


Barbara Piaskowska
Luty 2007

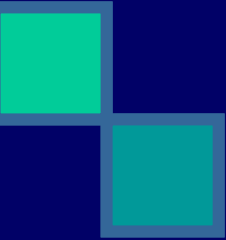
System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wg normy PN-N 18001:2004 (SZBHP)




PN-N 18001:2004 „Systemy zarządzania
bezpieczeństwem i higieną pracy.
Wymagania.”



System Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy



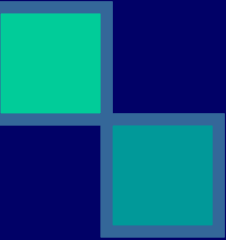
to część ogólnego systemu zarządzania organizacją, która obejmuje strukturę organizacyjną, planowanie, odpowiedzialności, zasady postępowania, procedury, procesy i zasoby potrzebne do **opracowania, wdrażania, realizowania, przeglądu i utrzymywania polityki bezpieczeństwa i higieny pracy**




pkt. 3.20 PN-N 18001:2004



Co to znaczy systemowe zarządzanie BHP ?




Systemowe zarządzanie bezpieczeństwem jest **metoda**, która pozwala uporządkować i usystematyzować wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy w firmie, a jej ideaą jest pełne i udokumentowane zaangażowanie zarówno kierownictwa, jak i każdego pracownika w rzeczywiste działania na rzecz bezpieczeństwa pracy

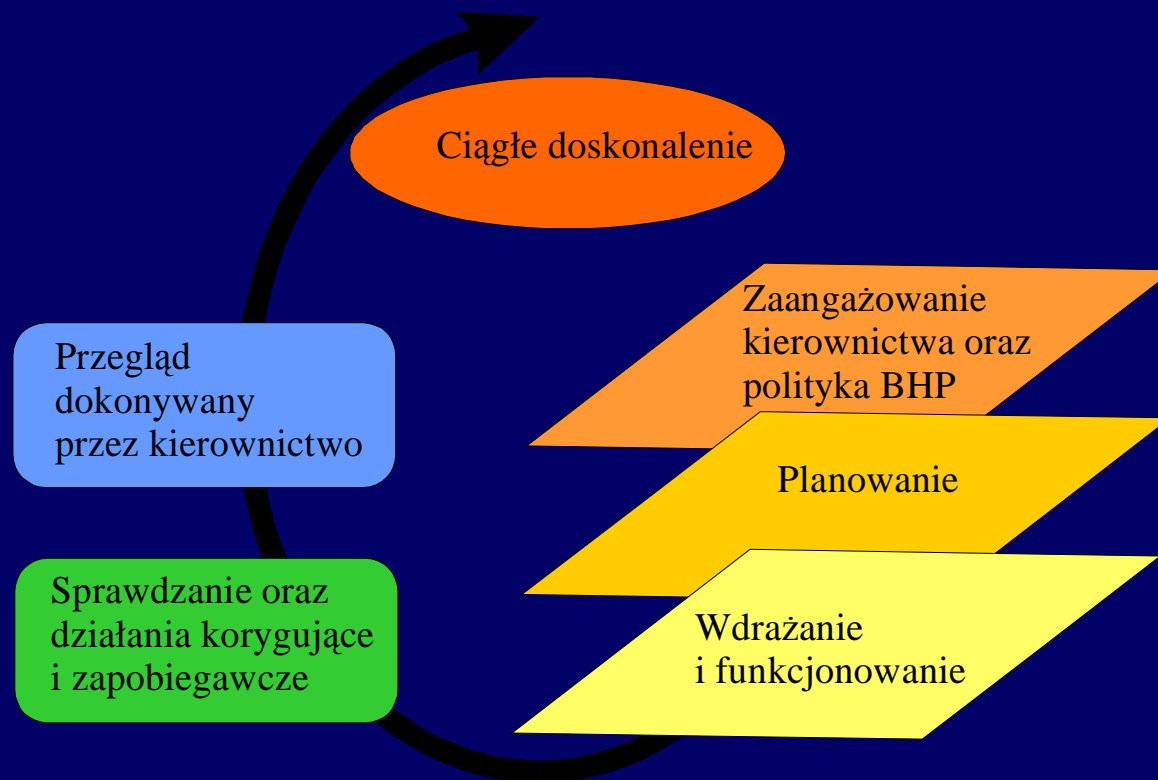




SZBHP w szczególności polega na **konsekwentnej** realizacji ustalonych działań tj.:

- opracowanie i ogłoszenie załódze **polityki oraz celów w zakresie BHP**, będących wyrazem zaangażowania najwyższego kierownictwa
 - określenie odpowiedzialności i uprawnień poszczególnych pracowników w zakresie działań na rzecz BHP
 - zapewnienie właściwych szkoleń oraz motywowanie pracowników do bezpiecznej i higienicznej pracy
 - organizowanie sprawnego systemu komunikowania się w zakresie BHP
 - ocenianie ryzyka zawodowego
 - opracowanie zasad reagowania na wypadki przy pracy oraz wdrażanie działań korygujących i zapobiegawczych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy
 - monitorowanie i auditowanie systemu zarządzania BHP
- 

Model systemu zarządzania BHP przyjęty w normie PN-N 18001:2004



Cykl pracy Deminga PDCA

Planuj (PLAN) – zaplanuj zadania do wykonania

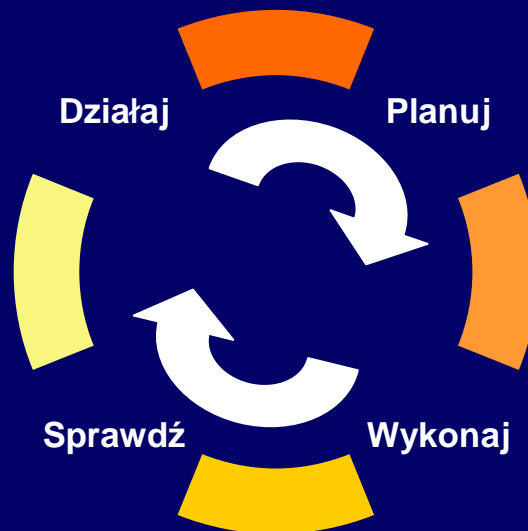
Wykonaj (DO) – wykonaj zaplanowane zadania, zapewnij do tego zasoby

Sprawdź (CHECK) – czy realizacja zadań przebiega zgodnie z planem

Działaj (ACT) – jeżeli realizacja zadań nie przebiega zgodnie z planem dokonaj niezbędnych korekt


PDCA to zasada ciągłego doskonalenia, japońska nazwa KAIZEN.

jap. 改善 - "kai" - zmiana, "zen" - dobry






Korzyści na które wskazuje literatura:

- spełnienie wymagań prawnych z zakresu BHP
 - rzeczywista poprawa warunków pracy
 - poprawa wizerunku firmy i wzrost jej konkurencyjności
 - ograniczenie liczby zwolnień chorobowych
 - zwiększenie ilości czasu pracy przeznaczonego na produkcję w związku z poprawą stanu BHP
 - aktywne włączanie się pracowników w program samokontroli - wzrost świadomości i motywacji załogi
 - zainteresowanie pracą w związku z poprawą jakości, wydajności i bezpieczeństwa pracy
 - lepsza organizacja pracy i usprawnienie systemu informacji w przebiegu produkcji i problemach codziennej pracy zatrudnionych
- 




Korzyści, na które wskazuje literatura cd.

- przeprowadzona w sposób użyteczny i czytelny ocena ryzyka zawodowego
 - zapobieganie zdarzeniom potencjalnie wypadkowym (tzw. „śpiące wypadki”)
 - zmniejszenie kosztów związanych z ubezpieczeniem wypadkowym pracowników
 - zmniejszenie rotacji pracowników
 - Państwowa Inspekcja Pracy coraz częściej zwalnia firmy posiadające certyfikat systemu zarządzania BHP z okresowych kontroli
- 



Ogólny zakres prac

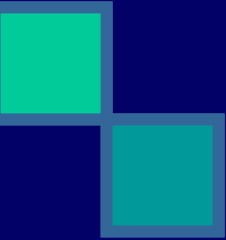
- ocena stopnia spełnienia przez przedsiębiorstwo wymagań systemu BHP (przeгляд wstępny)
 - identyfikacja procesów i procedur BHP w organizacji
 - identyfikacja i ocena ryzyka zawodowego
 - opracowanie i wdrożenie dokumentacji Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy (SZBHP)
 - przeprowadzenie auditów wewnętrznych SZBHP
 - szkolenia dla kadry pracowniczej i auditorów wewnętrznych
- 



Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap I* -

Zespół ds. wdrożenia



Powołanie zespołu ds. wdrażania SZBHP
(Specjalista ds. Systemu, Kierownicy
Działów, Specjalista ds. BHP)

Określenie odpowiedzialności za wdrożenie
SZBHP oraz związanych z tym uprawnień






Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap II* -

Szkolenia

Zorganizowanie i przeprowadzenie szkoleń dla kadry kierowniczej celem zapewnienia zrozumienia wymagań systemu zarządzania BHP oraz zaangażowania kadry we wdrażanie systemu (podstawy daje niniejsza prezentacja)

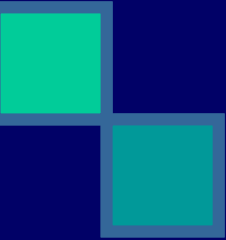





Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap III* -

Identyfikacja wymagań prawnych



należy opracować wykaz obowiązujących aktów prawnych, odpowiedzialności w tym zakresie oraz sposób przekazywania Informacji, np.:

- przeglądanie bazy danych o wymaganiach prawnych i wykazów wydawanych norm, identyfikacja wymagań dotyczących BHP oraz przekazywanie informacji Specjaliście ds. BHP (odp. Biuro Organizacyjno – Prawne)
 - analiza wymagań prawnych lub norm w aspekcie ich zastosowania w zakładzie oraz aktualizacja wykazu obowiązujących zakład wymagań prawnych i innych (odp. Specjalista ds. BHP)
 - ocena czy zakład spełnia zaktualizowane wymagania oraz zainicjowanie działań potrzebnych do ich spełnienia (odp. Specjalista ds. BHP)
- 



Etapy wdrażania SZBHP

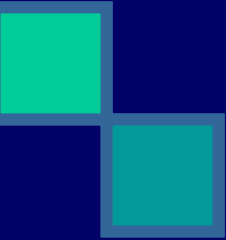
- *Etap IV* –

Przegląd wstępny

- opracowanie ankiet (anonimowych) o stanie BHP dla pracowników produkcyjnych
- zebranie danych z ankiet celem przyjrzenia się wymienianym problemom w trakcie wypełniania list kontrolnych
- opracowanie planu przeglądu wstępnego i list kontrolnych dla zespołów wykonujących przegląd
- wyznaczenie osób do przeprowadzenia przeglądu wstępnego
- szkolenie osób wykonujących przegląd
- przeprowadzenie przeglądu wstępnego
- podsumowanie wyników przeglądu wstępnego
- poinformowanie o wynikach przeglądu wstępnego pracowników lub ich przedstawicieli oraz komisji ds. BHP




Przegląd wstępny – co to jest ?



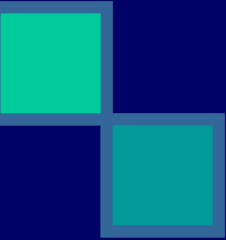

Przegląd wstępny to analiza stanu obecnego procesu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w odniesieniu do wymagań normy PN-N 18001:2004

Wynikiem przeglądu wstępnego powinna być rzeczywista ocena stanu zakładu w kontekście warunków BHP oraz procesu zarządzania BHP, będąca podstawą do określenia celów i planów ich realizacji



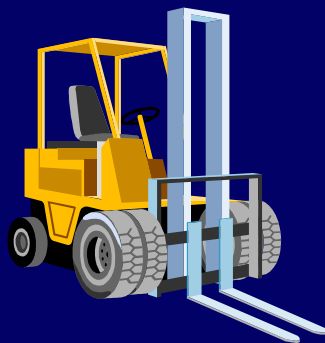


Przegląd wstępny w szczególności obejmuje:

- znajomość obowiązujących wymagań prawnych
 - zgodność stanu rzeczywistego z wymaganiami prawnymi
 - zgodność istniejącego systemu zarządzania BHP z ustalonymi wcześniej procedurami postępowania
 - znajomość występujących zagrożeń w zakładzie i związanego z nimi ryzyka
 - analizę przyczyn wypadków przy pracy oraz sytuacji, w których występuje zagrożenie życia lub zdrowia ludzi lub środowiska
 - wykorzystywanie zasobów (finansowych i ludzkich) przeznaczonych do zarządzania BHP
 - macierz zbieżności stanu rzeczywistego ze specyficznymi wymaganiami normy PN-N 18001:2004
 - porównanie z danymi o funkcjonowaniu SZBHP zakładów o takiej samej działalności
- 
- 

Listy kontrolne powinny zawierać:

- pytania odnoszące się do wymagań prawnych tj.:
stan techniczny maszyn i urządzeń,
stosowania środków ochrony indywidualnej,
identyfikacji zagrożeń i oceny związanego z nimi
ryzyka, znajomości i przestrzegania przepisów BHP
przez kadrę kierowniczą i pracowników,
prawidłowości zapisów dotyczących BHP,
- pytania na zgodność metod zarządzania BHP
z wymaganiami normy PN-N 18001:2004



Lista kontrolna – przykłady pytań

Ocena spełnienia przez maszyny minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania przez pracowników podczas pracy

Pytania dotyczące badanych zagadnień		Tak	Nie	ND
Ogólne, minimalne wymagania dotyczące maszyn i innych urządzeń technicznych				
1.	Czy elementy sterownicze maszyny, które mają wpływ na bezpieczeństwo pracowników są wyraźnie widoczne, możliwe do zidentyfikowania (łatwo rozpoznawalne) oraz odpowiednio oznakowane ?			
2.	Czy elementy sterowania, mające wpływ na bezpieczeństwo pracowników, są usytuowane poza strefami zagrożenia w taki sposób, aby ich obsługa nie powodowała dodatkowych zagrożeń (np. zetknięciem z będącymi w ruchu elementami napędu, narzędziami) i czy mogą stwarzać zagrożenia w związku z przypadkowym ich zadziałaniem ?			
3.	Czy operator maszyny – w przypadku gdy jest to konieczne - ma możliwość sprawdzenia, z miejsca głównego pulpitu sterowniczego (głównego stanowiska sterowania), czy nikt nie znajduje się w strefie niebezpiecznej i jeśli sprawdzenie tego nie jest możliwe, to układ bezpieczeństwa automatycznie wysyła akustyczny lub optyczny sygnał ostrzegawczy (np. sygnał dźwiękowy o zmiennej częstotliwości, sygnał świetlny przerywany) przed uruchomieniem maszyny ?			
4.	Czy pracownik narażony (patrz: poprzednie pytanie) ma czas lub środki umożliwiające uniknięcie zagrożenia spowodowanego uruchomieniem lub zatrzymaniem maszyny (np. ucieczka, użycie urządzeń uniemożliwiających uruchomienie maszyny) ?			
5.	Czy układ sterowania maszyny zapewnia bezpieczeństwo i jest dobrany z uwzględnieniem możliwych uszkodzeń, defektów oraz ograniczeń (np. utrata możliwości zatrzymania maszyny, niekontrolowana zmiana parametrów pracy, niezadziałanie urządzeń zabezpieczających), jakie można przewidzieć w planowanych warunkach użytkowania maszyny ?			

Lista kontrolna PIP – przykład

Lista kontrolna „Podstawowa”

Nr rej.: _____ / K ____ / LP / 2006

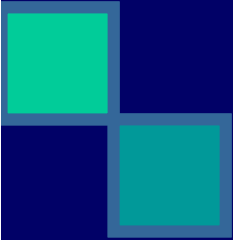

REGON: _____ / _____		PKD: _____				
Ip.	Badane zagadnienie	Odpowiedź			Liczba	UWAGI
		TAK	NIE	NIE DOTYCZY	pracowników P stanow. pracy S urzędzeń U	
1	2	3	4	5	6	7
WP		Informacje ogólne				
1	Czy pracodawca zawiadomił na piśmie PIP o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności?					
2	Czy zostały wykonane wcześniej wydane decyzje IP?					
LP		Stosunek pracy				
1	Czy pracodawca udzielił pracownikowi pisemnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę (art. 29 § 3 k. p.)?					P
2	Czy pracownikom potwierdzono na piśmie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, rodzaj umowy o pracę i jej warunki?					P
3	Czy przestrzegano przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem?					P
4	Czy przestrzegano przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia?					P
5	Czy wydano pracownikom świadectwa pracy?					P
J1P		Szkolenia bhp				
1	Czy pracowników poddano wymaganim szkoleniom w zakresie bhp?					P
2	Czy pracodawca odbył szkolenie dla pracodawców?					P
J2P		Badania lekarskie				
1	Czy pracowników poddano profilaktycznym badaniom lekarskim?					P
J3P		Dodatkowe kwalifikacje				
1	Czy pracownicy posiadają wymagane dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne?					P
MP		Czas pracy				
1	Czy jest prowadzona ewidencja czasu pracy?					P
2	Czy zatrudniano pracowników przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 129 § 1 Kp.)?					P
3	Czy przestrzegany jest dopuszczalny przeciętny tygodniowy limit godzin nadliczbowych?					P
4	Czy przestrzegane są dopuszczalne limity godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym?					P
PP		Wynagrodzenia i inne świadczenia				
1	Czy wypłacono pracownikom wynagrodzenie za pracę?					P
2	Czy wynagrodzenie za pracę wypłacono w wysokości co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu?					P
3	Czy wypłacono w prawidłowej wysokości wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych?					P

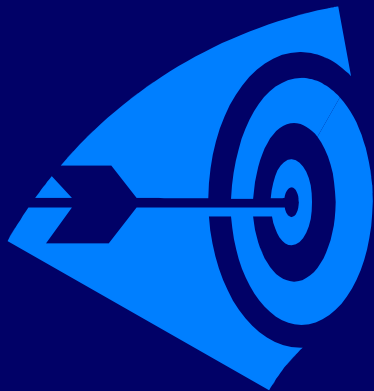


Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap V* -

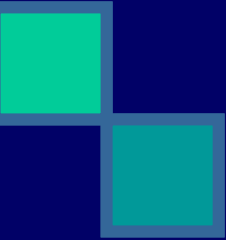
Polityka BHP

- 
- opracowanie projektu polityki BHP (Specjalista ds. Systemu)
 - konsultowanie polityki z pracownikami (Kierownicy Działów)
 - ustanowienie polityki BHP (Zarząd)
 - opublikowanie polityki BHP (Pełnomocnik)
- 





Polityka BHP – co to jest ?



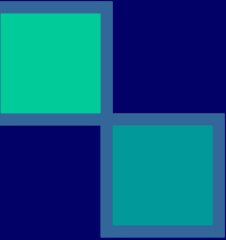

Deklaracja organizacji dotycząca jej intencji i zasad odnoszących się do ogólnych efektów działalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, określająca ramy do działania i ustalania celów organizacji dotyczących zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy

pkt. 3.16 normy PN-N 18001:2004





Polityka BHP zgodnie z wymaganiami PN-N 18001:2004 powinna deklarować zobowiązanie do:

- 
- zapobiegania wypadkom, chorobom zawodowym oraz zdarzeniom potencjalnie wypadkowym,
 - dążenia do **stałej poprawy** warunków BHP,
 - spełnienia wymagań prawnych dotyczących BHP oraz innych wymagań z zakresu BHP dotyczących zakładu,
 - ciągłego doskonalenia działań w zakresie BHP,
 - zapewnienia środków i zasobów do realizacji polityki BHP,
 - Podnoszenia kwalifikacji oraz uwzględniania roli pracowników i ich angażowania do działań na rzecz BHP.
- 

pkt. 4.2.2 normy PN-N 18001:2004

Przykład Polityki BHP (źródło: www.eckrakow.pl)



Polityka Bezpieczeństwa i Higieny Pracy Elektrociepłowni „KRAKÓW” S.A.

Priorytetem w strategii Elektrociepłowni „KRAKÓW” S.A. jest zapewnienie bezpiecznych warunków pracy przy wytwarzaniu energii i utrzymaniu urządzeń energetycznych oraz w innych obszarach działalności Firmy.

Stale doskonalimy działalność w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez:

- zapobieganie wypadkom przy pracy i zdarzeniom potencjalnie wypadkowym w EC Kraków i w firmach świadczących usługi na jej terenie,
- minimalizację ryzyka powstawania chorób zawodowych oraz ochronę zdrowia pracowników,
- systematyczne identyfikowanie zagrożeń i czynników szkodliwych, ich ocenę i podejmowanie działań w celu ograniczania ryzyka zawodowego,
- przestrzeganie przepisów prawa i innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- podnoszenie kwalifikacji i wiedzy pracowników,
- informowanie o rezultatach działań, otwarty i aktywny dialog z zainteresowanymi.

Gwarancją właściwej realizacji naszej polityki jest:

- osobiste zaangażowanie każdego pracownika Firmy w zapewnianie bezpieczeństwa pracy, zarówno własnego, jak i swoich współpracowników oraz osób świadczących usługi dla EC Kraków,
- ciągłe, głębokie i metodyczne zaangażowanie każdego przełożonego w kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy bezpośrednio na stanowiskach pracy,
- korzystanie z najlepszej wiedzy, dobrych praktyk i doświadczeń innych w tej dziedzinie, organizowanie szkoleń.

Zarząd Elektrociepłowni „KRAKÓW” S.A. zapewnia stałą poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zasoby i środki konieczne do skutecznego funkcjonowania Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy.

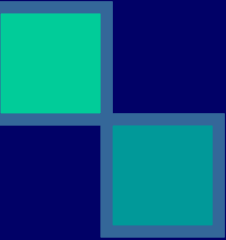


Prezes Zarządu Elektrociepłowni „KRAKÓW” S.A.



Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap VI* -

Określenie celów ogólnych BHP

- 
- Przedstawienie propozycji celów ogólnych BHP (Kierownicy Działów, Gł. Spec.),
 - Ustalenie i zatwierdzenie celów ogólnych (Prezes Zarządu, Kierownicy Działów, Gł. Spec.)
 - Opracowanie planów realizacji celów ogólnych (Prezes Zarządu, Kierownicy Działów, Gł. Spec.)
- 

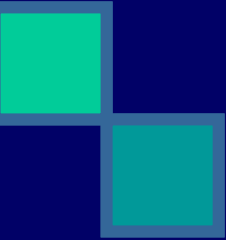

Cel ogólny zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – cel dotyczący działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wynikający z polityki bezpieczeństwa i higieny pracy, który organizacja ustaliła do osiągnięcia.

(pkt. 3.3 normy PN-N 18001:2004)



Etapy wdrażania SZBHP - *Etap VII* -

Określenie celów szczegółowych BHP

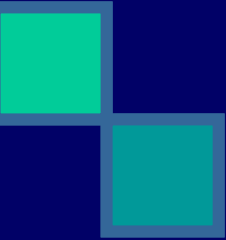

- 
- Określenie celów szczegółowych związanych z realizacją celów ogólnych oraz z usuwaniem niezgodności stwierdzonych podczas przeglądu wstępnego (Kierownicy Działów w porozumieniu z pracownikami)
 - Opracowanie formy dokumentowania zamierzonych celów szczegółowych oraz ich rozliczania (Specjalista ds. Systemu)
- 



Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap VIII* -

Kampania promująca SZBHP wśród kadry

- 
- foldery informacyjne,
 - stałe skrzynki BHP (zbieranie informacji do doskonalenia od dołu, aby SZBHP działał, trzeba zapewnić, że pracownicy mają wpływ na warunki BHP),
 - Szkolenia z istoty funkcjonowania Systemu Zarządzania BHP
 - inne
- 

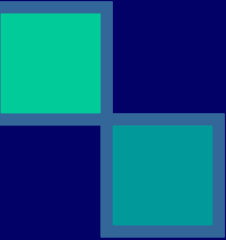

(odpowiedzialni: Kadry, Specjalista ds. Systemu)



Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap IX* -

Szkolenia z zakresu SZBHP

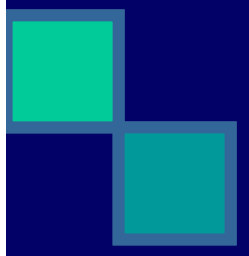

- 
- Analiza dodatkowych potrzeb szkoleniowych z zakresu wdrażania SZBHP (odp. Specjalista ds. Systemu, Kadry)
 - Opracowanie programu szkoleń i przeprowadzenie szkoleń dotyczących wdrażania SZBHP (Kadry)
 - Opracowanie **Procedury dot. szkoleń** w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (odp. Specjalista ds. BHP, Kadry)
- 



Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap X* -

Ocena ryzyka zawodowego

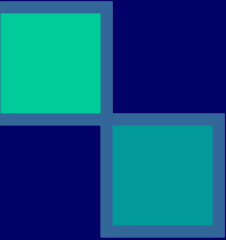

- 
- opracowanie **procedury oceny ryzyka zawodowego** (Specjalista ds. Systemu. Specjalista ds. BHP)
 - analiza czy ocena ryzyka zawodowego realizowana jest zgodnie z opracowaną procedurą (użytkownicy procedury – Kierownicy Działów, Specjalista ds. BHP)
- 



Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap XI* –

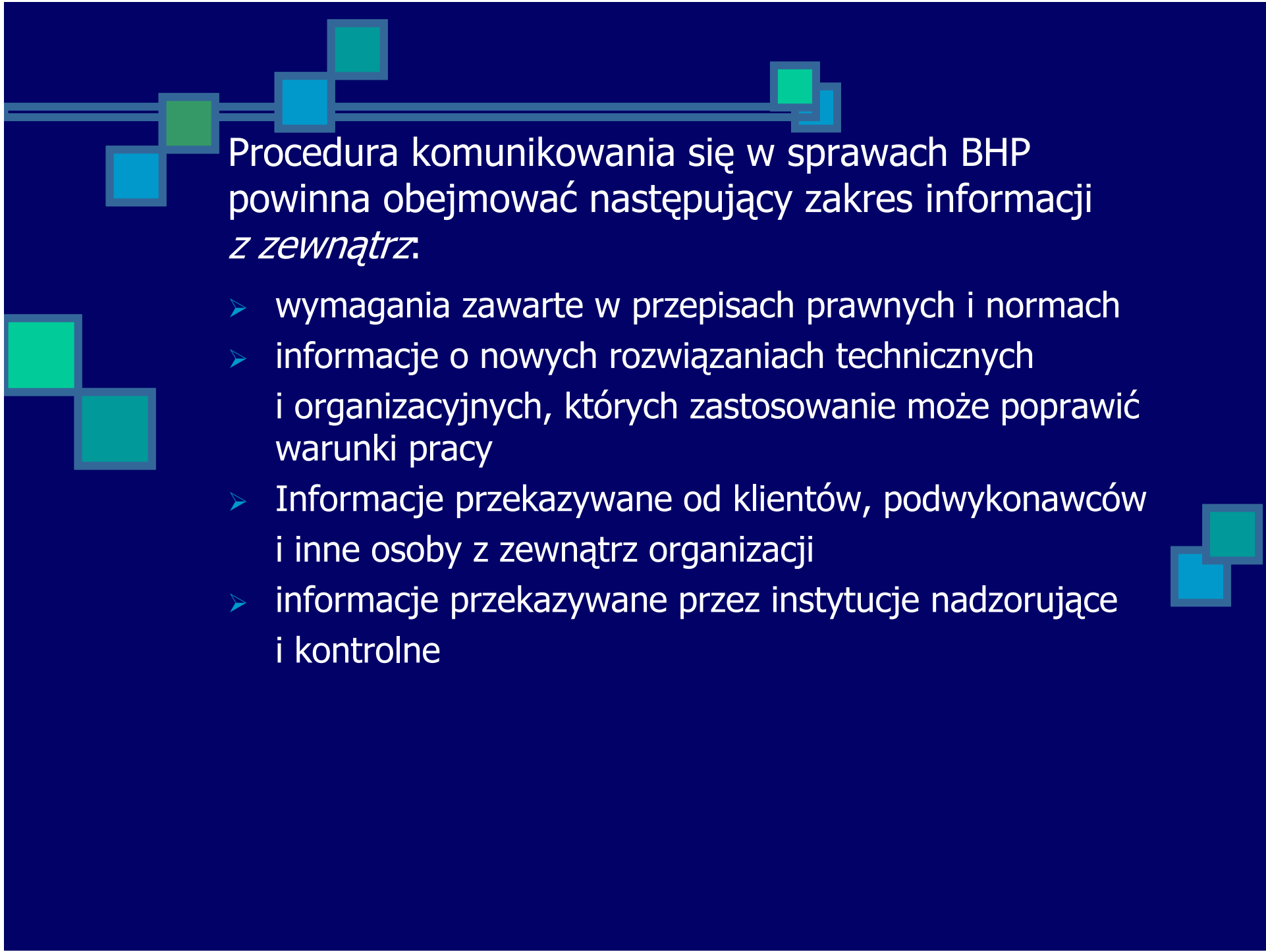
Komunikowanie się w sprawach BHP

- 
- opracowanie procedury komunikowania się w sprawach BHP z uwzględnieniem zaangażowania pracowników w procesie komunikowania się oraz konsultowania z nimi działań na rzecz BHP (odp. Specjalista ds. BHP, Specjalista ds. Systemu)
 - wdrożenie procedury komunikowania się w sprawach BHP (użytkownicy procedury – Kierownicy Działów, Specjalista ds. Systemu, Specjalista ds. BHP)
- 

Procedura komunikowania się w sprawach BHP powinna regulować:


- pozyskiwanie informacji z zewnątrz oraz przekazywanie informacji na zewnątrz
- przekazywanie informacji o problemach BHP wewnątrz zakładu i dostarczanie ich do tych miejsc gdzie będą wykorzystywane



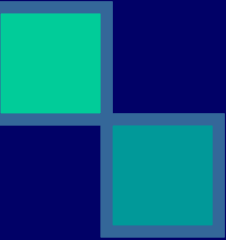




Procedura komunikowania się w sprawach BHP
powinna obejmować następujący zakres informacji
z zewnątrz:

- wymagania zawarte w przepisach prawnych i normach
- informacje o nowych rozwiązaniach technicznych i organizacyjnych, których zastosowanie może poprawić warunki pracy
- Informacje przekazywane od klientów, podwykonawców i inne osoby z zewnątrz organizacji
- informacje przekazywane przez instytucje nadzorujące i kontrolne

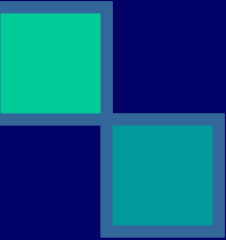



Procedura komunikowania się w sprawach BHP powinna obejmować następujący zakres informacji *przekazywanej na zewnątrz*:

- 
- zagrożenia, które mogą być związane z działalnością i wyrobami przedsiębiorstwa
 - związanych z tymi zagrożeniami wymagań dotyczących bezpieczeństwa
- 



Procedura komunikowania się w sprawach BHP powinna obejmować następujący zakres informacji *przekazywanej wewnątrz przedsiębiorstwa*:

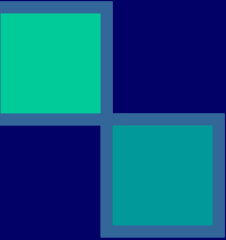
- 
- wymagań określonych w przepisach prawnych oraz innych do których zakład się zobowiązał, w tym informacji dotyczących SZBHP
 - występujących zagrożeń i związanego z nimi ryzyka zawodowego
 - stosowanych środków ochrony indywidualnej i zbiorowej,
 - wypadków i chorób zawodowych
 - Polityki BHP oraz wynikających z niej celów i planów,
 - wyników monitorowania BHP
- 



Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap XII* -

Procedura monitorowania BHP

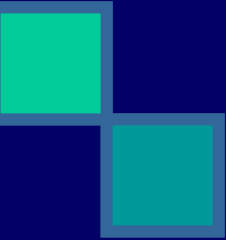

- 
- opracowanie procedury monitorowania BHP (Spec. ds. BHP, Specjalista ds. Systemu)
 - wdrożenie procedury monitorowania BHP (użytkownicy procedury – Kierownicy Działów, Spec. ds. BHP, Specjalista ds. Systemu).

Opracowanie procedury monitorowania BHP sprowadza się do określenia:

- jakie aspekty BHP będą monitorowane,
 - kto i z jaką częstotliwością będzie monitorował te aspekty.
- 



Przykładowe aspekty BHP, które powinny znaleźć się w procedurze monitorowania:

- 
- pomiary stężeń i natężeń czynników szkodliwych w środowisku pracy
 - badania lekarskie pracowników
 - szkolenie pracowników w zakresie BHP
 - bezpieczeństwo maszyn i innych urządzeń technicznych
 - wyniki przyczyn wypadków
 - pomieszczenia pracy
 - stosowane środki ochrony indywidualnej
 - przestrzeganie przez pracowników ustalonych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy
- 




Etapy wdrażania SZBHP - Etap XIII -

Procedura auditów wewnętrznych



Opracowanie procedury auditowania SZBHP (Gł. Spec)

Procedura ta powinna regulować:

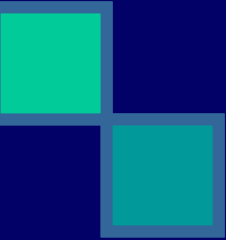
- kompetencje auditorów wewnętrznych
 - zakres i częstotliwość auditów
 - metodologie prowadzenia auditów (tj. w systemie zarządzania jakością wg PN-EN ISO 9001:2001)
 - sposób dokumentowania wyników
- 




Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap XIV* –

Przeprowadzenie auditów wewnętrznych

- 
- przygotowanie planu auditów wewnętrznych BHP (Gł. Spec)
 - przeprowadzenie auditów wewnętrznych (audytorzy)

Audyty BHP będą obejmowały takie zagadnienia jak:

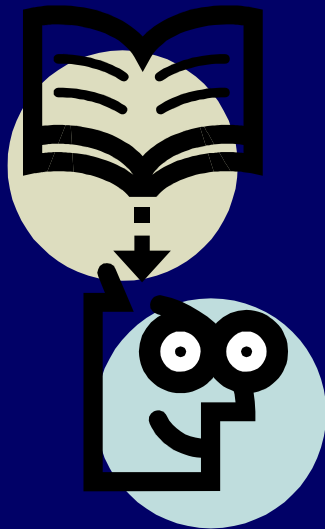
- 
- stosowanie środków ochrony indywidualnej i zbiorowej
 - ocena ryzyka zawodowego
 - środki higieniczno – sanitarne
 - praca przy monitorach ekranowych
 - szkolenia BHP
 - itp.

Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap XV* -

Procedura działań korygujących i zapobiegawczych

- opracowanie procedury (Gł. Spec)
- wdrożenie procedury (użytkownicy procedury – Kierownicy Działów, Specjalista ds. BHP, Specjalista ds. Systemu)

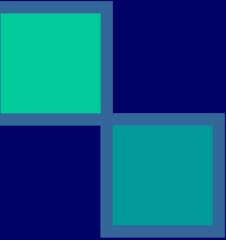





Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap XVI* –

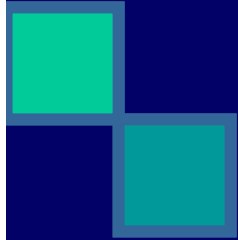
*Aktualizacja dokumentów
„Zakres obowiązków i odpowiedzialności”*

- 
- Opracowanie nowego OGÓLNEGO WZORCA *Zakresu obowiązków i odpowiedzialności* dla grup stanowisk, w związku z działaniami przeprowadzonymi na rzecz wdrażania SZBHP (Specjalista ds. Systemu, Kadry)
 - skorygowanie zakresów obowiązków podległych pracowników o uprawnienia i odpowiedzialności nabyte w wyniku działań przeprowadzonych na rzecz wdrażania SZBHP (Kierownicy działów)
- 




Etapy wdrażania SZBHP
- *Etap XVII* -

Przegląd Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy



Przegląd Systemu Zarządzania BHP na tym etapie przeprowadzamy celem oceny przygotowania do Auditów Certyfikujących.

Przegląd powinien zawierać:

- sprawozdanie zespołu ds. wdrożenia
 - sprawozdania Kierowników Działów z postępu realizacji zadań wprowadzonych w ramach wdrażania SZBHP
- 

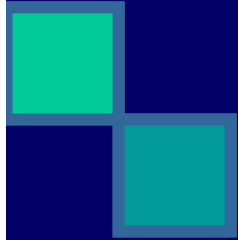
Wyniki Przeglądu SZBHP powinny być udokumentowane, należy o nich poinformować pracowników lub ich przedstawicieli oraz komisję ds. BHP




Etapy wdrażania SZBHP

- *Etap XVIII* –

Audit Certyfikujący




Audit zewnętrzny na zgodność z wymaganiami normy PN-N 18001:2004 powinien zostać zlecony zewnętrznej jednostce certyfikującej posiadającej akredytację Polskiego Centrum Akredytacji



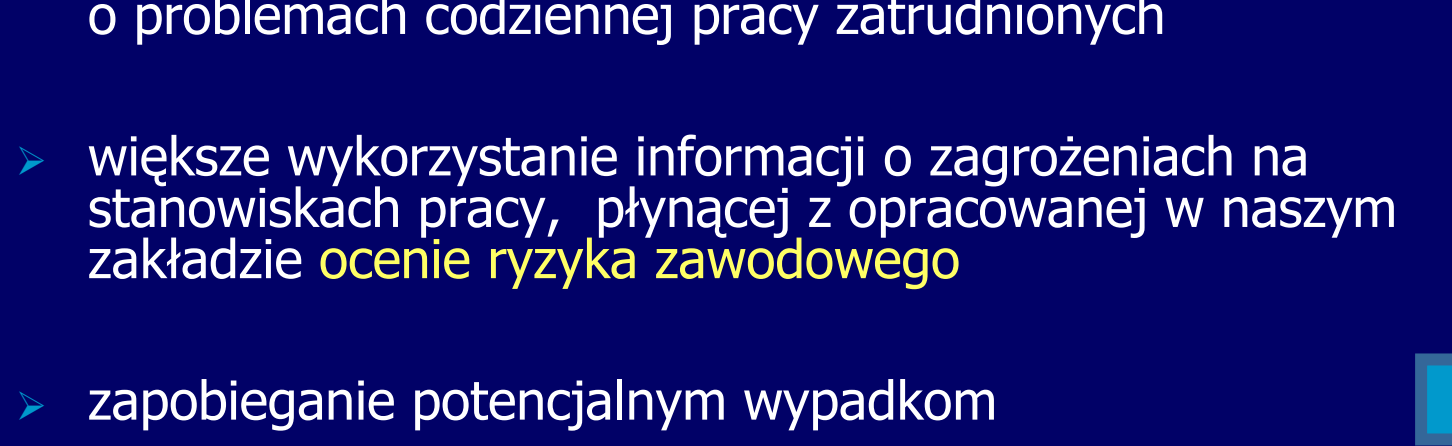


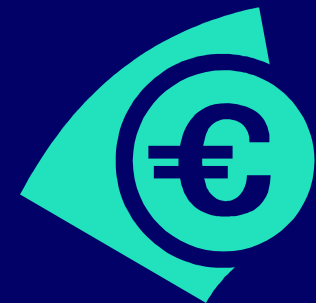
Korzyści z wdrożenia i utrzymywania SZBHP

- ekonomiczne – np. niższe składki na ubezpieczenie wypadkowe (podniesienie składek na wniosek Inspektora PIP, po dwukrotnym stwierdzeniu rażącego naruszenia przepisów BHP), zwiększenie wydajności produkcji (samego procesu technologicznego oraz odciążenie kadry kierowniczej), wzrost wartości firmy
 - ograniczenie liczby możliwych zwolnień chorobowych
 - poprawa stanu BHP, lepszy wizerunek firmy wśród klientów, partnerów biznesowych i społeczeństwa
 - wzrost świadomości pracowników o zagrożeniach na stanowiskach pracy
- 



Korzyści cd.

- lepsza organizacja pracy i usprawnienie obiegu informacji o problemach codziennej pracy zatrudnionych
 - większe wykorzystanie informacji o zagrożeniach na stanowiskach pracy, płynącej z opracowanej w naszym zakładzie **ocenie ryzyka zawodowego**
 - zapobieganie potencjalnym wypadkom
 - większa świadomość wymagań prawnych z zakresu BHP wśród kadry pracowniczej
- 





Podsumowanie

Klasyk jakości **Joseph Juran** powiedział:
„System jest wart tyle, ile warci są ludzie go
tworzący i w nim pracujący”

Słowa te nabierają szczególnego znaczenia
dla funkcjonowania Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem
i Higieną Pracy, postawy i zachowania kadry decydują
o sukcesie wdrożenia i utrzymania tego systemu

