна система управління охороною праці та промисловою безпекою. Вимоги до КСУОП та ПБ, яка складається з 13 елементів, викладені у Регламенті про корпоративну систему управління охороною праці та промисловою безпекою ПБГ «Ковальська», який розроблено відповідно до прийнятої Групою Ковальська Політики та Принципів у в сфері БП, ОЗ та НС з метою виконання вимог ПБГ «Ковальська» у сфері ОП та ПБ.

3.2.15. **ОП, З, ПБ та ОНС** – охорона праці, здоров'я, промислова безпека та охорона навколишнього середовища.

3.3. Інші терміни та скорочення, що не мають окремого визначення в цьому корпоративному Регламенті, вживаються у значеннях, наданих згідно з законодавством України, правилами ділового обороту, внутрішніми нормативними документами ПБГ «Ковальська».

4 ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

4.1. Регламент про корпоративну систему управління охороною праці та промисловою безпекою ПБГ «Ковальська» розроблено відповідно до прийнятої в Групі Ковальська Політики та Принципів у в сфері БП, ОЗ та НС з метою виконання стратегії ПБГ «Ковальська» у сфері ОП та ПБ, у тому числі:

- доведення до керівників цільового рівня розвитку кожного елемента системи управління ОП та ПБ;
- оцінки існуючого рівня системи управління охороною праці (СУОП) на підприємствах Групи;
- надання рекомендацій щодо покращення існуючої ситуації у функціонуванні системи;
- розроблення планів щодо удосконалення СУОП на підприємствах ПБГ «Ковальська».

4.2. Корпоративна система управління ОП та ПБ складається з 13 елементів:

1. Лідерство керівників.
2. Політика в сфері БП, ОЗ та НС.
3. Комітет з ОП та ПБ.
4. Функція ОП та ПБ.
5. Організація та управління ризиками.
6. Цілі та завдання в сфері ОП та ПБ.
7. Регламенти, правила та інструкції.
8. Навчання, інструктажі, інформованість.
9. Ефективний обмін інформацією.
10. Мотивація та залучення.
11. Аудити, інспекції та поточний контроль.
12. Повідомлення, аналіз та розслідування подій.
13. Управління безпекою підрядних організацій.

Опис цільового рівня кожного з елементів корпоративної системи управління з ОП та ПБ наведено у розділі 5.

По кожному рівню виділяється п'ять рівнів розвитку СУОП (Рис. 1):

- I Рівень – Реагуючий етап.
- II Рівень – Початковий етап розвитку системи.
- III Рівень – Етап впровадження системи.
- IV Рівень – Етап функціонування та вдосконалення системи.
- V Рівень – Рівень світового класу.

При правильному впровадженні елементів системи очікується зниження травматизму та аварійності по мірі просування компанії до наступного рівня.



4.5. Співвідношення стану СУОП з відповідним рівнем здійснюється відповідно до списку рівнів, наведених у розділі 6.

5 ОПИС ЦІЛЬОВОГО РІВНЯ КСУОП та ПБ

5.1. Лідерство керівників

Керівники всіх рівнів приділяють достатньо уваги питанням безпеки та несуть відповідальність за показники ОП, ПБ та ОНС у своїх підрозділах.

Керівники є рушійною силою у запобіганні травмам і аваріям та мінімізації впливу на навколишнє природне середовище.

Керівники задають високі стандарти безпеки робіт та вчасно вживають заходів усунення виявлених недоліків та порушень.

Керівники мають достатню компетентність та прагнуть до підвищення свого знань у сфері ОП, ПБ та ОНС. Керівники переконані, що:

- безпекою можна управляти;
- безпека робіт є важливою, як і інші аспекти виробничої діяльності: виробництво, якість, собівартість продукції.

Керівники особистим прикладом, своїми рішеннями та діями демонструють:

- важливість питань безпеки;
- досягнення «нульового» травматизму;
- турботу про своїх підлеглих;
- прихильність до здорового способу життя.

Керівники сприяють та про активно сприяють впровадженню найкращих світових практик у сфері ОП та ПБ.

Керівники підтримують та відслідковують:

- впровадження та контроль виконання відповідних рішень та програм;
- роботу фахівців ОП та ПБ у впровадженні найкращих світових практик.

Керівники, у роботі з підлеглими:

– доносять до підлеглих важливість розгляду питань безпеки під час ухвалення будь-яких бізнес-рішень;

– відіграють провідну роль у забезпеченні безпеки своїх підлеглих;

– вживають усіх необхідних заходів для того, щоб кожен працівник знав і приймав свою відповідальність за власну безпеку, безпеку оточуючих та мінімізацію впливу на навколишнє природне середовище як частину своїх посадових обов'язків;

– забезпечують адекватний контроль за безпекою робіт своїх підлеглих, зупиняють роботи у випадках, якщо вони становлять реальну небезпеку для життя та здоров'я підлеглих;

– виконують роль наставників для своїх підлеглих у питаннях ОП, ПБ та ОНС.

Керівники готові віддати пріоритет безпеці у разі конфлікту між виробництвом та безпекою.

Керівники мотивують підлеглих своїм особистим прикладом на постійне вдосконалення в сфері ОП, ПБ та ОНС і залучають працівників до взаємодії з ОП, ПБ та ОНС.

5.2. Політика в сфері БП, ОЗ та НС

На підприємстві є Політика в сфері БП, ОЗ та НС, розроблена за участю всіх зацікавлених сторін та затверджена першим керівником підприємства. Політика враховує специфіку підприємства, встановлює основні принципи ведення діяльності, довгострокові цілі в сфері БП, ОЗ та НС та способи досягнення даних цілей.

При прийнятті рішень, пов'язаних із питаннями охорони праці та навколишнього середовища, керівники спираються на Політику в сфері БП, ОЗ та НС. Політика розміщена у загальнодоступних місцях, у всіх підрозділах підприємства, де будь-який працівник може ознайомитися з її змістом. Усі працівники підприємства знають зміст Політики та розуміють, яке відношення зміст Політики має до кожного з них та їхніх особистих завдань.

5.3. Комітет з ОП та ПБ

На підприємстві створено Комітет з ОП та ПБ, що координує та здійснює керівництво у питаннях безпеки. Комітет збирається регулярно. Головою Комітету є керівник підприємства. У Комітет входять основні керівники підрозділів за напрямками та ключові керівники-виробничники. Керівник служби ОП та ПБ виконує функції секретаря Комітету та консультанта-експерта для керівників-виробничників. Усі члени Комітету відповідально ставляться до своїх обов'язків, відвідують засідання, беруть активну участь у обговореннях, виконують призначені їм на Комітеті доручення. Комітет є ефективним методом залучення до роботи з ОП та ПБ усіх функцій та структурних підрозділів підприємства.

5.4. Функція ОП та ПБ

Незважаючи на те, що відповідальність за показники в сфері безпеки покладена на керівників, фахівці з ОП та ПБ надають допомогу керівникам у професійних та технічних аспектах цієї роботи. Підприємство має в своєму розпорядженні достатню кількість компетентних фахівців у сфері ОП та ПБ.

Фахівці відіграють роль експертів для вищого керівництва та керівників інших

рівнів, беруть участь у роботі Комітетів з ОП та ПБ, регулярно проводять перевірки та аудити, аналізують показники з ОП та ПБ підприємства та структурних підрозділів. Фахівці також допомагають керівникам визначати, розуміти та дотримуватись вимог чинного законодавства та корпоративних вимог у сфері ОП та ПБ та взаємодіють з контролюючими органами. Фахівці на постійній основі надають ефективну методологічну та консультаційну допомогу керівникам усіх рівнів при впровадженні програм та ініціатив у сфері з ОП та ПБ. Фахівці з ОП та ПБ, проактивно переймають найкращий світовий досвід у сфері ОП та ПБ і є агентами змін в організації. Вони постійно підвищують власну кваліфікацію та допомагають лінійним керівникам впроваджувати кращі світові практики у сфері ОП, З та ПБ.

Керівники служб відстоюють інтереси своєї функції та питань ОП та ПБ у зв'язі з іншими функціями та структурними підрозділами у процесах планування, прийняття рішень щодо закупок, кадрових питаннях тощо. Керівники служб комплектують свої служби фаховими спеціалістами, систематично займаються професійним розвитком та мотивують на досягнення результатів.

5.5. Організація та управління ризиками

При організації робіт налагоджено планування та підготовка всіх видів робіт для забезпечення необхідного рівня безпеки. На підприємстві діє ефективний порядок ідентифікації джерел небезпеки, екологічних аспектів та оцінки ризиків у сфері ОП, З, ПБ та ОНС для всіх видів робіт.

Оцінка ризиків регулярно переглядається, у тому числі при зміні умов, внесенні змін до технологічних процесів, обладнання, штатного розкладу та ін.

Якість оцінки ризиків дозволяє розробляти ефективні коригувальні та запобіжні заходи, спрямовані на зниження ризиків до прийняттого рівня. При розробці коригувальних заходів обов'язково застосовується ієрархія коригувальних заходів. Під час розробки заходів розглядаються як технічні заходи (усунення джерела небезпеки, усунення, ізолювання, огороження), так і організаційні (розробка інструкцій, регулярний нагляд, контроль, проведення навчань, інструктаж, встановлення попереджувальних знаків) та застосовується принцип множинності бар'єрів.

Результати оцінки ризиків використовуються для розробки ППР, ПОР та заходів-допусків. Заходи досягнення безпеки, зазначені в цих документах, є конкретними, ефективними та обов'язково виконуються під час підготовки та виконання робіт. Виконання заходів безпеки супроводжується контролем як лінійними керівниками так і представниками служби ОП та ПБ.

5.6. Цілі та завдання в сфері з ОП та ПБ

Підприємство регулярно встановлює цілі та завдання в сфері з ОП та ПБ, що узгоджуються з відповідною Політикою підприємства, відображають специфіку підприємства. Цілі задають загальний напрямок програм з ОП та ПБ. Ці цілі вписуються у стратегічне та бізнес-планування, оскільки вважаються невід'ємною частиною бізнесу, що підвищує його конкурентоспроможність. Рівень цілей сприяє процесу постійного поліпшення, при цьому цілі є реалістичними та здійсненними. За допомогою певних цілей розробляються щорічні програми з ОП та ПБ. При розробці заходів виконання програм перевага надається прогнозним показникам, а не історичним. Керівництво підприємства ефективно доводить цілі та завдання до виконання. Про досягнення цілей та виконання завдань регулярно звітують керівники підприємства.

5.7. Регламенти, правила та інструкції

На підприємстві встановлені чіткі стандарти діяльності в сфері з ОП та ПБ, розробляються необхідні правила та інструкції. Інструкції та правила розроблені для всіх видів робіт та процесів, задокументовані та доведені до виконавців робіт. Працівники отримують необхідний інструктаж та проходять навчання з використання існуючих інструкцій. Інструкції повні, охоплюють всі аспекти робіт, викладені у зрозумілому форматі, доступною мовою. Інструкції регулярно переглядаються та підтримуються в актуальному стані. Усі працівники мають доступ до інструкцій, що необхідні для виконання будь-яких робіт. Безпосередні виконавці робіт беруть участь у розробці інструкцій. Для розробки регламентів, правил та інструкцій використовуються чинні законодавчі та інші вимоги в сфері з ОП та ПБ. На підприємстві існує ефективний порядок ідентифікації законодавчих та інших вимог. У всіх структурних підрозділах є всі необхідні чинні нормативні акти і вимоги в сфері з ОП та ПБ, а також всі внутрішні документи; нові вимоги вчасно доводяться до працівників. Регулярно проводиться оцінка на відповідність законодавчим та іншим вимогам. Якість проведення такої оцінки дозволяє виявляти недоліки та розробляти ефективні коригувальні та запобіжні заходи. Стандарти безпеки високі та вищі за законодавчі вимоги, внутрішні корпоративні регламенти розроблені на прикладах найкращих світових практик та досягнень в сфері ОП та ПБ.

5.8. Навчання, інструктажі, інформованість

На підприємстві існує ефективна система навчання, оцінки та розвитку компетенцій в сфері з ОП та ПБ для працівників усіх рівнів. Навчання та інструктажі з ОП та ПБ охоплюють усі групи працівників. Для кожної робочої професії та керівної посади існують вимоги щодо кваліфікації та знань в сфері з ОП та ПБ. Ці вимоги включають також знання корпоративних регламентів в сфері з ОП та ПБ. Навчання проводиться ефективно, із закріпленням отриманих знань та навичок на практиці, про що ведуться відповідні записи. Допуск до роботи здійснюється лише після перевірки практичних навичок. Регулярно проводиться повторне навчання. Інструктажі перед початком робіт проводяться в повному обсязі: обов'язково розглядається оцінка ризиків майбутніх робіт та необхідні заходи захисту. У ході інструктажу керівник обов'язково проводить перевірку розуміння працівниками робочого завдання, ризиків, зв'язаних із завданням та необхідних заходів безпеки. При виконанні робіт підвищеної небезпеки за нарядами-допусками інструктаж проводиться безпосередньо в місці виконання робіт перед їх початком. Рівень компетенцій в питаннях з ОП та ПБ постійно оцінюється та підвищується.

5.9. Ефективний обмін інформацією

На підприємстві існує ефективний обмін інформацією з питань ОП та ПБ по вертикалі та горизонталі. Керівники використовують усі необхідні канали передачі інформації для доведення до працівників цілей, завдань, очікувань, статистики, результатів у сфері ОП та ПБ, щодо групових та індивідуальних досягнень. Лінійні керівники під час нарад, а також індивідуальних розмов з працівниками перевіряють розуміння інформації, що надходить від керівництва. Заохочується ініціатива працівниками пропозицій з підвищення безпеки робіт, обробки таких пропозицій та надання зворотного зв'язку за ними. Працівники мають можливість вільно висловитися щодо недоліків існуючої системи. Ефективно працює горизонтальний обмін інформацією між різними підрозділами та бригадами щодо найкращих практик безпечного ведення робіт, виявлених невідповідностей, висновків з аналізу результатів аналізу нещасних випадків та подій тощо.

5.10. Мотивація та залучення

Усі працівники підприємства залучені до робіт з підвищення рівня безпеки. Це досягається відповідною мотивацією. Керівництво заохочує до активної участі у спеціальних програмах, конкурсах, змаганнях, спрямованих на підвищення рівня безпеки. Залучення також досягається участю працівників у діяльності підкомітетів щодо впровадження регламентів, робочих нарад, розробки робочих інструкцій. На підприємстві існує практика справедливого визнання вкладу працівника у підвищення безпеки робіт, як колективного, так і індивідуального. Для всіх рівнів підприємства преміальна частина винагороди враховує питання безпечного виконання робіт. Ці питання також є предметом розгляду при прийнятті рішень щодо кар'єрного зростання та розвитку працівників. Існує практика застосування заходів дисциплінарного впливу при порушенні правил та норм ОП та ПБ. Вона сприймається на підприємстві як об'єктивна, справедлива, послідовна, передбачувана та спрямована на встановлення правильного відношення до питань безпеки. Безпечна робота – це умова найму, порушення правил безпеки прирівняні до порушень трудової дисципліни; кадрова політика побудована в такий спосіб, щоб підприємство мало змогу своєчасно позбавитися від злісних порушників правил ОП та ПБ. На підприємстві відсутні організаційні фактори, що сприяють прийняттю працівником неправильних рішень та застосуванню небезпечних прийомів роботи.

5.11. Аудити, інспекції та поточний контроль

На підприємстві функціонує ефективна система аудитів, перевірок та інспекцій, за допомогою якої керівники оцінюють та контролюють виробничу поведінку працівників та прийоми роботи (поведінкові та цільові аудити), стан інструментів, обладнання та технологічного процесу (інспекції, триступінчастий контроль тощо).

В процес проведення аудитів безпеки залучені керівники всіх рівнів. На підприємстві розроблені графіки проведення аудитів, перевірок та інспекцій, що охоплюють всі робочі підрозділи, дільниці та зміни. Результати фіксують, проводиться регулярний аналіз спостережень та відхилень, виявлених у ході аудитів, перевірок та інспекцій. Також проводяться внутрішні аудити системи управління безпекою, виявлені невідповідності фіксують та вчасно усувають. Якість проведення перевірок, інспекцій та аудитів дозволяє вчасно розробляти та впроваджувати ефективні коригувальні та запобіжні заходи.

5.12. Повідомлення, аналіз та розслідування подій

На підприємстві існує ефективна система обліку, повідомлень та розслідувань подій. Розслідуються всі обставини, і навіть причини обставин. Лінійні керівники залучені до проведення розслідувань, та безпосередні виконавці робіт залучені до проведення розслідувань. Розслідування проводяться з метою встановлення та усунення корінних причин та націлені на запобігання повторенню подій у майбутньому. Усунення аналогічних подій на підприємстві розглядається як надзвичайна подія. Якість проведення розслідувань дозволяє розробляти ефективні коригувальні та запобіжні заходи. Інформація про події та висновки з розслідувань широко використовується для підвищення рівня обізнаності працівників та з метою уникнути повторення допущених помилок та порушень.

5.13. Управління безпекою підрядних організацій

На підприємстві існує ефективна система забезпечення безпеки робіт, що виконуються підрядними організаціями. На підприємстві застосовується концепція «власної робочої сили» – до працівників підрядних організацій застосовуються такі ж вимоги та стандарти безпеки, що й до своїх працівників.

Існує процедура попередньої кваліфікації та вибору підрядних організацій, що враховує питання ОП та ПБ. Ефективність системи ОП та ПБ підрядної організації вимірюється та оцінюється до підписання договору. Чіткі та докладні вимоги до підрядної організації у сфері ОП та ПБ фіксуються у договорі. До виконання робіт допускаються ті підрядні організації, що здатні та готові до безпечного виконання робіт.

При виконанні робіт підрядними організаціями замовник проводить регулярні аудити безпеки та здійснює моніторинг діяльності підрядника. Виявлені недоліки обговорюються на регулярних зустрічах із керівництвом підрядних організацій та своєчасно виправляються.

По закінченні договору, діяльність підрядника оцінюється з точки зору ОП та ПБ. Результати щодо цієї оцінки беруться до уваги при подальших тендерах.

6 ОПИС РІВНІВ СУОП

Оцінка співвідношення стану СУОП підприємства з відповідним рівнем здійснюється відповідно до опису рівнів Корпоративної системи управління ОП та ПБ, що складається з 13 елементів. За кожним рівнем виділяється п'ять рівнів розвитку СУОП (згідно п. 4.4 даного Регламенту).

При правильному впровадженні елементів системи очікується зниження травматизму та аварійності по мірі переходу компанії на наступний рівень.

6.1. Лідерство керівників

I Рівень

Політика в сфері БП, ОЗ та НС не розроблена, є СУОП, затверджений керівником підприємства. Керівники не беруть на себе відповідальність за стан справ в охороні праці та екології. Охорона праці – галузь відповідальності відповідної служби. Питання ОП потрапляють у зону уваги керівників лише внаслідок травмувань, аварій та аварій, розпоряджень та штрафів від контролюючих органів. Бюджети на ОП та ПБ регулярно урізаються в процесі оптимізації витрат.

II Рівень

Політика в сфері БП, ОЗ та НС існує та затверджена керівництвом. Згідно з політикою, керівники декларують свою підтримку питанням безпеки та формально відповідають за питання ОП. Питання ОП розглядаються першими в ході нарад, але обговорюються за ними формально, без обговорень, керівники не намагаються вникнути у сутність питань чи проблем. При травмах та подіях керівники переконані, що винні працівники самі постраждали працівники та не бачать зв'язку між власною відповідальністю/рішеннями та станом справ в охороні праці. Бюджети з безпеки розглядаються формально, переважно у разі, якщо інвестиції стосуються розпоряджень, виданих контролюючими органами чи коригувальних заходів за результатами нещасних випадків.

III Рівень

Керівники розуміють та відіграють лідируючу роль в управлінні охороною праці. Керівники пройшли навчання з лідерства в сфері ОП та ПБ. У кожного керівника від генерального директора до майстра є персональні цілі у сфері ОП, ПБ та ОНС. Керівники беруть участь у зборах з ОП, ПБ та ОНС, тренінгах, аудитах та в дослідженні подій. Керівники регулярно обговорюють із підлеглими питання безпеки. Процедура отримання інформації від працівників щодо проблем в сфері ОП та ПБ. При проведенні робіт, у разі конфлікту між безпекою та виробництвом, безумовно безпеці надається пріоритет, керівники наполягають на припиненні робіт, якщо їх не можна виконати безпечно.

IV Рівень

Керівники задають високі стандарти та є рушійною силою у прагненні до показників нульового травматизму. Керівники вважають, що нульовий травматизм можливо досяжна, але реальна мета, у досягненні якої кожен робить внесок своїми діями та вчинками. Керівники проактивно сприяють впровадженню кращих світових практик у сфері ОП та ПБ. Виконання планів та програм з ОП враховується при підбитті підсумків роботи за рік та в оцінці діяльності кожного керівника. Бюджети на охорону праці захищаються навіть у фінансово важкі для підприємства часи.

V Рівень

Усі працівники в ПБГ «Ковальська» відчувають турботу керівництва щодо безпеки. Увага керівництва до питань безпеки здійснюється на всіх рівнях підприємства та поширюється не тільки на своїх працівників, а й на підрядників та субпідрядників. Безпека завжди враховується при прийнятті бізнес-рішень, нарівні з продуктивністю, витратами тощо. Керівництво спрямовує наявні ресурси для програм безпеки: час, гроші, трудовий потенціал. Керівники розуміють, що робота над питаннями ОП та ПБ – це частина зусиль з постійного вдосконалення та досягнення кращих показників.

6.2. Політика у сфері БП, ОЗ та НС

I Рівень

Політика не існує або існує виключно для цілей сертифікації за ISO. Розроблена відповідно до вимог, запропонованим сертифікаційною організацією. Розташована вона в кабінеті ОП, в кабінеті керівника служби, в кабінетах керівників. Більшість керівників та працівників не знають про її існування та зміст.

II Рівень

Політика існує у відповідь на вимоги сертифікаційної організації. Вона розташована на видних місцях підприємства. Працівники знають про її існування, але не можуть розповісти про її зміст і не знають, як зміст Політики відноситься до їхньої діяльності. Керівники знають про її існування, але не керуються Політикою при прийнятті управлінських рішень.

III Рівень

Політика – це колективне напрацювання, у розробці якого брали участь ключові керівники. До Політики внесені основні постулати про те, що всім травмам можна уникнути, про відповідальність керівників за організацію робіт, що запобігає травмам, про безпечну роботу як умову найму. Керівники виконали роботу з ознайомлення працівників з змістом Політики. Багато працівників поінформовані та можуть розповісти про зміст Політики. Керівники звертаються до постулатів Політики вже після прийняття рішень.

IV Рівень

Політика доводиться до всіх працівників, керівники перевіряють її сприйняття працівниками. Усі працівники підприємства знають зміст Політики та розуміють, яке значення зміст Політики має до кожного з них та безпечного виконання їх роботи. Керівники беруть на себе відповідальність за дотримання Політики. Посилання, зроблені у Політиці, прийняті як особиста відповідальність кожним керівником. Всі керівники розуміють, що Політика – це основний документ високого рівня і саме цей документ є основним за інші стандарти, регламенти та процедури в сфері ОП та ПБ.

V Рівень

Політика регулярно переглядається, ґрунтуючись на показниках та цілях у сфері ОП та НС. Усі працівники розуміють, що Політика відображає насамперед турботу підприємства про людей.

6.3. Комітет з ОП та ПБ

I Рівень

Комітету з ОП та ПБ не існує, діє лише ПДК, відповідно до вимог законодавства.

II Рівень

Комітет з ОП та ПБ створено, але засідання проходять нерегулярно, часто відкладаються та переносяться. Деякі ключові члени Комітету уникають засідань. Більшість часу відводиться розгляду нещасних випадків та розробці реагуючих рішень щодо них. Керівники у структурних підрозділах не бачать у Комітеті ефективний орган, куди можна передати вирішення проблем з безпеки, що не знаходять рішення на рівні структурного підрозділу.

III Рівень

Комітет очолює перша особа підприємства, всі ключові керівники розуміють свою роль членів Комітету та беруть участь у розгляді питань безпеки. Робота Комітету підтримується постійними підкомітетами, що відповідають за окремі напрямки роботи у сфері ОП та ПБ, та тимчасовими комісіями, що створюються для вирішення конкретних проблем. У підкомітетах та комісіях працюють компетентні представники трудового колективу та керівництва.

IV Рівень

Наради, аналогічні зборам Комітету, проводяться у структурних підрозділах і присвячені лише вирішенню питань ОП та ПБ. Робота Комітету, підкомітетів та надання інформації до працівників через наради сприймається на підприємстві як ефективний спосіб вирішення проблем. Двостороння комунікація з питань ОП та ПБ вважається як метод залучення якомога більшої кількості працівників до зусиль в сфері безпеки.

V Рівень

Усі працівники залучені до процесу поліпшення рівня ОП та ПБ на підприємстві, більшість із них займає активну позицію у підкомітетах та робочих групах. Лінійне керівництво несе повну відповідальність за всі аспекти ОП та ПБ, у тому числі, виконанні цілі, завдання, заходи та результати роботи.

6.4. Функція ОП та ПБ

I Рівень

На підприємстві створена та функціонує служба охорони праці. У службі працюють в основному люди, які не знадобилися на виробництві. СОП за формальними ознаками відповідає вимогам законодавства. Вся робота та відповідальність в сфері ОП та ПБ на підприємстві покладається на фахівців з ОП та ПБ. Основне завдання служби охорони праці підприємства – взаємодія з контролюючими органами з метою недопущення штрафів, зупинок виробництва та інших негативних наслідків. Бюджетування проводиться за залишковим принципом, служба не може захистити свої бюджети. Розслідуються лише нещасні випадки, що спричинили втрату працездатності та смертельні випадки. Основна мета розслідування подій – звіт перед контролюючими державними органами.

II Рівень

Служба ОП укомплектована в повному обсязі, керівники та фахівці служби отримали все необхідне навчання, у т.ч. за корпоративними Регламентами в сфері ОП та ПБ. Приписи, що видаються фахівцями з ОП, у більшості випадків виконуються. Ефективність роботи служби визначається кількістю виявлених невідповідностей до вимог законодавства та рівнем травматизму. На фахівців з ОП покладено функцію контролю, а самі фахівці скоріш вважають себе перевіряючими, ніж помічниками та помістками для керівників-виробничників. Фахівці служби в основному не підтримуються авторитетом та повагою лінійних керівників та працівників, існує

нездорове протистояння між службою та керівниками-виробничниками. Аудити безпеки насправді нічим не відрізняються від інспекцій.

III Рівень

Фахівці з ОП та ПБ сприймаються як експерти свого напрямку, користуються авторитетом та повагою. Їх функцією є не тільки нагляд, а й допомога керівникам щодо усунення невідповідностей. Відповідальність за ОП та ПБ номінально покладено на лінійних керівників, але вона розділена зі службою ОП. Ефективність роботи фахівців з ОП визначається не лише кількістю виявлених і усунених невідповідностей, а й рівнем проактивності у допомозі лінійним керівникам. Заробітна плата фахівців з ОП відповідає рівню заробітних плат лінійних керівників та фахівців основних виробничих підрозділів.

IV Рівень

Служба ОП та ПБ забезпечує загальну координацію роботи в сфері ОП та ПБ. Фахівці з ОП є експертами для лінійних керівників усіх рівнів, надають усю необхідну інформацію та проводять навчання. Всі керівники структурних підрозділів чітко розуміють свою відповідальність з питань ОП та ПБ. Служба ОП та ПБ позиціонована нарівні з іншими функціональними та лінійними службами на підприємстві. Прийнятною практикою є робота у службі ОП та ПБ як важливий етап кар'єри на виробництві. Фахівці з ОП та ПБ є активними учасниками бюджетного, тендерного, кадрового та ін. комітетів, їхня думка приймається та враховується нарівні з думкою інших учасників.

V Рівень

Фахівців з ОП та ПБ підприємства вважають досвідченими експертами у своїй сфері. Фахівці з ОП та ПБ є рушійною силою з впровадження провідних практик у сфері ОП та ПБ. Більшість функцій в ОП та ПБ делеговані керівникам структурних підрозділів. Фахівці з ОП сприймаються експертами при визначенні стратегії та політики. Фахівці з ОП та ПБ беруть активну участь в інтеграції СУОП в інші системи управління підприємством. Робота в службі ОП та ПБ є платформою для кар'єрного зростання.

6.5. Організація та управління ризиками

I Рівень

Процес оцінки ризиків на підприємстві відсутній, оскільки не є законодавчою вимогою. Наряди-допуски на роботи підвищеної небезпеки випускаються, оскільки це передбачається на законодавчому рівні, але заходи безпеки, прописані в нарядах-допусках не базуються на оцінці ризиків. Заходи безпеки в нарядах-допусках часто виявляються недостатніми та не забезпечують безпеку робіт навіть за їх неухильного виконання. Заходи безпеки, прописані у ПОР та ППР базуються на особистому досвіді робітників ПОР та ППР, але не на оцінці ризиків. Керівники та служба ОП та ПБ не використовуються ієрархії коригувальних заходів. При розробці коригувальних заходів перевага надається швидким організаційним заходам (провести інструктаж, посилити контроль тощо).

II Рівень

Оцінка ризиків проводиться лише з метою сертифікації вимогам ISO 45001. Використовується метод оцінки ризиків, що пропонується сертифікаційною організацією. Оцінка ризиків переважно проводиться службою охорони праці з обов'язковим залученням інженерно-технічного персоналу та керівників-виробничників. Працівників знайомлять з оцінкою ризиків під розпис, але вони не використовують оцінку ризиків у своїй роботі. На інших рівнях оцінка ризиків відсутня:

оцінка ризиків робочого завдання, оцінка ризиків робіт підвищеної небезпеки, аналіз безпечного виконання робіт. Оцінка ризиків не є інтегрованою частиною превентивної безпеки. Оцінка ризиків переглядається, прогрес у зниженні ризиків відстежується лише з метою підтвердження сертифікації та ресертифікації. Лінійні керівники та служба ОП та ПБ навчені ієрархії коригувальних заходів та принципу множинності бар'єрів, що використовуються при розробці заходів безпеки. Однак при розробці заходів вони здебільшого зупиняються на тих же легко здійснених та/або важко контрольованих заходах, що не змінюють систему, і не усувають джерела небезпеки. Навіть якщо розроблені коригувальні заходи є ефективними, вони не завжди поширюються на всі аналогічні ділянки та структурні підрозділи. Керівництво вимагає виконання коригувальних заходів у визначені терміни та готове виділяти ресурси.

III Рівень

Оцінка ризиків регламентована для всіх рівнів та видів робіт: оцінка ризиків робочого завдання, оцінка ризиків робіт підвищеної небезпеки. Методи оцінки ризиків регламентовані внутрішніми документами, фахівці навчені практичному застосуванню методів. Оцінка ризиків впроваджена у щоденний процес видачі нарядів-допусків та використовується при складанні ПОР та ППР. Для забезпечення заходів безпеки під час проведення робіт підвищеної небезпеки користуються відповідними перевірочними (контрольними) списками. Більшість керівників розуміють ієрархію коригувальних заходів та принцип множинності бар'єрів, але не всі можуть правильно застосувати ці принципи при складанні коригувальних заходів. До розробки коригувальних заходів залучаються фахівці, які розуміють процеси, систему та здатні розробити дієві заходи. Там, де можливо, перевага надається технічним заходам та завжди вибудовується декілька рівнів захисту працівника від джерела небезпеки. Служба ОП та ПБ контролює виконання запобіжних заходів. Попереджувальні/коригуючі заходи поширюються на аналогічні ділянки/структурні підрозділи, але їх виконання не завжди відстежується.

IV Рівень

Усі керівники розуміють концепцію превентивної безпеки через виявлення джерел небезпеки, оцінку та зниження ризиків. Підприємство дійшло у своєму розвитку до рівня, коли більшість заходів – попереджувальні, а джерела небезпеки втрачаються/ставляться на контроль до того, як сталися будь-які травми чи аварії. Впровадження запобіжних/коригувальних заходів широко обговорюється з працівниками під час виробничих зборів та нарад з охорони праці. Виконання коригувальних заходів обов'язково відстежується як із боку лінійних керівників, так і з боку служби ОП та ПБ. Оцінка ризиків регулярно проводиться та переглядається, у тому числі при зміні умов, внесенні змін до технологічних процесів, обладнання, поточного розкладу тощо. Оцінка ризиків використовується при розробці робочих інструкцій, проведенні тренінгів та інструктажів. Усі працівники знайомі з концепцією своєї оцінки ризиків та користуються при виконанні робіт. На підприємстві працює комітет з оцінки ризиків в рамках Комітету з ОП та ПБ. Всі керівники вміють застосовувати ієрархію коригувальних заходів та принцип множинності бар'єрів при розробці запобіжних та коригувальних заходів. Виконання заходів забезпечення безпеки контролюється як з боку лінійних керівників, так і з боку служби ОП та ПБ.

V Рівень

Усі працівники залучені до процесу постійного вдосконалення та регулярно висловлюють свої пропозиції щодо попередження нещасних випадків і навіть незначних травм. Ці пропозиції ретельно розглядає керівництво та впроваджує найбільш ефективні. Ризики, що опинилися в "жовтій зоні", також вважаються неприйнятними і керівництво виділяє ресурси для зниження цих ризиків до "зеленої зони". При оцінці ризиків нехильно дотримується циклічність: періодичність оцінки та відстеження

виконання рекомендованих заходів. Серед фахівців підприємства є працівники, які є визнаними "гуру" у напрямку безпеки та застосуванні різних методів оцінки ризиків. На підприємстві відсутні нещасні випадки, що сталися через не проведення або неякісне проведення оцінки ризиків або невиконання заходів щодо зниження ризиків, прописаних в оцінці ризиків/наряді-допуску.

6.6. Цілі та завдання в сфері ОП та ПБ

I Рівень

Цілі та завдання в сфері ОП та ПБ не встановлюються, або встановлюються на вимогу керівництва підприємства у вигляді відсотка зниження травматизму (як правило, не дуже амбітного зниження, на рівні 5-10%, тому що на підприємстві не існує достатніх підстав для значного зниження травматизму та аварійності). «Заходи з ОП» розробляються на рік у відповідь на вимоги контролюючих органів.

II Рівень

Цілі та завдання з ОП та ПБ встановлюються в основному для цілей сертифікації за ISO 45001. Вони не включаються до стратегічного бізнес-планування. Немає чіткого розмежування між цілями та завданнями. При постановці завдань служба ОП враховує переважно недоліки, виявлені під час перевірок. У завдання, в основному, входять операційні дії, заплановані на рік (закупівля ЗІЗ, атестація робочих місць тощо). Цілі вивішуються в куточках ОП та ПБ та стендах для загального ознайомлення, але основний виконавець даних цілей – служба ОП та ПБ. У керівників немає персональних цілей в сфері ОП та ПБ. Керівництво підприємства не згрупується у відстеження виконання цілей з ОП та ПБ по підприємству. Результати щодо виконання/невиконання встановлених цілей не поширюються всередині підприємства та не доносяться до виконавців робіт.

III Рівень

Встановлені амбітні, але досяжні цілі в сфері ОП та ПБ на підприємстві. У вищого керівництва є персональні цілі та плани у сфері безпеки, узгоджені з цілями та планами компанії та інших підприємств, але вони не каскадовані далі – на рівень середньої та початкової ланки. При постановці цілей і завдань керуються стратегією в сфері ОП та ПБ, найкращими практиками, аналізом тенденцій травматизму і захворюваності; береться до уваги безпека підрядників. Серед завдань є такі, що орієнтуються на прогнозуєчі (перспективні) індикатори – кількості аудитів, повідомлень, розслідувань інцидентів, кількості наряд з безпеки.

IV Рівень

Цілі та завдання з ОП та ПБ розроблені для всіх керівників, кожен керівник розуміє, який внесок він робить у виконання спільних цілей з безпеки на підприємстві. При розробці цілей беруться до уваги питання ергономіки, здоров'я та благополуччя, а також безпека у неробочий час. Від виконання даних цілей залежить як рівень компенсації, так і кар'єрне зростання. Цілі, завдання та прогрес щодо їх виконання керівники регулярно доносять до виконавців робіт, які також беруть участь в обговоренні шляхів і способів їх досягнення.

V Рівень

Показники з ОП та ПБ є частиною основних виробничих завдань. Цілі, завдання та плани в сфері ОП та ПБ є значною складовою бізнес-плану. Цілі ОП та ПБ амбітні (але досяжні), розробляються і втілюються робочими командами. Усі працівники розуміють і виконують цілі, завдання та плани ОП та ПБ, а також самостійно інформують керівників щодо ініціатив з досягнення цих цілей.

6.7. Регламенти, правила та інструкції

I Рівень

Інструкції розроблені не на всі види робіт. Багато правил та інструкцій не розроблено та не формалізовано. Нові інструкції розробляються переважно у межах реагування на зауваження контролюючих органів. Якість інструкцій є досить низькою, вони переписані з типових інструкцій практично без коригування. Безпосередні виконавці робіт не беруть участь у розробці інструкцій.

II Рівень

Визначені та документально оформлені інструкції для безпечного виконання всіх основних видів робіт. Робітники, які виконують відповідні роботи ознайомлюються з інструкціями під власний підпис. Усім працівникам доведені правила та загальні стандарти безпечної поведінки з роз'ясненням умов застосування дисциплінарних заходів у разі порушення цих правил. Знання інструкцій регулярно перевіряється, але інструкції найчастіше не зберігаються безпосередньо на робочих місцях. Інструкції переглядаються формально (методом зміни обкладинки). Розроблена система нарядів-допусків на роботи підвищеної небезпеки, але її впровадження неефективне: не всі керівники мають досвід правильного складання наряду-допуск, реєструються факти формального заповнення документів.

III Рівень

При розробці регламентів та інструкцій застосовується оцінка ризиків, зберігаються результати розслідування подій. Інструкції розроблені на всі види робіт, регулярно переглядаються, за умови виявлення нових ризиків, після подій, змінах у технологічному процесі та обладнанні. Безпосередні виконавці робіт беруть участь у розробці інструкцій та залучають досвідчених робітників. Інструкції повні, охоплюють всі аспекти роботи, викладені у зрозумілому форматі, доступною мовою. Інструкції доводяться до робітників під час навчань та проведенні інструктажів. Наряди-допуски заповнюються згідно встановлених вимог, вказані заходи безпеки (за умови неухильного виконання) дають змогу проводити роботи підвищеної небезпеки без травм та подій.

IV Рівень

Високі стандарти безпеки, що встановлюються керівництвом, підтримуються всіма підрозділами та функціями. Високі стандарти з ОП та ПБ зрозумілі для всіх працівників. Працівники розуміють, що дотримання стандартів безпечної роботи – основа запобігання травмам і подіям. Є прагнення до постійного вдосконалення стандартів, регламентів та інструкцій.

V Рівень

Стандарти безпеки високі, встановлюються вище законодавчих вимог; впроваджені внутрішні корпоративні регламенти, розроблені на кращих практиках та досягненнях у сфері ОП та ПБ. Регламенти та процедури відповідають або перевищують загальноприйняті стандарти та показники галузі. Керівництво враховує позиції працівників для розробки регламентів та інструкцій.

6.8. Навчання, інструктажі, інформованість

I Рівень

Проводиться навчання, що необхідне для виконання вимог контролюючих органів. Проводиться базове навчання за робочими спеціальностями, що стосується складних операцій. Як правило, навчання проводять фахівці з ОП та ПБ або в спеціальних учбових центрах. Для нових працівників та працівників, які змінили місце роботи, проводиться навчання за інструкціями. Інструктажі по робочим спеціальностям та навчання для керівників за вимогами законодавчих нормативно-правових актів найчастіше проводиться формально.

II Рівень

План навчання з ОП та ПБ інтегрований у загальну програму навчання. На підприємстві існує структура (як правило в рамках кадрової служби), яка планує, контролює та вдосконалює навчання. Система документації навчання дає змогу відстежувати кваліфікацію працівників. Регулярно проводиться повторне навчання. Зміст навчальних курсів задокументовано. Чітко визначено зміст та подання практичного навчання на робочому місці. Демонстрація навичок використовується для підвищення ефективності навчання. Усі керівники пройшли навчання з лідерства з ОП та ПБ.

III Рівень

План навчання, процес і зміст оновлюються, на підставі постійної оцінки необхідності навчання. Думки та побажання працівників враховуються для удосконалення процесу навчання. Проводиться навчання на робочому місці досвідченими співробітниками та перевірка знань перед допуском до самостійної роботи. Навчання проводять спеціально навчені викладачі. Працівників ніколи не просять виконувати операції, для виконання яких вони не мають достатньої кваліфікації. У ході інструктажів керівник перевіряє розуміння працівниками ризиків, пов'язаних із робочим завданням, та заходів забезпечення безпеки. Проводиться навчання не лише відповідно до вимог законодавства, а й додаткове навчання за внутрішніми Регламентами компанії, що ґрунтуються на кращих практиках.

IV Рівень

Ефективність навчання перевіряється з метою удосконалення його методів та змісту. Досвідчені робітники допомагають у розробці та презентації курсів навчання. Недостатні знання технологічного процесу, безпечних прийомів робіт або матеріалів, не застосовуються в процесі виробництва, не спричиняють нещасних випадків. Розроблено матрицю навчання з ОП та ПБ: для кожної робочої професії та керівної посади існують вимоги щодо кваліфікації та знань в сфері ОП та ПБ. Саморозвиток є від'ємною частиною роботи кожного.

V Рівень

Більша частина навчання заснована на створення та розвитку командної роботи та застосуванні навичок дружніх міжособистісних відносин. Методології засновані на принципі "вчитися-навчати-вчитися" та розглядаються як принципово важливі для розвитку команди. Всередині команди всі несуть відповідальність за свій розвиток та розвиток навичок в інших членів команди. Рівень компетентності в питаннях ОП та ПБ постійно оцінюється та підвищується.

6.9. Ефективний обмін інформацією

I Рівень

Правила, інструкції та дисциплінарні заходи за їх порушення доведені до всіх. Навчання ОП та ПБ обговорюється лише при виникненні проблем. Про нещасні випадки працівники дізнаються з "Наказів", де вказані винні та заходи дисциплінарного впливу, застосовані до них. У комунікації між підрозділами та підприємствами існує острах і недовіра, що ускладнює обмін інформацією. Є численні свідчення щодо приховування працівниками інформації про нещасні випадки.

II Рівень

Інформація з ОП та ПБ винесена на всі наради та збори першим пунктом, проте керівники не приділяють цій інформації багато часу та не вникають у деталі. Обмін інформацією переважно відбувається зверху вниз. Працівникам регулярно нагадують правила безпечної роботи та заходи дисциплінарного впливу за їх порушення. Керівники переважно дають працівникам зрозуміти своє ставлення до питань безпеки замість покарань за порушення. Про нещасні випадки працівники дізнаються з

Наказів та інформування від керівника. Існують випадки приховування незначних подій та інцидентів.

III Рівень

Працівники повідомляють про нещасні випадки та передумови, що спричинюють їх відкрито і без остраху. Приховування нещасного випадку розглядається як надзвичайна подія (порушення встановлених правил), що підлягає ретельному розслідуванню. Інформація про травми, нещасні випадки, розслідування та нові правила з безпеки ефективно поширюються по підприємству у зрозумілому форматі («Повідомлення», презентації, відео- та анімаційні ролики).

Заохочується ініціатива працівників у визначенні проблем з безпеки та пропозиції про їх можливі рішення (існують конкурси та нагороди за найкращі пропозиції та практики). У працівників є можливість анонімно повідомити проблему з ОП та ПБ, що не знаходить рішення у структурному підрозділі. Працівники мають можливість спілкуватися з питань ОП та ПБ із керівниками під час проведення аудитів безпеки, проте результати аудитів до працівників не доводяться.

IV Рівень

Лінійне керівництво бере активну участь у плануванні та проведенні нарад з безпеки. Нарادي, присвячені виключно питанням безпеки, починаються з рівня Комітету підприємства та каскадуються донизу по всій організації. Під час нарад працівникам доводять статистику з травматизму та аварійності, результати аудитів та перевірок, очікування керівництва з питань ОП та ПБ.

Наради використовуються для обговорення та отримання зворотнього зв'язку керівництва з проблем, що підіймаються працівниками. Керівники залучають працівників до вирішення питань безпеки.

Функціональні групи ефективно обмінюються інформацією про кращі практики та досвіду їх впровадження.

V Рівень

Канали обміну інформацією повністю відкриті, обговорення потенційних проблем з питань безпеки розглядається як можливість удосконалення, і всі працівники відчувають, що їхній внесок у спільну справу забезпечення безпеки очікується. Обмін інформацією ефективний, релевантна інформація знаходить свого адресата у повному обсязі.

Цілі, програми, плани дій, поточні результати роботи з питань безпеки доведені до всіх працівників та сприймаються ними як важлива частина роботи кожного. Обговорення різних питань безпеки відбувається у всіх підрозділах та на всіх рівнях організації.

Працівники сприймають себе невід'ємною частиною команди із загальними цілями, спільною метою та відповідальністю за підтримку інших всередині команди.

6.10. Мотивація та залучення

I Рівень

Працівники пасивні, не залучені в управління з питань ОП, ПБ та ОНС на своєму місці, вони вважають ОП справою служби ОП і керівників. Очікування та вимоги по відношенню до правил ОП, ПБ та ОНС чітко визначені поряд із порядком вживання дисциплінарних заходів. Однак заходи дисциплінарного впливу є недовідними, часто використовуються вже за фактом реакції на нещасний випадок. Покарань за порушення численні, проте не призводять до видимих покращень у дотриманні правил. Мотивація на безпечну роботу обмежена вивішуванням постерів з гаслами та закликами, що на даному рівні розвитку культури

сприймаються частиною інтер'єру. Заохочення працівників за пропозиції та досягнення в сфері ОП, ПБ та ОНС носять спонтанний характер.

II Рівень

Існує програма підвищення усвідомленого ставлення до питань ОП та ПБ, програма використовує кілька засобів комунікації, такі як постери та куточки з ОП. Працівники розуміють, що безпечне виконання роботи є умовою найму. Працівники йдуть на контакт під час проведення аудитів та висловлюють свою думку щодо стану справ з ОП на дільницях, проте самі не надають на керівникам пропозицій щодо покращень. Керівники навчаються правильному застосуванню дисциплінарних заходів, проте звільнення за грубі порушення правил охорони праці не практикуються. Керівники власним прикладом мотивують на серйозне ставлення до питань ОП, ПБ та ОНС. Інформація, що може вплинути на моральний клімат у колективі (як хороші новини про досягнення, так і погані новини про нещасні випадки) ефективно поширюється на підприємстві.

III Рівень

Пропозиції працівників з питань охорони праці, завжди розглядаються, часто впроваджуються, за ними надається зворотній зв'язок. Існують регулярні конкурси, методи за досягнення в сфері ОП, ПБ та ОНС. Навчання, інструктажі, попередження та дисциплінарні заходи керівники використовують як важливий інструмент зміни поведінки. Існує поняття грубого порушення правил безпеки, за яким неминуче проводиться розслідування з найсерйознішими наслідками для порушника. Керівники регулярно заохочують та відзначають (не обов'язково матеріально) правильну, безпечну поведінку.

IV Рівень

Високі показники з питань ОП та ПБ та безпечна поведінка публічно відзначаються та визнаються. Активна та добровільна участь у підвищенні рівня ОП та ПБ спостерігається на підприємстві.

Працівники підтримують програму ОП та ПБ та послідовно застосовують її на робочих місцях. Питання охорони здоров'я, здорового способу життя, безпеки праці у вільний час обговорюються та підтримуються програмами підприємства.

Система дисциплінарного впливу справедлива, послідовна і більш орієнтована на навчання і мотивацію, ніж на покарання. Вся система управління ОП та ПБ побудована таким чином, що не сприяє небезпечній поведінці.

V Рівень

Працівники з гордістю демонструють свої досягнення з питань ОП, ПБ та ОНС і готові їх обговорювати. Більшість працівників відчуває відповідальність за безпеку своїх колег та діє, враховуючи цю відповідальність.

Усі працівники сприймають дисциплінарні заходи як послідовні, справедливі, застосовані та необхідні.

6.11. Аудити, інспекції та поточний контроль

I Рівень

На підприємстві існує затверджена керівництвом система перевірок та аудитів, впроваджена законодавством (наприклад, триступінчаста система контролю). Існування системи зводиться до формального заповнення необхідних бланків і звітів, при цьому задіяні працівники найчастіше не розуміють, у чому суть даної системи, яка її мета і не бачать в ній користі.

II Рівень

На підприємстві існує затверджена керівництвом система перевірок та аудитів, відповідає вимогам законодавства та корпоративних Регламентів. Усі керівники та працівники підприємства пройшли відповідне навчання. В структурних підрозділах

дені графіки проведення аудитів безпеки. Аудити проводяться, але при цьому бюджет віддається на пошук невідповідностей та небезпечних умов, а не на проведення роз'яснювальної роботи з робітниками. В якості коригувальних заходів вживаються легкорезалізовані або ті, що вже виконані. Аналіз спостережень та відповідностей, виявлених у ході перевірок та аудитів, проводиться формально, результати не враховуються при розробці програм та заходів з ОП та ПБ. Серйозні аудити та аудити вищого керівництва проводяться зрідка. Керівники не беруть участь у реалізації системи триступінчастого контролю.

III Рівень

Керівники всіх рівнів на підприємстві регулярно проводять цільові, поведінкові перехресні аудити згідно затвердженого графіку. Приділяється увага, як діям керівників, так і небезпечним умовам. За результатами аудитів розробляються активні коригувальні заходи, що значною мірою впливають на підвищення безпеки. Результати аудитів регулярно аналізуються і результати аналізу враховують при розробці програм та заходів з ОП та ПБ. Якість проведення аудитів регулярно відстежується фахівцями з ОП та ПБ. Розроблені необхідні додаткові перевірені (контрольні) списки для проведення цільових аудитів.

IV Рівень

Якість проведення аудитів та перевірок відстежують не лише фахівці з ОП та ПБ, а й лінійні керівники. Для визначення ефективності аудитів, перевірок та інспекцій є система вимірюваних показників. Аналіз результатів аудитів регулярно проводиться до працівників під час нарад та виноситься на обговорення для розробки програм підвищення безпеки. Не тільки всі керівники, а й робітники розуміють суть та цінність системи аудитів та перевірок, виступають із реальними пропозиціями щодо підвищення рівня безпеки під час комунікацій із керівниками. На підприємстві не відбуваються нещасні випадки та аварії, під час розслідування яких було виявлено неадекватне проведення аудитів та перевірок.

V Рівень

Підприємство відоме у галузі своєю ефективною системою контролю та перевірок. Система перевірок та аудитів включає проведення аудитів робітниками. Лінійні керівники та фахівці з ОП та ПБ впроваджують коучинг та навчання для ефективного проведення аудитів робітниками. Усі робітники пройшли навчання з метою ефективного проведення аудитів безпеки. Керівники відстежують та сприяють впровадженню заходів, розроблених робітниками, за результатами аудитів. Система поведінкових аудитів має визнання та повністю підтримується по всіх підприємствах. Це ключовий елемент управління ОП та ПБ та ефективний інструмент зниження частоти нещасних випадків, подій та травм.

6.12. Повідомлення, аналіз та розслідування подій

I Рівень

Існує система обліку нещасних випадків. Є випадки приховування травм. Розслідування проводиться виключно у межах вимог, встановлених законодавством. Незважаючи на те, що згідно з Наказом до групи з розслідування входять кілька фахівців та керівників, розслідування ведеться представниками служби ОП та ПБ. Розслідування в основному фокусується на пошуку винних і зупиняється на виявленні посередніх причин події. За результатами розслідувань розробляються коригувальні заходи з відповідальними та термінами виконання, але ті з них, що вимагають ресурсів/фінансів, залишаються невиконаними довгий час, незважаючи на те, що приписи на них видані державними контролюючими органами.

II Рівень

Дані про події збираються та ретельно аналізуються (підрозділ, час доби, тип події, вік та досвід постраждалих тощо). Випадки приховування травм рідкісні. На підприємстві існує документ, регламентуючий розслідування з аналізом корінних причин. Лінійні керівники навчені методикам розслідування корінних причин, використанню ієрархії коригувальних заходів та принципу множинності бар'єрів, але неохоче беруть участь у розслідуваннях та неохоче визначають системні причини. Коригувальні заходи розробляються та документуються, але часто згортаються до повторних інструктажів та поширення інформації щодо події. В окремих випадках розслідування закінчується розробкою ефективних коригуючих заходів, спрямованих на усунення джерела небезпеки або максимальне зниження ймовірності події. Результати розслідування повинні доводитись до всіх зацікавлених сторін, але підхід до донесення інформації часто формальний.

III Рівень

Керівники керують процесом розслідування, встановлюють корінні причини подій, у процесі розслідування беруть участь постраждалі працівники та відповідні керівці. Коригувальні заходи, що розробляються, ефективні, сфокусовані на зміні процесів для зниження рівня ризику. Виконання цих заходів ретельно відстежується. Приховування нещасних випадків та повторення аналогічних подій сприймаються в організації як надзвичайна подія (НП). Всім працівникам відомо про нещодавні події та способи запобігання їх повторенню.

IV Рівень

Всі розслідування доходять до корінних причин/недоліків системи управління. На всіх рівнях підприємства розслідування сприймається як можливість удосконалити систему, що дала збій. Потенційно небезпечні події (near-misses) розслідуються з визначенням корінних причин за аналогічною методикою, як і для подій, що реально трапилися. Налагоджено збір повідомлень про мікротравми та передумови для таких подій.

Уроки, винесені за такими подіями, негайно поширюються по підприємствам та доводяться до усіх працівників.

V Рівень

Розслідування подій однозначно робить внесок у скорочення кількості подій, аналогічні події не повторюються. Атмосфера довіри та відкритості сприяє реєстрації передумов до подій з можливістю отримувати з них уроки. Працівники самостійно виявляють бажання розібратися у причинах мікротравм та передумов до подій. Дані про події, передумови до можливих подій і висновки за результатами їх внутрішніх розслідувань використовуються для оптимізації програм навчання і процесу проведення аудитів.

6.13. Управління безпекою підрядних організацій

I Рівень

Підприємство дистанціюється від відповідальності за безпеку підрядних організацій. (Підрядні організації - інша юридична особа, тому навіть у разі серйозних аварій замовник не може бути притягнутий до відповідальності.) Питання безпеки не беруться до уваги при виборі підрядника, основний критерій вибору - ціна. До договору включено стандартне формулювання про виконання підрядником законодавчих вимог щодо ОП, ПБ та ОНС. При виконанні робіт дільниця виділяється, як правило, за умов допуску; представники замовника не перевіряють безпечне виконання та безпеку робіт на цій території. Статистика з травматизму та аварійності з підрядників не збирається.

I Рівень

На підприємстві існує внутрішній документ, що регламентує взаємодію з підрядними організаціями з питань ОП, ПБ та ОНС, але він впроваджений не повністю. Питання ОП, ПБ та ОНС формально беруться до уваги під час тендерів, але немає фактів відсіювання підрядників через низький рівень управління ОП. Умови щодо ОП, ПБ та ОНС в договорі розписані докладно, але не доводяться до відповідальних осіб підрядника при безпосередніх зустрічах. Регламенти взаємодії не розробляються. Контроль безпеки робіт підрядників фрагментарний, стандарти безпеки робіт нижчі, ніж для своїх працівників. Контроль зводиться до реєстрації порушень та виписування штрафів. Замовник веде себе як суворий контролер підрядника, а не як помічник. Підрядника зобов'язали надавати інформацію про травматизм при виконанні робіт замовнику, але ці відомості неповні та недостовірні, є факти приховування нещасних випадків.

III Рівень

Внутрішній Регламент здебільшого впроваджений. Служба ОП та ПБ – повноцінний учасник тендерної комісії. За умов безальтернативності підрядника, зусилля робляться на те, щоб допомогти йому відповідати вимогам замовника з питань ОП, ПБ та ОНС. Ризики, пов'язані з роботою підрядника, виявляються та відносяться до зацікавлених сторін і ставляться на контроль. Представники замовника та підрядника діють як партнери, спільна мета яких – запобігання травматизму. Ролі у взаємодії із підрядником чітко розподілені, безпосереднє спілкування замовника з працівниками підрядників відбувається регулярно. Випадки смертельного та важкого травматизму розслідуються спільно з підрядниками, встановлюються корінні причини.

IV Рівень

Всі працівники підприємства переконані, що власні працівники та підрядники – єдина робоча сила. Стандарти безпечної роботи для всіх однакові. Під час проведення аудитів та перевірок керівники замовника не розділяють власних працівників та підрядників. Усі випадки травматизму підрядників розслідуються із встановленням корінних причин. Висока оцінка безпеки підрядника після закінчення контракту – серйозний аргумент для того, щоб підрядник був обраний знову та/або для тривалого співробітництва.

V Рівень

На підприємстві високий рівень безпеки підрядника сприймається як чіткий індикатор ефективності, якості та дотримання тимчасових меж робіт підрядною організацією. Замовник надає підряднику можливість вчитися в себе управлінню ОП, ПБ та ОНС. Підрядники відкриті, не приховують своїх проблем, тому що розуміють, що взаємодія із замовником – це реальна можливість удосконалити власну систему управління ОП, ПБ та ОНС. Підрядників, які показали високі результати в ОП під час виконання контракту, заохочують (премії, подарунки, грамоти тощо).

7 ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

Відповідальність за поетапне виконання вимог до елементів КСУОП та ПБ з метою впровадження та реалізації стратегії з питань ОП та ПБ на дочірніх підприємствах Товариства з обмеженою відповідальністю «Промислово-будівельна компанія Ковальська», що ввели в дію цей Регламент, як обов'язковий, покладається на керівників підприємств.

Відповідальність за надання необхідної методологічної підтримки при впровадженні, формуванні планів Управління з ОП та ПБ по виконанню стратегії з питань ОП та ПБ, під час проведення оцінки існуючого рівня СУОП підприємства по елементам КСУОП та ПБ, а також для розробки заходів з вдосконалення системи

управління ОП та ПБ, контроль та оцінку якості виконання даного Регламенту покладається на Управління з ОП та ПБ.

8 ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО РЕГЛАМЕНТУ

8.1. Зміни та доповнення вносяться відповідно до внутрішніх регламентів Корпоративного Центру.

8.2. Пропозиції щодо внесення змін (доповнень) до даного Регламенту направляються до управління з охорони праці та промислової безпеки ТОВ «ПБГ Ковальська» та повинні містити:

- номери пунктів, що пропонується змінити (доповнити);
- текст запропонованої зміни (доповнення);
- обґрунтування необхідності внесення зміни.

8.3. Перегляд (ревізія) даного Регламенту здійснюється за необхідності, але не більше одного разу на три роки.

9 ЗАПИСИ

9.1. Управління записами здійснюється відповідно до внутрішніх регламентів Корпоративного Центру.

9.2. Перелік записів, передбачених даним Регламентом, наведено в Таблиці 1.

Таблиця 1.

Найменування документа	Форма документа	Місце зберігання оригіналу	Термін зберігання
Форма оцінки КСУОП та ПБ	4.4.3 - Ф01	Управління з ОП та ПБ	3 роки

10 ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1 – Політика Групи Ковальська у сфері БП, ОЗ та НС.

ДОДАТОК 2 – Принципи Групи Ковальська у сфері БП, ОЗ та НС.

ДОДАТОК 3 – Регламентуючі документи за елементами КСУОП та ПБ.

ДОДАТОК 1

Політика Групи Ковальська у сфері БП, ОЗ та НС
Група «Ковальська» провадить діяльність і формує стратегію, базуючись на принципах стійкого розвитку й соціальної відповідальності бізнесу. «Ковальська» приділяє особливу увагу питанням безпеки праці, промислової безпеки та захисту навколишнього середовища. Для щоденної діяльності компанії, а також при стратегічному плануванні ці питання завжди будуть пріоритетними порівняно з іншими аспектами бізнесу. Керівництво «Ковальська» послідовно показує, що ця сфера важлива, і системно підвищує її стандарти.

Політика у сфері безпеки праці, охорони здоров'я та навколишнього середовища

Група «Ковальська» стверджує, що робота не може виконуватися виконаю успішно, якщо при її виконанні страждали люди. Тому кожна нештатна ситуація сприймається як можливість покращити системи управління. Робота з підвищення рівня захищеності людини і природи є постійним процесом. Компанія докладати максимум зусиль для покращення захисту. Основним акцентом у цій роботі стане чесна оцінка ризиків і профілактичних заходів. Ми прагнемо не тільки відповідати вимогам законодавства, а й вживати додаткових заходів, необхідних для зниження ризиків.

Група «Ковальська» активно відстежуватиме та за необхідності впроваджуватиме найкращі світові практики в цій сфері, модернізуватиме виробництво і системи управління для досягнення показників світового рівня і постійного вдосконалення. Ми готові ділитися своїм досвідом з іншими компаніями. Ми виступаємо за відкриту взаємодію з громадськістю в питаннях безпеки праці, охорони здоров'я та навколишнього середовища й завжди готові до конструктивного діалогу.

Група «Ковальська» виконує задачі з суворим дотриманням **Принципів групи «Ковальська» в безпеці праці, охорони здоров'я та навколишнього середовища»**



Політика розроблена відповідно до чинного законодавства України.
Генеральний директор
ТОВ «ПБГ Ковальська»
С.О. Пилипенко

« 07 » липня 2023 р.

ДОДАТОК 2

Принципи Групи Ковальська у сфері БП, ОЗ та НС

Принципи у сфері безпеки праці, охорони здоров'я та навколишнього середовища

1
Усім травмам, аваріям та екологічним інцидентам можна запобігти. Тому особливу увагу слід приділяти прогнозуванню, визначенню джерел небезпеки та профілактиці.

2
Керівник зобов'язаний встановити чіткі стандарти безпечної роботи й повідомити їх кожному працівнику. Працівник повинен знати джерела небезпеки на робочому місці, наслідки неконтрольованої взаємодії з джерелами небезпеки та вміти використовувати засоби захисту. Відповідальність за навчання, перевірку знань та забезпечення безпечних умов праці покладається на керівника.

3
4
5
Безпека праці, охорона здоров'я і навколишнього середовища стосуються всіх співробітників. Кожний працівник зобов'язаний дотримуватись правил безпечного виконання роботи. Виконання цих правил - обов'язкова умова роботи на підприємствах групи «Ковальська».

6
Керівники відіграють провідну роль у питаннях безпеки праці, охорони здоров'я та навколишнього середовища й несуть повну відповідальність за ефективність роботи в цій сфері.

7
Працівник має право на безпечні умови праці. Працівник має право відмовитися від виконання робіт, якщо він вважає, що його життя або здоров'ю загрожує небезпека. Працівник зобов'язаний негайно поінформувати керівника, якщо він вважає, що його життя та здоров'ю або життя та здоров'ю інших працівників загрожує небезпека.

8
Необхідно визначати джерела небезпеки й оцінювати ризики перед тим, як допускати працівників до виконання виробничого завдання. За результатами оцінки й аналізу обов'язково виконувати заходи, що знижують рівень ризику до прийняттого.



Політика розроблена відповідно до чинного законодавства України.
Генеральний директор
ТОВ «ГПБ Ковальська»
С.О. Пилипенко

01

7
Аналіз кожної події - це насамперед можливість покращити захищеність людей і навколишнього середовища. Усі події потрібно реєструвати, визначати корінні причини та вживати адекватні заходи, щоб запобігти їх повторенню.

9
Для зниження впливу на здоров'я працівників необхідно постійно поліпшувати умови праці на робочих місцях, проводити регулярні профілактичні медогляди, впроваджувати більш ергономічні способи виконання робіт. Особливу увагу слід приділяти пропаганді здорового способу життя.

11
При плануванні діяльності кожного підприємства й ухваленні інвестиційних рішень слід обов'язково проводити оцінку потенційного впливу на безпеку людей та навколишнє середовище. Така оцінка повинна виконуватися регулярно на всіх етапах проєкту.

13
Ефективна взаємодія з громадськістю є невіддільною частиною ведення нашого бізнесу. Ухвалюючи управлінські рішення, які стосуються поточної та інвестиційної діяльності, а також при стратегічному плануванні, необхідно вступати у відкритий діалог і брати до уваги інтереси населення, громадських організацій та органів місцевого самоврядування.

8
Кожен працівник зобов'язаний своєчасно інформувати про нештатні ситуації свого безпосереднього керівника. Випадки навмисного приховування інформації щодо таких ситуацій розглядатиметься як грубе порушення виробничої дисципліни.

10
Необхідно підтримувати високий рівень готовності реагувати на надзвичайні ситуації (НС). Кожне підприємство має бути забезпечене обладнанням і планами дій у випадку НС. Усі працівники повинні знати план дій у випадку НС і проходити регулярну перевірку цих знань.

12
Необхідно проводити ефективний екологічний моніторинг, намагатися зменшувати та по можливості усувати вплив діяльності кожного підприємства на навколишнє середовище. У процесі виробництва слід прагнути зберігати та оптимально використовувати сировинні й енергетичні ресурси.

14
Безпека робіт, що виконують підрядні організації, є важливою умовою безпеки та стабільності нашого бізнесу. Безпечне виконання робіт підрядними організаціями - важливий критерій їх відбору та запорука подальшої співпраці. Ініціатива з організації ефективної взаємодії з підрядниками в цьому питанні йде від керівництва підприємств групи «Ковальська».



Політика розроблена відповідно до чинного законодавства України.
Генеральний директор
ТОВ «ГБГ Ковальська»
С.О. Пилипенко

02

7
Аналіз кожної події - це насамперед можливість покращити захищеність людей і навколишнього середовища. Усі події потрібно реєструвати, визначати корінні причини та вживати адекватні заходи, щоб запобігти їх повторенню.

8
Кожен працівник зобов'язаний своєчасно інформувати про нештатні ситуації свого безпосереднього керівника. Випадки навмисного приховування інформації щодо таких ситуацій розглядатиметься як грубе порушення виробничої дисципліни.

9
Зниження впливу на здоров'я працівників необхідно постійно поліпшувати умови праці на робочих місцях, проводити регулярні профілактичні медогляди, впроваджувати ергономічні способи виконання робіт. Особливу увагу слід приділяти пропаганді здорового способу життя.

10
Необхідно підтримувати високий рівень готовності реагувати на надзвичайні ситуації (НС). Кожне підприємство має бути забезпечене обладнанням і планами дій у випадку НС. Усі працівники повинні знати план дій у випадку НС і проходити регулярну перевірку цих знань.

11
При плануванні діяльності кожного підприємства й ухваленні інвестиційних рішень слід обов'язково проводити оцінку потенційного впливу на безпеку людей та навколишнє середовище. Така оцінка повинна виконуватися регулярно на всіх етапах проєкту.

12
Необхідно проводити ефективний екологічний моніторинг, намагатися зменшувати та по можливості усувати вплив діяльності кожного підприємства на навколишнє середовище. У процесі виробництва слід прагнути зберігати та оптимально використовувати сировинні й енергетичні ресурси.

13
Активна взаємодія з громадськістю є важливою частиною ведення нашого бізнесу. Ухвалюючи управлінські рішення, враховуються поточної та інвестиційної діяльності, а також при стратегічному плануванні, необхідно вступати у відкритий діалог і брати до уваги інтереси населення, громадських організацій та органів місцевого самоврядування.

14
Безпека робіт, що виконують підрядні організації, є важливою умовою безпеки та стабільності нашого бізнесу. Безпечне виконання робіт підрядними організаціями - важливий критерій їх відбору та запорука подальшої співпраці. Ініціатива з організації ефективної взаємодії з підрядниками в цьому питанні йде від керівництва підприємств групи «Ковальська».

Регламентуючі документи за елементами КСУОП та ПБ

Принципи корпоративної системи управління ОП та ПБ	Регламентуючі документи за елементами КСУОП та ПБ
Лідерство керівників.	Регламент: Типове положення з Аудитів безпеки. Порядок проведення Аудитів Безпеки представниками вищого керівництва ПБГ.
Політика в сфері БП, ОЗ та НС.	Політика і Принципи Групи Ковальська у сфері БП, ОЗ та НС.
Комітет з ОП та ПБ.	Регламент про комітет з охорони праці та промислової безпеки.
Функція ОП та ПБ.	Положення про службу охорони праці. Регламент про корпоративну систему управління охороною праці та промисловою безпекою.
Організація та управління ризиками.	Порядок управління ризиками по ОП. Порядок оцінки ризиків в сфері ОП, ПБ та ОНС. Загальні положення. Регламент: Аналіз безпеки виконання робіт.
Цілі та завдання в сфері ОП та ПБ.	Регламент про корпоративну систему управління охороною праці та промисловою безпекою.
Регламенти, правила та інструкції.	Порядок ідентифікації законодавчих та інших вимог у сфері ОП, ПБ та ОНС та оцінки відповідності.
Навчання, інструктажі, інформованість.	Порядок навчання та перевірки знань з питань охорони праці, пожежної безпеки та охорони навколишнього середовища.
Ефективний обмін інформацією.	Регламент передачі оперативної інформації про події.
Мотивація та залучення.	Положення про Премію Генерального Директора в сфері ОП та ПБ, ОЗ, ОНС. Типове положення: Кардинальні (Золоті) правила охорони праці та промислової безпеки на підприємствах.
Аудити, інспекції та достаточний контроль.	Регламент: Типове положення з Аудитів безпеки. Порядок проведення Аудитів Безпеки представниками вищого керівництва ПБГ.
Повідомлення, аналіз та досліджування подій.	Регламент передачі оперативної інформації про події. Регламент аналіз корінних причин подій.
Управління безпекою підрядних організацій.	Регламент Забезпечення безпеки робіт, які виконуються підрядними організаціями.