



Na świecie odnotowuje się rocznie
2,78 miliona ofiar wypadków
i chorób związanych z pracą

JAK POPRAWIĆ BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY? **WZMOCNIJ SWÓJ SYSTEM ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM I HIGIENĄ PRACY** **DZIĘKI NASZEJ LIŚCIE KONTROLNEJ**

BE THE BENCHMARK

SGS

ISO 45001 ma zastąpić dotychczasowe standardy bezpieczeństwa i higieny pracy OHSAS 18001 / PN-N-18001.

Organizacje posiadające dotychczasowe certyfikaty miały trzy lata na migrację swoich systemów do ISO 45001 w celu utrzymania ważności ich certyfikacji. Okres ten został przedłużony do końca września 2020 roku i po tym czasie OHSAS 18001 / PN-N-18001 zostaną wycofane.

Lista kontrolna została zaprojektowana, aby pomóc w zrozumieniu dodatkowych wymagań nowej normy oraz podkreślić obszary, w których działanie firmy może być już z nimi zgodne.

Praca z Listą Kontrolną zapewni cenne spostrzeżenia i wskazówki, jakie dalsze kroki należy podjąć.

Prosimy jednak pamiętać, że lista kontrolna nie będzie stanowiła dowodu na audycie przejściowym, a audytorzy będą musieli niezależnie potwierdzić zgodność z normą ISO 45001 podczas audytu.



JAK DZIAŁA LISTA KONTROLNA ?

Lista kontrolna rozbija każdą część wymogów normy ISO 45001:2018 na paragrafy. W każdej części zostaną Państwo zapytani czy czują, że wypełnili najważniejsze elementy nowych kryteriów. Należy zaznaczyć jedną z trzech odpowiedzi:

GOTOWE

Odpowiedź wskazuje, że firma jest przygotowana do udowodnienia spełnienia danego wymagania podczas auditu SGS.

PRAWIE GOTOWE

Oznacza, że korzystając ze wskazówek lub wsparcia w tej kwestii, będziecie Państwo w stanie udowodnić spełnienie wymagania.

PRACA DO WYKONANIA

Ta odpowiedź oznacza, że potrzebne są dalsze przygotowania do auditu i prawdopodobnie szkolenie Akademii SGS.

Dalsze kroki, które należy podjąć opisane są na końcu listy kontrolnej. Po wypełnieniu jej powinni Państwo mieć lepszą orientację o tym, jak blisko są Państwo gotowości do tranzycji.

**„NAJWIĘKSZĄ WARTOŚCIĄ TEGO SYSTEMU JEST PROCES
CIĄGŁEJ ANALIZY RYZYKA, BADANIA PRZYCZYN WYPADKÓW
ORAZ WDRAŻANIE DZIAŁAŃ ZAPOBIEGAWCZYCH, KTÓRYCH
EFEKTEM JEST TWORZENIE BEZPIECZNEGO MIEJSCA PRACY”**

Lucyna Sajdek, BU QSE Governance Manager
COCA-COLA HBC POLSKA

ROZDZIAŁ 4 – KONTEKST ORGANIZACJI

Kontekst organizacji (czasami nazywany jej środowiskiem biznesowym) odnosi się do kombinacji wewnętrznych i zewnętrznych czynników i warunków, które mogą mieć wpływ na podejście organizacji do jej produktów i/lub usług. W rezultacie kontekst będzie miał wpływ na zaprojektowanie i wdrożenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP) w organizacji.

KONTEKST ORGANIZACJI			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja określiła:			
Zewnętrzne i wewnętrzne czynniki, które są istotne dla jej celu i które wpływają na zdolność organizacji do osiągnięcia zamierzonego(-ych) wyniku(-ów) systemu zarządzania BHP?			
Strony zainteresowane, oprócz pracowników, które są istotne dla systemu zarządzania BHP?			
Istotne potrzeby i oczekiwania (tj. wymagania) pracowników i innych stron zainteresowanych?			
Które z tych potrzeb i oczekiwań są lub mogłyby stać się wymaganiami prawnymi i innymi wymaganiami?			

OKREŚLENIE ZAKRESU SYSTEMU ZARZĄDZANIA BHP			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja określiła granice i możliwości zastosowania systemu zarządzania BHP w celu ustalenia jego zakresu?			
Czy podczas określania zakresu organizacja:			
Rozważyła wspomniane wcześniej czynniki zewnętrzne i wewnętrzne?			
Uwzględniła wymagania dotyczące potrzeb i oczekiwań pracowników i innych stron zainteresowanych?			
Uwzględniła planowane lub wykonywane działania związane z pracą?			
Czy system zarządzania BHP obejmuje działania, wyroby i usługi (będące pod nadzorem lub wpływem organizacji), które mogą wpływać na efekty działania organizacji w zakresie BHP?			
Czy organizacja udostępniła zakres jako udokumentowaną informację?			
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła, utrzymuje i ciągle doskonali SZBHP, włączając niezbędne procesy i ich wzajemne oddziaływanie, zgodnie z wymaganiami normy ISO 45001?			

ROZDZIAŁ 5 – PRZYWÓDZTWO

Nacisk kładzie się na przywództwo, a nie tylko na zarządzanie. Najwyższe kierownictwo jest zobowiązane do wykazania większego bezpośredniego zaangażowanie w system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy organizacji. Zniesienie wymogu ustanowienia Przedstawiciela Kierownictwa ma na celu zapewnienie, że "własność" SZBHP organizacji nie koncentruje się wyłącznie na pojedynczej osobie ale na tej osobie lub grupie osób, które na najwyższym szczeblu kierują organizacją i ją nadzorują.

PRZYWÓDZTWO I WSPÓŁDZIAŁ PRACOWNIKÓW			
Czy najwyższe kierownictwo:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Wykazuje przywództwo i zaangażowanie w odniesieniu do systemu zarządzania BHP?			
Przyjmuje pełną odpowiedzialność za zapobieganie związanym z pracą urazom i dolegliwościom zdrowotnym, a także zapewnienie bezpiecznych i higienicznych miejsc pracy?			
Upewniło się, że polityka BHP i cele BHP są ustanowione i zgodne ze strategicznym kierunkiem rozwoju organizacji?			
Zapewnia integrację wymagań SZBHP z procesami biznesowymi organizacji?			
Zapewnia dostępność zasobów potrzebnych do ustanowienia, wdrożenia, utrzymania i doskonalenia systemu zarządzania BHP?			
Komunikuje znaczenie skutecznego zarządzania BHP i zgodności z wymaganiami SZBHP?			
Zapewna, aby system zarządzania BHP osiągał zamierzony(-e) wynik(-i)?			
Kieruje i wspiera osoby, które mają wpływ na skuteczność systemu zarządzania BHP?			
Zapewnia i promuje ciągłe doskonalenie?			
Wspiera inne istotne role kierownicze w celu demonstrowania ich przywództwa, jeżeli to dotyczy zakresu ich odpowiedzialności?			
Rozwija, przewodzi i promuje w organizacji kulturę, która wspiera zamierzone wyniki systemu zarządzania BHP?			
Chroni pracowników przed represjami w związku ze zgłaszaniem incydentów, zagrożeń, ryzyk i szans?			
Zapewna ustanowienie i wdrożenie procesu(ów) konsultacji i współdziałania pracowników?			
Wspiera tworzenie i funkcjonowanie komisji zajmującej się BHP?			

POLITYKA BHP			
Czy najwyższe kierownictwo ustanowiło, wdrożyło i utrzymuje politykę BHP, która:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Zawiera zobowiązanie do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w celu zapobiegania związanym z pracą urazom i dolegliwościom zdrowotnym i jest odpowiednia do celu, wielkości i kontekstu organizacji oraz specyfiki ryzyk i szans dotyczących BHP?			
Tworzy ramy dla ustalania celów BHP?			
Zawiera zobowiązanie do spełniania wymagań prawnych i innych wymagań?			
Zawiera zobowiązanie do eliminowania zagrożeń i ograniczania ryzyk dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy?			
Zawiera zobowiązanie do ciągłego doskonalenia systemu zarządzania BHP?			
Zawiera zobowiązanie do konsultacji i współudziału pracowników oraz – tam gdzie funkcjonują – przedstawicieli pracowników?			

ROLE, ODPOWIEDZIALNOŚĆ I UPRAWNIENIA W ORGANIZACJI			
Czy najwyższe kierownictwo:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Zapewniło, aby odpowiedzialność i uprawnienia osób pełniących istotne role w ramach systemu zarządzania BHP zostały przydzielone i zakomunikowane na wszystkich poziomach organizacji i utrzymywane jako udokumentowana informacja?			
Zapewniło, że pracownicy na każdym poziomie organizacji przyjęli odpowiedzialność za te obszary systemu zarządzania BHP, które nadzorują?			
Przydzieliło odpowiedzialność i uprawnienia aby zapewnić zgodność systemu zarządzania BHP z wymaganiami ISO 45001?			
Raportuje o efektach działania systemu zarządzania BHP?			

KONSULTACJE I WSPÓŁUDZIAŁ PRACOWNIKÓW			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja podkreśla znaczenie współudziału pracowników na stanowiskach niekierowniczych w zakresie:			
Określenia mechanizmów konsultacji i współudziału?			
Identyfikowania zagrożeń oraz oceny ryzyk i szans?			
Określenia działań mających na celu wyeliminowanie zagrożeń i ograniczania ryzyk dotyczących BHP?			
Określenia wymagań dotyczących kompetencji, potrzeb szkoleniowych, szkoleń i oceny szkoleń?			
Określenia, co należy komunikować i w jaki sposób będzie to wykonywane?			
Ustalania środków nadzoru i ich skutecznego wdrożenia i stosowania?			
Badania incydentów i niezgodności oraz określania działań korygujących?			



KONSULTACJE I WSPÓŁUDZIAŁ PRACOWNIKÓW			
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje procesy:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Konsultacji i współudziału pracowników na wszystkich właściwych poziomach i w odniesieniu do wszystkich właściwych funkcji, a tam, gdzie istnieją, również przedstawicieli pracowników, w opracowywaniu, planowaniu, wdrażaniu, ocenie efektów działania i doskonaleniu systemu zarządzania BHP?			
Czy organizacja:			
Zapewnia mechanizmy, czas, szkolenia i zasoby niezbędne do współudziału?			
Zapewnia terminowy dostęp do jednoznacznych, zrozumiałych i istotnych informacji na temat SZBHP?			
Określiła i usunęła przeszkody lub bariery dla współudziału oraz minimalizuje te przeszkody lub bariery, które nie mogą być usunięte?			
Czy organizacja podkreśla znaczenie konsultacji z pracownikami na stanowiskach niekierowniczych w zakresie:			
Określenia potrzeb i oczekiwań stron zainteresowanych?			
Ustanawiania polityki BHP?			
Przydzielania odpowiednich ról, odpowiedzialności i uprawnień w organizacji?			
Ustalania, w jaki sposób spełniać wymagania prawne i inne wymagania?			
Ustanawiania celów BHP i planowania ich osiągnięcia?			
Ustalania odpowiednich środków nadzoru nad zlecaniem na zewnątrz, zakupami i wykonawcami?			
Określenia, co należy monitorować, mierzyć i oceniać?			
Planowania, ustanawiania, wdrażania i utrzymywania programu(-ów) auditów?			
Zapewniania ciągłego doskonalenia?			

ROZDZIAŁ 6 – PLANOWANIE

Chociaż planowanie zawsze było integralną częścią tworzenia i utrzymywania SZBHP, ISO 45001:2018 kładzie większy nacisk na planowanie, które organizacja wykonuje, aby proaktywnie identyfikować wszelkie okoliczności, mogące prowadzić do niepożądanych zdarzeń, które mogłyby uniemożliwić osiągnięcie ciągłego doskonalenia. Organizacja jest teraz zobowiązana do uwzględnienia zarówno swojego kontekstu, jak i stron zainteresowanych podczas planowania i wdrażania systemu zarządzania BHP.

PLANOWANIE			
Planując system zarządzania BHP:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja rozważyła kontekst, strony zainteresowane i zakres systemu zarządzania BHP oraz określiła ryzyka i szanse, do których należy się odnieść, w celu:			
Zapewnienia, że system zarządzania BHP może osiągnąć zamierzony(-e) wynik(-i)?			
Zapobiegania niepożądanym skutkom lub ich zmniejszania?			
Osiągnięcia ciągłego doskonalenia?			
Czy organizacja zaplanowała działania, które:			
Dotyczą ryzyk i szans, które są istotne dla zamierzonych wyników SZBHP związanych ze zmianami w organizacji, jej procesach lub systemie zarządzania BHP?			
Dotyczą odpowiednich wymagań prawnych i innych wymagań?			
Przygotowują na sytuacje awaryjne i do reagowania na nie?			
Czy organizacja, w przypadku planowania zmian, stałych lub tymczasowych, przeprowadziła tę ocenę przed wprowadzeniem zmian?			
Czy organizacja zaplanowała sposób:			
Integrowania i wdrażania tych działań do procesów swojego systemu zarządzania BHP lub innych procesów biznesowych?			
Oceny skuteczności tych działań?			

IDENTYFIKACJA ZAGROZEŃ ORAZ OCENA RYZYK I SZANS			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje proces(-y) identyfikacji zagrożeń, który jest ciągły i proaktywny?			
Czy proces(-y) ten(te) uwzględnia(-ją) między innymi:			
Organizację pracy, czynniki społeczne (w tym obciążenie pracą, godziny pracy, wiktyimizacja, nękanie i mobbing), przywództwo i kulturę w organizacji?			
Rutynowe i nierutynowe działania i sytuacje, w tym zagrożenia wynikające z infrastruktury, wyposażenia, materiałów, substancji i warunków fizycznych w miejscu pracy?			
Rutynowe i nierutynowe działania i sytuacje, w tym zagrożenia wynikające z projektowania wyrobu i usługi, badań, rozwoju, testowania, produkcji, montażu, konstruowania, dostarczania usługi, utrzymania i likwidacji?			
Rutynowe i nierutynowe działania i sytuacje, w tym zagrożenia wynikające z czynników ludzkich?			
Rutynowe i nierutynowe działania i sytuacje, w tym zagrożenia wynikające z sposobu wykonywania pracy?			
Istotne incydenty zaistniałe w przeszłości, wewnątrz lub na zewnątrz organizacji, w tym sytuacje awaryjne, oraz ich przyczyny?			
Sytuacje potencjalnie awaryjne?			
Ludzi, biorąc przy tym pod uwagę: – osoby mające dostęp do miejsca pracy i ich działania, w tym pracowników, wykonawców, gości i inne osoby; – osoby znajdujące się w pobliżu miejsca pracy, na które mogą mieć wpływ działania organizacji; – pracowników w miejscu, którzy nie znajdują się pod bezpośrednim nadzorem organizacji?			
Inne zagadnienia, biorąc przy tym pod uwagę: – projektowanie przestrzeni pracy, procesów, instalacji, maszyn/wyposażenia, procedur operacyjnych oraz organizacji pracy, w tym ich dostosowanie do potrzeb i możliwości pracowników; – sytuacje występujące w otoczeniu miejsca pracy, spowodowane działaniami związanymi z pracą pod nadzorem organizacji; – sytuacje nienadzorowane przez organizację i występujące w otoczeniu miejsca pracy, które mogą powodować urazy i dolegliwości zdrowotne u osób w miejscu pracy;			
Faktyczne lub proponowane zmiany w organizacji, operacjach, procesach, działaniach i systemie zarządzania BHP?			
Zmiany stanu wiedzy i informacji o zagrożeniach?			

OCENA RYZYK DOTYCZĄCYCH BHP ORAZ INNYCH RYZYK DLA SYSTEMU ZARZĄDZANIA BHP			
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje proces(-y), aby:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Oceń ryzyka dotyczące BHP wynikające ze zidentyfikowanych zagrożeń, uwzględniając przy tym skuteczność istniejących środków ograniczających te ryzyka?			
Określić i ocenić inne ryzyka związane z ustanowieniem, wdrożeniem, funkcjonowaniem i utrzymywaniem systemu zarządzania BHP?			
Czy metodę(-y) przyjętą(-e) przez organizację i kryteria oceny ryzyk dotyczących BHP określono z uwzględnieniem zakresu, charakteru i czasu występowania tych ryzyk, aby zapewnić, że ta metoda i kryteria są bardziej proaktywne niż reaktywne i są używane w sposób systematyczny.			
Czy są utrzymywane i przechowywane udokumentowane informacje dotyczące metod i kryteriów.			

OCENA SZANS DOTYCZĄCYCH BHP I INNYCH SZANS DLA SYSTEMU ZARZĄDZANIA BHP			
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje proces(-y) w celu oceny:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Szans dotyczących BHP, umożliwiających poprawę efektów działania w zakresie BHP, przy uwzględnieniu planowanych zmian w organizacji, jej politykach, procesach lub działaniach?			
Szans dotyczących dostosowania pracy, organizacji pracy i środowiska pracy do pracowników?			
Szans dotyczących eliminowania zagrożeń i ograniczania ryzyk dotyczących BHP?			
Innych szans na doskonalenie systemu zarządzania BHP?			

OKREŚLENIE ODPOWIEDNIH WYMAGAŃ PRAWNYCH I INNYCH WYMAGAŃ			
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje proces(-y) w celu:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Określenia i posiadania dostępu do aktualnych przepisów prawnych i innych wymagań, które mają zastosowanie do zagrożeń, ryzyk dotyczących BHP i SZBHP organizacji?			
Określenia, jak te przepisy prawne i inne wymagania stosować w organizacji i co powinno być komunikowane?			
Uwzględniania tych przepisów prawnych i innych wymagań przy ustalaniu, wdrażaniu, utrzymywaniu i ciągłym doskonaleniu swojego systemu zarządzania BHP?			
Czy organizacja utrzymuje i przechowuje udokumentowane informacje o tych przepisach prawnych i innych wymaganiach dotyczących organizacji oraz zapewnić ich aktualizację w celu uwzględnienia wszelkich zmian?			

PLANOWANIE DZIAŁAŃ			
Czy organizacja zaplanowała:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Działania, które: – dotyczą ryzyk i szans, – dotyczą przepisów prawnych i innych wymagań, – przygotowują na sytuacje awaryjne i do reagowania na nie?			
Jak integrować i wdrażać te działania do procesów swojego systemu zarządzania BHP lub innych procesów biznesowych oraz jak oceniać skuteczność tych działań?			
Czy planując podjęcie działania organizacja uwzględniła hierarchię stosowania środków ograniczających ryzyko dotyczące BHP oraz wyniki systemu zarządzania BHP.			
Czy planując swoje działania organizacja rozważyła najlepsze praktyki, rozwiązania technologiczne oraz wymagania finansowe, operacyjne i biznesowe?			

CELE BHP I PLANOWANIE ICH OSIĄGNIĘCIA			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja ustanowiła cele BHP dla odpowiednich funkcji i na odpowiednich poziomach, żeby utrzymywać i ciągle doskonalić system zarządzania BHP i poprawiać efekty działania w zakresie BHP ?			
Czy cele BHP są:			
Spójne z polityką BHP?			
Mierzalne (jeżeli to możliwe) lub umożliwiające ocenę efektów działania?			
Monitorowane?			
Komunikowane?			
Odpowiednio aktualizowane?			
Czy cele BHP uwzględniają:			
Wymagania mające zastosowanie?			
Wyniki oceny ryzyk i szans ?			
Wyniki konsultacji z pracownikami, a tam, gdzie istnieją, z ich przedstawicielami?			





PLANOWANIE OSIĄGNIĘCIA CELÓW BHP			
Czy planując sposób osiągnięcia celów BHP organizacja określiła:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Co ma być zrobione?			
Jakie zasoby będą wymagane?			
Kto będzie odpowiedzialny?			
Kiedy zostanie to zakończone?			
W jaki sposób będą oceniane wyniki, w tym wskaźniki do monitorowania?			
W jaki sposób będą podejmowane działania, aby osiągnąć cele BHP, zostaną zintegrowane z procesami biznesowymi organizacji?			
Czy organizacja utrzymuje i przechowuje udokumentowane informacje dotyczące celów BHP i planów ich osiągnięcia?			

ROZDZIAŁ 7 – WSPARCIE

Nowa norma ISO 45001: 2018 zawiera dużo bardziej szczegółowe wymagania, i kładzie większy nacisk na zapewnienie zasobów niezbędnych do ustanowienia i utrzymania skutecznego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

ZASOBY			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja określiła i zapewniła zasoby niezbędne do ustanowienia, wdrożenia, utrzymywania i ciągłego doskonalenia SZBHP?			

KOMPETENCJE			
Czy organizacja:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Określiła niezbędne kompetencje pracowników, które wpływają lub mogą wpływać na efekty działania w zakresie BHP ?			
Zapewniła, że pracownicy są kompetentni (w tym posiadają zdolność do identyfikacji zagrożeń) na podstawie odpowiedniego wykształcenia, szkolenia lub doświadczenia?			
Tam gdzie ma to zastosowanie, podejmuje działania w celu zdobycia i utrzymywania niezbędnych kompetencji oraz ocenia skuteczność tych działań?			
Przechowuje odpowiednie udokumentowane informacje jako dowód kompetencji.?			

ŚWIADOMOŚĆ			
Czy organizacja uświadomiła pracowników w zakresie:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Polityki BHP i celów BHP?			
Ich wkładu w skuteczność systemu zarządzania BHP, w tym korzyści płynących z poprawy efektów działania w zakresie BHP?			
Obecnych i potencjalnych konsekwencji niezgodności z wymaganiami SZBHP?			
Incydentów i wyników ich badań, które są dla nich istotne?			
Zagrożeń, ryzyk dotyczących BHP i wynikających z nich działań, które są dla nich istotne?			
Możliwości powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się jeżeli stwierdzą bezpośrednie i poważne zagrożenie dla ich życia lub zdrowia, a także zasad chroniących ich przed nieuzasadnionymi konsekwencjami takiego postępowania?			

INFORMACJE I KOMUNIKACJA			
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje proces(-y) niezbędny(-e) dla komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej istotnej dla SZBHP, w tym określiła:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Co ma być komunikowane?			
Kiedy ma być komunikowane?			
Z kim się komunikować – wewnątrznie pomiędzy różnymi poziomami i funkcjami organizacji; – wśród wykonawców i osób odwiedzających miejsce pracy; – wśród innych stron zainteresowanych?			
Jak się komunikować?			
Czy rozważając swoje potrzeby komunikacyjne, organizacja uwzględnia aspekty różnorodności (np. płeć, język, kulturę, umiejętność czytania i pisanie, niepełnosprawność)?			
Czy organizacja zapewniła, że opinie zewnętrznych stron zainteresowanych są brane pod uwagę podczas ustanawiania procesu(-ów) komunikacji zewnętrznej?			
Czy ustanawiając swój (swoje) proces(-y) komunikacji, organizacja:			
Uwzględniła przepisy prawne i inne wymagania?			
Zapewniła, że przekazywane informacje dotyczące BHP są spójne z informacjami powstającymi w ramach systemu zarządzania BHP i wiarygodne?			
Czy organizacja odpowiada na istotne komunikaty dotyczące jej SZBHP?			
Czy organizacja przechowuje udokumentowane informacje jako dowód swojej komunikacji?			
Czy organizacja zapewniła aby proces(-y) komunikacji umożliwiał(-ty) pracownikom przyczynianie się do ciągłego doskonalenia?			
Komunikacja wewnętrzna – Czy organizacja:			
Komunikuje wewnątrznie między różnymi poziomami i funkcjami wewnątrz organizacji informacje istotne dla SZBHP, w tym o zmianach w systemie zarządzania BHP, jeśli jest to odpowiednie?			
Zapewnia, że proces(-y) komunikacji umożliwia(-ją) pracownikom przyczynianie się do ciągłego doskonalenia?			
Komunikacja zewnętrzna – Czy organizacja:			
Przekazuje na zewnątrz informacje dotyczące SZBHP, jak ustalono w jej procesie(-ach) komunikacji oraz z uwzględnieniem odnoszących się do niej przepisów prawnych i innych wymagań			

UDOKUMENTOWANE INFORMACJE			
Czy system zarządzania BHP organizacji zawiera:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Udokumentowane informacje wymagane przez ISO 45001?			
Udokumentowane informacje określone przez organizację jako niezbędne dla skuteczności systemu zarządzania BHP?			
Czy opracowując i aktualizując udokumentowane informacje, organizacja zapewnia odpowiednie:			
Identyfikację i opis (np. tytuł, datę, autora lub numer referencyjny)?			
Format (np. język, wersję oprogramowania, grafikę) i nośnik (np. papierowy, elektroniczny)?			
Przegląd i zatwierdzenie pod względem przydatności i adekwatności?			
Czy organizacja nadzoruje udokumentowane informacje wymagane przez SZBHP i przez ISO 45001, aby zapewnić:			
Ich dostępność i przydatność do zastosowania tam, gdzie są potrzebne, i wtedy, gdy są potrzebne?			
Ich odpowiednią ochronę (np. przed utratą poufności, niewłaściwym użyciem lub utratą integralności)?			
Czy w celu nadzoru nad udokumentowanymi informacjami organizacja uwzględniła następujące działania (jeżeli ma to zastosowanie):			
Dystrybucję, dostęp, wyszukiwanie i wykorzystywanie?			
Przechowywanie i zabezpieczanie, łącznie z zachowaniem czytelności?			
Nadzorowanie zmian (np. nadzorowanie wersji)?			
Przechowywanie i likwidację?			
Czy organizacja zidentyfikowała, jeżeli jest to odpowiednie, i nadzoruje udokumentowane informacje pochodzące spoza organizacji, uznane przez nią za niezbędne do planowania i działań operacyjnych systemu zarządzania BHP?			

ROZDZIAŁ 8 – DZIAŁANIA OPERACYJNE

ISO 45001:2018 wymaga, aby kontrolować nie tylko wdrażanie i planowanie zmian w procesach, ale także niezamierzone, nieplanowane zmiany. W przypadku niezamierzonych zmian trzeba wykazać, że zidentyfikowano wszelkie rzeczywiste lub potencjalne niekorzystne skutki i podjęto działania w celu ich złagodzenia.

PLANOWANIE I NADZÓR NAD DZIAŁANAMI OPERACYJNYMI			
Czy organizacja określiła, zaplanowała, wdrożyła, nadzoruje i utrzymuje procesy potrzebne do spełnienia wymagań systemu zarządzania BHP oraz wdrożyła działania określone w Rozdziale 6, poprzez:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Ustalenie kryteriów dla procesów?			
Wdrożenie nadzoru nad procesami zgodnie z kryteriami?			
Utrzymywanie i przechowywanie udokumentowanych informacji w zakresie niezbędnym do uzyskania pewności, że procesy zostały zrealizowane tak, jak to zaplanowano?			
Dostosowywanie pracy do pracowników?			
Czy w miejscach pracy, w których prowadzą działalność różni pracodawcy, organizacja koordynuje odpowiednie części systemu zarządzania BHP z pozostałymi organizacjami?			

ELIMINOWANIE ZAGROZEŃ I OGRANICZANIE RYZYK DOTYCZĄCYCH BHP			
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje proces(-y) eliminowania zagrożeń oraz ograniczania ryzyk dotyczących BHP z użyciem środków ograniczających te ryzyka według następującej hierarchii:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Eliminowanie zagrożenia?			
Zastępowanie mniej niebezpiecznymi procesami, działaniami operacyjnymi, materiałami lub mniej niebezpiecznym wyposażeniem?			
Stosowanie technicznych i organizacyjnych środków ograniczających ryzyko?			
Stosowanie administracyjnych środków ograniczających ryzyko, w tym szkoleń?			
Stosowanie odpowiednich środków ochrony indywidualnej?			

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ			
Czy organizacja ustanowiła proces(-y) wprowadzania i nadzorowania planowanych tymczasowych i stałych zmian, które wpływają na efekty działania w zakresie BHP, obejmujące	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Nowe wyroby, usługi i procesy lub zmiany w istniejących wyrobach, usługach i procesach, obejmujące: – lokalizację miejsca pracy i jego otoczenia; – organizację pracy; – warunki pracy; – wyposażenie; – siłę roboczą?			
Zmiany przepisów prawnych i innych wymagań?			
Zmiany wiedzy lub informacji o zagrożeniach i ryzykach dotyczących BHP?			
Rozwój wiedzy i technologii?			
Czy organizacja dokonuje przeglądu konsekwencji niezamierzonych zmian, podejmując, w razie potrzeby, działania w celu ograniczania niepożądanych skutków?			



ZAKUPY			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje proces(-y) nadzorowania zakupów wyrobów i usług, aby zapewnić ich zgodność z systemem zarządzania BHP?			

WYKONAWCY			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja koordynuje swoje proces(-y) zakupów ze swoimi wykonawcami w celu identyfikowania zagrożeń oraz oceny i nadzorowania ryzyk dotyczących BHP, wynikających z:			
Działań i operacji wykonawców, które mają wpływ na organizację?			
Działań i operacji organizacji, które mają wpływ na pracowników wykonawców?			
Działań i operacji organizacji, które mają wpływ na pracowników wykonawców?			
Czy organizacja zapewnia, że wymagania jej systemu zarządzania BHP są spełnione przez wykonawców i ich pracowników?			
Czy w realizowanym(-ych) w organizacji procesie(-ach) zakupów zdefiniowano i stosuje się kryteria bezpieczeństwa i higieny pracy do wyboru wykonawców?			

ZLECANIE NA ZEWNĄTRZ			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja:			
Zapewnia, że zlecane na zewnątrz funkcje i procesy są nadzorowane.			
Zapewnia, że ustalenia dotyczące zlecenia na zewnątrz są spójne z przepisami prawnymi i innymi wymaganiami oraz pozwalają na osiągnięcie zamierzonych wyników SZBHP.			
Zdefiniowała w systemie zarządzania BHP rodzaj oraz zakres nadzoru, jaki należy zastosować do tych funkcji i procesów?			

GOTOWOŚĆ I REAGOWANIE NA SYTUACJE AWARYJNE			
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje proces(-y) potrzebny(-e) do przygotowania się i reagowania na potencjalne sytuacje awaryjne, zidentyfikowane w Rozdziale 6, w tym:	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Ustalenie planowanego reagowania na sytuacje awaryjne, z udzielaniem pierwszej pomocy włącznie?			
Zapewnienie szkolenia dotyczącego planowanego reagowania?			
Okresowe testowanie i ćwiczenia planowanej zdolności reagowania?			
Ocenę efektów działania i, jeżeli to konieczne, aktualizację planowanego reagowania po testach, a w szczególności po wystąpieniu sytuacji awaryjnych?			
Przekazywanie i dostarczanie wszystkim pracownikom istotnych informacji o ich obowiązkach i odpowiedzialności?			
Przekazywanie istotnych informacji wykonawcom, gościom, służbom ratowniczym, organom administracji i, jeżeli jest to odpowiednie, społeczności lokalnej?			
Uwzględnienie potrzeb i możliwości wszystkich odpowiednich stron zainteresowanych i zapewnienie ich zaangażowania, jeżeli jest to odpowiednie, w opracowanie planowanego reagowania?			
Czy organizacja utrzymuje i przechowuje udokumentowane informacje dotyczące procesu(-ów) oraz planów reagowania na potencjalne sytuacje awaryjne?			

ROZDZIAŁ 9 – OCENA EFEKTÓW DZIAŁANIA

Nowa norma ISO 45001:2018 podkreśla znaczenie zarządzania poprzez analizę danych oraz stosowania większej ilości wskaźników. Prowadzi to do znacznie bardziej ustrukturyzowanej oceny systemów zarządzania BHP i wymaga od organizacji ustawienia odpowiedniego i wiarygodnego monitorowania i pomiarów oraz oceny i analizy tych wyników.

MONITOROWANIE, POMIARY, ANALIZA I OCENA EFEKTÓW DZIAŁANIA			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje proces(-y) monitorowania, pomiaru, analizy i oceny efektów działania?			
Czy organizacja określiła:			
Co należy monitorować i mierzyć, w tym: – zakres spełnienia przepisów prawnych i innych wymagań; – swoje działania i działania operacyjne związane ze zidentyfikowanymi zagrożeniami, ryzykami i szansami; – postępy w osiągnięciu celów BHP organizacji; – skuteczność operacyjnych środków nadzoru i innych środków nadzoru?			
Metody monitorowania, pomiarów, analizy i oceny efektów działania, tam gdzie ma to zastosowanie, w celu zapewnienia poprawności wyników?			
Kryteria, względem których organizacja będzie oceniać swoje efekty działania w zakresie BHP?			
Kiedy należy monitorować i wykonywać pomiary?			
Kiedy należy analizować, oceniać i komunikować wyniki monitorowania i pomiarów?			
Czy organizacja ocenia efekty działania w zakresie BHP i określa skuteczność SZBHP?			
Czy organizacja zapewniła, że wyposażenie do monitorowania i pomiarów jest wzorcowane lub sprawdzane, jeżeli ma to zastosowanie, a także odpowiednio stosowane i utrzymywane?			
Czy organizacja przechowuje odpowiednie udokumentowane informacje:			
Jako dowody wyników monitorowania, pomiarów, analizy i oceny efektów działania?			
Dotyczące utrzymania, wzorcowania lub sprawdzania wyposażenia pomiarowego?			

OCENA ZGODNOŚCI			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje proces(-y) oceny zgodności z przepisami prawnymi i innymi wymaganiami (Rozdział 6)?			
Czy organizacja:			
Określiła częstość i metodę(-y) oceny zgodności?			
Ocenia zgodność i jeżeli to konieczne, podejmuje działanie (patrz Rozdział 10)?			
Utrzymuje wiedzę i zrozumienie jej statusu zgodności z przepisami prawnymi i innymi wymaganiami?			
Przechowuje udokumentowane informacje dotyczące wyniku(-ów) oceny zgodności?			

AUDIT WEWNĘTRZNY			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja przeprowadza audyty wewnętrzne w zaplanowanych odstępach czasu, w celu uzyskania informacji o tym, czy system zarządzania BHP jest:			
Zgodny z własnymi wymaganiami organizacji dotyczącymi systemu zarządzania BHP, z uwzględnieniem polityki i celów BHP oraz z wymaganiami ISO 45001?			
Skutecznie wdrożony i utrzymywany?			
Czy organizacja:			
Zaplanowała, ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje program(-y) auditów, w tym określiła częstość auditów, metody, odpowiedzialność, konsultacje, wymagania dotyczące planowania i raportowania, które powinny uwzględniać znaczenie rozpatrywanych procesów i wyniki poprzednich auditów?			
Określiła kryteria i zakres każdego auditu?			
Wybiera kompetentnych auditorów i przeprowadza audyty aby upewnić się, że proces auditu jest obiektywny i bezstronny?			
Zapewnia przedstawianie wyników auditów właściwym kierownikom, pracownikom, a tam gdzie istnieją, przedstawicielom pracowników oraz innym właściwym stronom zainteresowanym?			
Podejmuje działania w celu wyeliminowania niezgodności i ciągłej poprawy efektów działania w zakresie BHP (patrz Rozdział 10)?			
Przechowuje udokumentowane informacje jako dowód realizacji programu auditów i wyników auditów?			

PRZEGLĄD ZARZĄDZANIA			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy najwyższe kierownictwo przeprowadza przegląd SZBHP organizacji w zaplanowanych odstępach czasu, aby zapewnić jego stałą przydatność, adekwatność i skuteczność?			
Czy przegląd zarządzania obejmuje rozważenie:			
Statusu działań z poprzednich przeglądów zarządzania?			
Zmian czynników zewnętrznych i wewnętrznych, które są istotne dla SZBHP, w tym potrzeb i oczekiwań stron zainteresowanych, przepisów prawnych i innych wymagań oraz ryzyk i szans?			
Stopnia, w jakim zrealizowano politykę BHP i osiągnięto cele BHP?			
Informacji o efektach działania w zakresie BHP, w tym trendach dotyczących: <ul style="list-style-type: none"> – incydentów, niezgodności, działań korygujących i ciągłego doskonalenia; – wyników monitorowania i pomiarów; – wyników oceny zgodności z przepisami prawnymi i innymi wymaganiami; – wyników auditów; – konsultacji i współdziałania pracowników; – ryzyk i szans? 			
Adekwatności zasobów do utrzymywania skutecznego systemu zarządzania BHP?			
Odpowiedniej komunikacji ze stronami zainteresowanymi?			
Szans ciągłego doskonalenia?			
Czy dane wyjściowe z przeglądu zarządzania obejmują decyzje związane z:			
Ciągłą przydatnością, adekwatnością i skutecznością systemu zarządzania BHP w osiągnięciu zamierzonych wyników?			
Szansami ciągłego doskonalenia?			
Wszelkimi potrzebami zmian w SZBHP?			
Potrzebnymi zasobami?			
Działaniami, jeżeli są potrzebne?			
Szansami dotyczącymi poprawy integracji SZBHP z innymi procesami biznesowymi?			
Wszelkimi następstwami dla strategicznego kierunku organizacji?			
Czy najwyższe kierownictwo komunikuje pracownikom oraz – tam gdzie istnieją – przedstawicielom pracowników odpowiednie dane wyjściowe z przeglądów zarządzania?			
Czy organizacja przechowuje udokumentowane informacje jako dowód wyników przeglądów zarządzania?			

ROZDZIAŁ 10 – DOSKONALENIE

Rozdział podkreśla ogólną potrzebę ciągłego doskonalenia planowania, procesów i operacji. Aby zachować zgodność, należy wykazać, że aktywnie poszukuje się możliwości poprawy działania i wdrażane są wszelkie niezbędne działania prowadzące do osiągnięcia poprawy SZBHP.

DOSKONALENIE			
	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja określiła szanse doskonalenia (patrz Rozdział 9) i wdrożyła niezbędne działania, aby osiągnąć zamierzone wyniki swojego systemu zarządzania BHP?			
INCYDENTY, NIEZGODNOŚCI I DZIAŁANIA KORYGUJĄCE			
Czy organizacja ustanowiła, wdrożyła i utrzymuje proces(-y) – w tym raportowania, badania i podejmowania działań – w celu określenia i postępowania z incydentami i niezgodnościami ?			
Czy organizacja, w przypadku wystąpienia incydentu lub niezgodności:			
Reaguje w odpowiednim czasie oraz: – podejmuje działania mające na celu ich nadzorowanie i skorygowania; – zajmuje się ich następstwami?			
Ocenia, przy udziale pracowników i zaangażowaniu innych odpowiednich stron zainteresowanych, potrzebę podjęcia działań korygujących w celu wyeliminowania pierwotnej przyczyny (przyczyn) incydentu lub niezgodności, tak aby się nie powtórzyły lub nie wystąpiły w innym miejscu przez: – badanie incydentu lub przegląd niezgodności; – ustalenie przyczyny (przyczyn) incydentu lub niezgodności; – ustalenie, czy miały miejsce podobne incydenty, czy występują niezgodności lub czy mogłyby one potencjalnie wystąpić?			
Dokonuje przeglądu istniejących ocen ryzyk dotyczących BHP i innych rodzajów ryzyk, jeżeli jest to odpowiednie?			
Określa i wdraża wszelkie potrzebne działania, w tym działania korygujące, zgodnie z hierarchią środków ograniczających ryzyko i zarządzaniem zmianą?			
Ocenia, przed podjęciem działań, ryzyka dotyczące BHP związane z nowymi lub zmienionymi zagrożeniami?			
Dokonuje przeglądu skuteczności wszelkich podjętych działań, w tym działań korygujących?			



	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Wprowadza zmiany w systemie zarządzania BHP, jeżeli to konieczne?			
Czy działania korygujące są odpowiednie do skutków lub potencjalnych skutków incydentów lub stwierdzonych niezgodności?			
Czy organizacja przechowuje jako dowody udokumentowane informacje dotyczące: – charakteru incydentów lub niezgodności oraz wszelkich działań podjętych w ich następstwie; – wyników wszelkich działań i działań korygujących, w tym ich skuteczności?			
Czy organizacja przekazuje udokumentowane informacje odpowiednim pracownikom i – tam gdzie istnieją – przedstawicielom pracowników oraz innym stronom zainteresowanym?			

CIĄGŁE DOSKONALENIE

	GOTOWE	PRAWIE GOTOWE	PRACA DO WYKONANIA
Czy organizacja ciągle doskonali przydatność, adekwatność i skuteczność SZBHP przez:			
Poprawę efektów działania w zakresie BHP?			
Promowanie kultury wspierającej SZBHP?			
Promowanie współdziałania pracowników we wdrażaniu działań na rzecz ciągłego doskonalenia systemu zarządzania BHP?			
Utrzymywanie i przechowywanie udokumentowanych informacji jako dowodu ciągłego doskonalenia?			
Komunikowanie odpowiednich wyników ciągłego doskonalenia pracownikom oraz – tam gdzie istnieją – przedstawicielom pracowników?			

NASTĘPNE KROKI

Mamy nadzieję, że lista kontrolna gotowości do ISO 45001:2018 pomogła lepiej zrozumieć nowy standard oraz jego wymagania, które należy spełnić aby z sukcesem przejść proces certyfikacji.

Poniżej znajdują się wskazówki jaki następnym krokiem wskazywać wyniki checklisty.

JEŚLI ZAZNACZONO WIĘKSZOŚĆ (LUB WSZYSTKIE) ODPOWIEDZI GOTOWE (Z MNIEJSZOŚCIĄ PRAWIE GOTOWE):	JEŚLI WIĘKSZOŚĆ ODPOWIEDZI TO PRAWIE GOTOWE, Z MNIEJSZOŚCIĄ ODPOWIEDZI GOTOWE I PRACA DO WYKONANIA:	JEŚLI WIĘKSZOŚCIĄ ODPOWIEDZI JEST PRACA DO WYKONANIA, Z MNIEJSZOŚCIĄ ODPOWIEDZI GOTOWE I PRAWIE GOTOWE:
<p>Gratulujemy!</p> <p>Możesz już zarezerwować audyt w SGS. Skontaktuj się z nami, pomożemy w uzyskaniu certyfikatu. Można to zrobić wysyłając e-mail na adres pl.certyfikacja@sgs.com</p>	<p>W takim przypadku, organizacja skorzystałaby na analizie luk, która pomaga zidentyfikować obszary, którymi należy się zająć i dostarcza praktycznych sposobów, w jakie można to osiągnąć.</p> <p>Aby to zrobić, skontaktuj się z SGS.</p>	<p>Wygląda na to, że są jeszcze pewne obszary nowego standardu, do których system zarządzania organizacji nie jest dostosowany, ale może to być rozwiązane na wiele sposobów.</p> <p>Akademia SGS Akademia SGS prowadzi różnorodne szkolenia na temat ISO 45001:2018 zarówno w formie otwartej jak i dedykowanej. Prowadzimy też szkolenia online.</p> <p>Pre-audit / Analiza Luk Pre-audit to świetna metoda by zidentyfikować obszary, które wymagają jeszcze uwagi oraz pomaga zrozumieć w jaki sposób można osiągnąć zgodność.</p>

Decyzja o zarezerwowaniu audytu certyfikacyjnego powinna być prosta, jednak aspekty dotyczące standardu mogą wydawać się zniechęcające. Firma SGS dokłada wszelkich starań, aby proces audytu był jak najłatwiejszy dla naszych klientów oraz zapewnia stale aktualizowane informacje i zasoby na naszej stronie internetowej.

KONTAKT



pl.certyfikacja@sgs.com



+48 22 329 22 93



www.sgs.pl



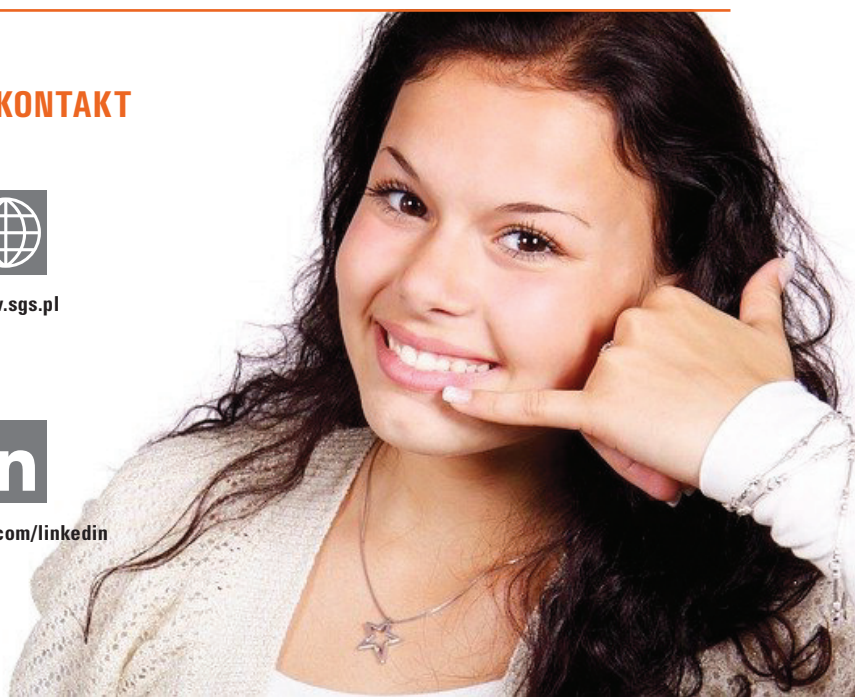
www.sgs.com/facebook



www.sgs.com/twitter



www.sgs.com/linkedin



WWW.SGS.PL

WHEN YOU NEED TO BE SURE

