



PODRĘCZNIK DLA ZAKŁADÓW  
PRODUKCYJNYCH

WYMAGANIA SPOŁECZNE ICS



## **Spis treści**

Prezentacja ICS.....	2
Struktura ICS .....	2
Wspólna metodologia ICS.....	2
Nasi partnerzy w terenie.....	3
Kodeks postępowania ICS .....	3
Proces udostępniania informacji .....	4
Udostępnianie danych i poufność .....	4
Dokumenty z audytu ICS udostępniane dostawcy lub zakładowi produkcyjnemu .....	4
Audyt ICS.....	4
Zakres audytu ICS.....	4
Proces audytu ICS .....	5
Zwiedzanie obiektu .....	7
Wstępne spotkanie zamykające .....	7
Spotkanie zamykające.....	7
Treści audytu ICS.....	8
Metodologia.....	8
Rodzaje audytu ICS .....	8
Rodzaje ogłoszeń dotyczących audytu ICS.....	9
Czas trwania audytu.....	9
Wielkość próby pracowników podczas rozmów z pracownikami .....	9
Wielkość próby dokumentacji .....	10
Ocena audytu ICS.....	10
Podwójny system oceny ICS .....	10
Powiadomienia alarmowe .....	11
Odmowa wstępu do zakładu .....	12
Skargi zgłaszane przez zakład.....	12
Załącznik 1: Ocena dokumentów.....	13
Załącznik 2: Słowniczek.....	15
Załącznik 3: Pytania dotyczące audytu społecznego ICS.....	21



**Disclaimer: The official version of the “Handbook for Factories” remains the one provided in English. The below translation is provided for your information only. Please beware that its updates may not be as regular notably for the questions list.**

## **Prezentacja ICS**

### **Struktura ICS**

ICS jest wielosektorową inicjatywą audytów społecznych i środowiskowych w sektorach: tekstylnym, odzieżowym, bazarowym, rekreacyjnym, meblowym, wyposażenia, urządzeń i żywności, mającą na celu poprawę warunków pracy w globalnych łańcuchach dostaw. Członkowie ICS współpracują ze sobą, wprowadzając wspólne ramy audytu w swoich zakładach produkcyjnych oraz wymieniając informacje na temat swoich wspólnych zakładów produkcyjnych w bazie danych ICS. W tej wewnętrznej bazie danych ICS członkowie ICS dzielą się wynikami i wszystkimi dokumentami związanymi z audytami (kwestionariusz audytu, profil zakładowy, plan działań naprawczych itp.) wyłącznie z członkami współpracującymi z badanymi fabrykami. ICS umożliwi swoim firmom członkowskim współpracę przy użyciu wspólnych narzędzi, „wymienianie się” audytami, przyczyniając się do zmniejszenia „zmęczenia audytami” oraz dzielenie się wiedzą i najlepszymi praktykami. ICS nie jest platformą zaopatrzeniową, ponieważ sprzedawcy detaliczni i marki będące jej członkami mają dostęp jedynie do informacji o zakładach produkcyjnych, z którymi są już związani.

Lista sprzedawców detalicznych i marek ICS jest dostępna w witrynie internetowej ICS [www.ics-asso.org](http://www.ics-asso.org).

Celem niniejszego podręcznika jest zapewnienie zakładowi produkcyjnemu pomocy w zdobywaniu wiedzy i świadomości w zakresie dostosowania do wymogów socjalnych. Podręcznik ten może zostać wysłany do zakładu produkcyjnego przez firmę audytorską zobowiązaną do przeprowadzenia audytu społecznego ICS lub przez członka ICS przed audytem. Niniejszy podręcznik jest narzędziem przygotowawczym dla zakładu produkcyjnego.

### **Zapytania i zalecenia dotyczące programu ICS**

Wnioski o interpretacje, wyjaśnienia i zalecenia powinny być kierowane do zespołu ICS w celu ostatecznego udostępnienia ich członkom ICS.

**ICS – kontakt:** Biuro ICS – 14, rue Bassano Paryż, Francja

Inicjatywa na rzecz zgodności i zrównoważonego rozwoju / Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution

[contact@ics-asso.org](mailto:contact@ics-asso.org)

[www.ics-asso.org](http://www.ics-asso.org)

### **Wspólna metodologia ICS**

Należyta staranność to droga do zaawansowanej przejrzystości i odpowiedzialności w globalnych łańcuchach dostaw. Podejście łączone obejmujące audyty społeczne i środowiskowe oraz ścisłą



## Podręcznik dla zakładów produkcyjnych Wymagania społeczne ICS

współpracę z fabrykami (zwanymi dalej również „zakładami”) w zakresie planów działań korygujących może przyczynić się do poprawy zrównoważonego zarządzania łańcuchem dostaw.

Podstawą systemu ICS jest kwestionariusz raportu z audytu ICS stosowany w ponad 60 krajach. Działania ICS opierają się na wspólnej metodologii stosowanej przez wszystkich członków ICS i zapewniają pełną kontrolę procesu audytu przez marki.

- Audyty ICS są zlecane i zarządzane przez sprzedawców detalicznych i marki będące członkami ICS. Zainicjowanie audytu stanowi prerogatywę członka, co zapewnia całkowitą kontrolę nad wykorzystaniem ICS. Ma to na celu zapewnienie bezstronności procesu audytu.
- Audyty ICS są przeprowadzane wyłącznie przez zewnętrzne firmy audytorskie upoważnione przez ICS.
- Członkowie ICS stosują wspólne zasady monitorowania, gdy w fabrykach zostaną zidentyfikowane krytyczne niezgodności.
- Zdecydowana większość audytów ICS jest zapowiedziana częściowo lub niezapowiedziana.
- **Audyt ICS nie jest ani certyfikatem, ani etykietą.** Celem audytu ICS jest ocena zakładu produkcyjnego w zakresie dostosowania do wymogów socjalnych i zgłaszanie zaobserwowanych niezgodności oraz najlepszych praktyk w danym dniu.

### **Nasi partnerzy w terenie**

Jakość audytu jest monitorowana przez ICS poprzez wskaźniki statystyczne i analizy porównawcze, a także przez wspólne opinie i oceny członków ICS.

By zapoznać się z pełną listą autoryzowanych firm audytowych, zapraszamy na naszą stronę internetową: <https://ics-asso.org/audit-companies/>

### **Kodeks postępowania ICS**

Każdy członek ICS zwraca się z prośbą do swoich dostawców o przestrzeganie Kodeksu postępowania ICS który można uzupełnić szczegółowym Kodeksem postępowania członka. Podpisując niniejszy Kodeks, dostawcy zobowiązują się do przestrzegania go, jak również do przestrzegania go przez swoich podwykonawców i partnerów: współodpowiedzialność jest tu pojęciem kluczowym.

- Kodeks postępowania ICS jest dostępny w języku arabskim, bengalskim, bośniackim/chorwackim/czarnogórskim/serbskim, chińskim, angielskim, francuskim, hindi, włoskim, rosyjskim, hiszpańskim, tureckim, polskim i rumuńskim.
- Kodeks postępowania ICS odnosi się bezpośrednio do międzynarodowych konwencji dotyczących podstawowych praw człowieka, podstawowych międzynarodowych standardów pracy, obowiązujących międzynarodowych standardów pracy, wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz obowiązującego ustawodawstwa krajowego i/lub lokalnego. Pełna lista dokumentów referencyjnych dostępna jest w załączniku.



- Kodeks postępowania obejmuje 9 rozdziałów kwestionariusza audytu społecznego ICS:
  - Rozdz. 0 – System zarządzania, przejrzystość i identyfikowalność
  - Rozdz. 1 – Wiek minimalny, praca dzieci i pracownicy młodociani
  - Rozdz. 2 – Praca przymusowa
  - Rozdz. 3 – Dyskryminacja
  - Rozdz. 4 – Praktyki dyscyplinarne, molestowanie lub nękanie
  - Rozdz. 5 – Wolność zrzeszania się i mechanizm rozpatrywania skarg
  - Rozdz. 6 – Czas pracy i nadgodziny
  - Rozdz. 7 – Wynagrodzenie i świadczenia
  - Rozdz. 8 – Zdrowie i bezpieczeństwo

## Proces udostępniania informacji

### **Udostępnianie danych i poufność**

Członkowie ICS powiązani z tym samym zakładem udostępniają sobie wyniki audytów i dokumenty za pośrednictwem bazy danych ICS. Wyniki audytu ICS są poufne i nie są dostępne dla członków ICS niezwiązanych z audytowanym zakładem. Członkowie ICS muszą wymienić swoich dostawców i powiązane zakłady produkcyjne w bazie danych ICS, aby mieć dostęp do informacji i wyników audytów. Członkowie ICS dysponują wspólną metodologią i narzędziami, których nie można użyć do celów zaopatrzeniowych, ale wyłącznie do monitorowania zgodności zakładu produkcyjnego w zakresie dostosowania do wymogów socjalnych.

### **Dokumenty z audytu ICS udostępniane dostawcy lub zakładowi produkcyjnemu**

Raport z audytu ICS nie może być udostępniony dostawcy lub zakładowi produkcyjnemu w celu ochrony poufności danych, które pracownicy mogliby udostępnić audytorom. Zakład produkcyjny otrzyma następujące dokumenty:

- **Profil zakładu** jest wysyłany do zakładu produkcyjnego przez członka ICS albo przez firmę audytorską przed audytem. Zakład musi wypełnić Profil zakładu i odesłać go przed audytem do członka ICS lub firmy audytorskiej. Profil zakładu zostanie zatwierdzony podczas spotkania otwierającego audyt przez kierownictwo zakładu.
- **Plan działań korygujących (PDK/CAPA)** jest podpisywany w języku lokalnym podczas spotkania zamykającego audyt przez kierownictwo zakładu. PDK omawia przypadki niezgodności stwierdzone podczas audytu i związane z nimi zalecane działania korygujące.
- **Podsumowanie treści (PT)** zawierające oceny każdego rozdziału audytu oraz ocenę globalną (litera i wartość procentowa) jest przesyłane do zakładu.

## Audyt ICS

### **Zakres audytu ICS**

Ogólnym celem audytu na miejscu w zakładzie ICS jest ocena poziomu zgodności zakładu z kodeksem postępowania ICS, lokalnymi przepisami i standardami międzynarodowymi, a także określenie niezbędnych działań korygujących i możliwości ciągłego doskonalenia. Audyt ICS informuje również o najlepszych praktykach zaobserwowanych przez audytorów w zakładzie.

Obszary fizyczne objęte zakresem audytu ICS powinny obejmować:

- obszary produkcyjne oraz
- obszary magazynowania oraz,
- jeśli dotyczy, miejsca, w których pracownicy mieszkają i jadają; oraz
- wszystkie powiązane budynki w pobliżu miejsca produkcji.

**Audytowane fabryki muszą przed audytem ICS poinformować kierownictwo i właścicieli zakładów znajdujących się w tych samych budynkach (jeśli są to inne osoby niż kierownictwo audytowanego zakładu produkcyjnego) o konieczności odwiedzenia przez audytorów całego budynku i obszarów wspólnych (np. klatek schodowych budynków) a jeśli jest to konieczne, również innych zakładów znajdujących się w budynku, ponieważ zagrożenia mogą powstawać we wspólnych pomieszczeniach**

### Proces audytu ICS

Proces audytu ICS składa się z sześciu etapów:



Audytorzy są osobami odpowiedzialnymi za proces audytu. Rzeczywisty audyt może, ale nie musi, przebiegać zgodnie z tą kolejnością. Jednak wszystkie opisane poniżej czynności zostaną wykonane podczas audytu. Jeżeli do pełnego zrozumienia sytuacji w placówce potrzebne są dalsze czynności lub dokumenty, audytor może zażądać od zakładu dodatkowych informacji. Tabela Czas trwania audytu podaje liczbę dni potrzebnych na przeprowadzenie audytu w zależności od wielkości obiektu (prosimy zapoznać się z sekcją „Metodologia”).

#### Identyfikacja niezgodności:

- Większość pytań ICS jest oceniana pod kątem lokalnych wymagań prawnych.
- Kilka pytań jest ocenianych pod kątem wymagań ICS.
- Jednak w przypadku, gdy prawo lokalne jest bardziej rygorystyczne niż standardy określone w pytaniach opartych na wymaganiach ICS, praktyki zakładu są oceniane w odniesieniu do prawa lokalnego.

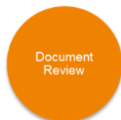
- W przypadku niezgodności, którą można łatwo i szybko usunąć (np. przedmiot na drodze awaryjnej) audytorzy odnotują niezgodność w raporcie, ale mogą, w stosownych przypadkach, wskazać w planie działań korygujących, że niezgodność została natychmiast usunięta.
- Jeśli audytorzy nie są w stanie potwierdzić pełnej zgodności, obserwacja zostanie zgłoszona jako niezgodność.

#### Spotkanie otwierające



- **Uczestnicy:** audytorzy, kierownictwo zakładu i przedstawiciele organizacji pracowniczych.
- **Cel:** przedstawienie audytorów, przegląd zakresu audytu, wyjaśnienie procedur audytowych, jakie mają być przeprowadzone, określenie stron, które mają być zaangażowane, jak również oszacowanie czasu trwania audytu. Przedstawiciele zakładu powinni udzielić audytorom zgody na wykonywanie zdjęć. Zdjęcia zostaną dołączone do dokumentów raportu z audytu i udostępniane jedynie klientom będący członkami ICS. Wykonane zdjęcia będą traktowane jako dane poufne.
- **Powiadomienie z zakładu:** Zakład powinien poinformować audytorów, jeśli jakkolwiek inna wizyta lub audyt (audyt społeczny, inspekcja itp.) ma być przeprowadzany równoległe z bieżącym audytem.

#### Ocena dokumentów



- **Cel:** audytorzy zapoznają się z dokumentami obiektu, takimi jak dokumentacja płac, karty czasu pracy, umowy o pracę i raporty ze szkoleń dotyczących bezpieczeństwa w celu potwierdzenia zgodności, zidentyfikowania niezgodności i zgłoszenia najlepszych praktyk, jeśli takie istnieją.
- **Lista dokumentów, jakie zakład musi przygotować na dzień audytu:** proszę zapoznać się z załącznikiem 1 do niniejszego Podręcznika. Zakład musi być w stanie przedstawić audytorom wymienione dokumenty za okres co najmniej ostatnich 12 miesięcy.

#### Rozmowy z pracownikami i kierownictwem



- **Uczestnicy:** audytorzy przeprowadzają wywiady z personelem zarządzającym, np. kierownikiem ds. zasobów ludzkich, kierownikiem ds. bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pracownikami. Rozmowy z pracownikami mają być prowadzone na osobności, bez obecności personelu kierowniczego, w celu oceny warunków pracy, w tym wynagrodzenia, godzin pracy, rodzaju umowy, potrąceń z wynagrodzenia i świadczeń socjalnych. Rozmowy będą prowadzone indywidualnie i w grupach i powinny

obejmować różne kategorie pracowników (np. pracownicy stali, tymczasowi, zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin, zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin, pracownicy młodociani, pracownicy migrujący itp.). Dodatkowe informacje na temat doboru próby pracowników do rozmów znajdują się w rozdziale Metodologia niniejszego Podręcznika.

#### Zwiedzanie obiektu



- **Uczestnicy:** audytorzy i przedstawiciele zakładu, którzy towarzyszą audytorom.
- **Cel:** aby ocenić warunki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaobserwować inne praktyki, audytorzy przeprowadzają obchód wszystkich obszarów, w których mogą przebywać pracownicy, w tym między innymi: hal produkcyjnych, magazynów, magazynów do przechowywania chemikaliów, toalet, przychodni, stołówek i hoteli robotniczych.
- **Ocena i kontrole w ramach audytu:** audytorzy dokonają przeglądu dokumentów placówki (sprawdzenie znacznika, rejestru itp.), ale także poproszą o kontrole fizyczne, które powinni wykonywać pracownicy zakładu.
- **Zdjęcia są robione** podczas przejścia z zewnątrz (brama obiektu, budynki, nazwa itp.) do wewnątrz (hale produkcyjne itp.) w stołówkach, magazynach i hotelach robotniczych.

#### Wstępne spotkanie zamykające



- **Uczestnicy:** wyłącznie audytorzy.
- **Cel:** przygotowanie spotkania zamykającego, które ma się odbyć z udziałem kierownictwa zakładu.

#### Spotkanie zamykające



- **Uczestnicy:** audytorzy, kierownictwo zakładu i przedstawiciele organizacji pracowniczych.
- **Cel:** przedstawienie i omówienie ustaleń i wyników audytu, udzielenie odpowiedzi na pytania i wyjaśnień, osiągnięcie porozumienia w sprawie zaobserwowanych faktów lub umożliwienie kierownictwu obiektu przedstawienia kontrargumentów audytorom, zapewnienie, że kierownictwo obiektu rozumie prawne lub oparte na Kodeksie podstawy niezgodności.
- **Rezultat:** kierownictwo zakładu powinno zobowiązać się do podjęcia działań i rozwiązania problemu braku zgodności. Plan działań korygujących (PDK) będzie zawierać jasny opis wszystkich zidentyfikowanych niezgodności. Dla każdej niezgodności





## Podręcznik dla zakładów produkcyjnych Wymagania społeczne ICS

zostanie ustalona konkretna data docelowa, a ostatnia data docelowa PDK (tj. data docelowa ostatniego działania, które ma zostać zakończone) zostanie wyraźnie określona w PDK. **PDK powinien zostać opublikowany na miejscu w języku lokalnym, podpisany i zatwierdzony przez przedstawiciela kierownictwa zakładu, przedstawiciela organizacji pracowniczej i głównego audytora.** Kopia PDK będzie przechowywana w zakładzie. Angielska wersja PDK zostanie opublikowana później poza terenem zakładu przez audytorów. Członek ICS otrzyma obie wersje (w języku lokalnym i angielskim). **PDK w języku angielskim musi być zweryfikowany przez członka ICS do ostatecznego zatwierdzenia.**

- **Powiadomienie z zakładu:** Zakład powinien poinformować audytorów, czy równoległe z bieżącym audytem przeprowadzono inną wizytę lub audyt (jeśli nie wspomniano o tym podczas spotkania otwierającego oraz w przypadku, gdy audyt był przeprowadzany w ciągu kilku dni).

### Treści audytu ICS

Kwestionariusz badania ICS składa się z 9 rozdziałów podzielonych na podrozdziały i pytania opisane w załączniku 3.

## Metodologia

### Rodzaje audytu ICS

Członkowie ICS decydują, kiedy zainicjować audyt kontrolny lub ponowny w terminach określonych przez ICS i opisanych poniżej. **Audyt ICS nie jest ani certyfikatem, ani etykietą.** Celem audytu ICS jest ocena zakładu produkcyjnego w zakresie dostosowania do wymogów socjalnych i zgłaszanie zaobserwowanych niezgodności oraz najlepszych praktyk w danym dniu.

Istnieją 3 rodzaje audytów ICS:

- **Audyt wstępny:** jest to audyt przeprowadzony w zakładzie po raz pierwszy. Czas trwania audytu wstępnego jest określony w zależności od wielkości zakładu.
- **Audyt kontrolny:** jest to audyt przeprowadzony w celu monitorowania skutecznego usunięcia niezgodności wykrytych podczas poprzedniej oceny (audyt wstępny, kontrolny lub ponowny). Powinien on zostać zainicjowany nie później niż 12 miesięcy (dodatkowe 4 tygodnie mogą być przeznaczone na ustalenia dotyczące audytu) po zakończeniu poprzedniego audytu początkowego lub ponownego audytu systemu ICS. Czas trwania audytu uzupełniającego wynosi 1 osobodzień, niezależnie od wielkości ocenianego zakładu.
- **Audyt ponowny:** jest to audyt przeprowadzony w celu monitorowania skutecznego usunięcia niezgodności wykrytych podczas poprzedniej oceny (audyt wstępny, kontrolny lub ponowny). Czas trwania audytu ponownego jest określony w zależności od wielkości zakładu. Nawet jeśli audyt odbywa się później niż 2 lata po audycie wstępnym, jest to audyt ponowny (a nie wstępny).



Proces ICS umożliwia członkom ICS zainicjowanie audytu kontrolnego lub ponownego na podstawie audytu wstępnego, niezależnie od tego, kto z członków ICS zażądał poprzedniego audytu. Członkowie ICS mogą wybrać do audytu kontrolnego inną firmę audytorską niż w przypadku audytu początkowego (tylko firmy audytorskie upoważnione przez ICS mogą przeprowadzać audyty ICS).

#### **Rodzaje zapowiedzi dotyczących audytu ICS**

Proces ICS umożliwia przeprowadzanie **audytów częściowo zapowiedzianych** w okresie co najmniej dwóch tygodni lub **audytów całkowicie niezapowiedzianych**. W ramach procesu due diligence, członkowie ICS wybierają rodzaj ogłoszenia o audycie oraz firmę audytorską uprawnioną do przeprowadzania audytów ICS.

- W przypadku audytów częściowo zapowiedzianych: zakład otrzyma od jednej z autoryzowanych przez ICS firm audytorskich informację, że w zakładzie zostanie przeprowadzony audyt ICS w imieniu członka ICS. Firma audytorska wskaże zakładowi okres okna audytowego trwający minimum dwa tygodnie (okres okna określa członek ICS). Zakład nie będzie znać dokładnej daty przed audytem. Zakład wypełnia Profil zakładowy ICS przed audytem i odsyła go do firmy audytowej.
- W przypadku niezapowiedzianych audytów: zakład nie zostanie poinformowany o audycie ICS.
- Obowiązkiem firmy audytorskiej jest wiedza na temat dni wolnych od pracy w kraju i nie może ona wchodzić na teren zakładu w czasie takich dni.
- **Jeżeli tempo produkcji w fabryce jest zbyt niskie w określonym dniu, który znajduje się w okresie okna audytowego, fabryka jest odpowiedzialna za poinformowanie o tym firmy audytującej i członka ICS wnioskującego o przeprowadzenie audytu.**

#### **Czas trwania audytu**

Czas trwania audytu w przypadku audytu kontrolnego wynosi zawsze 1 dzień roboczy, a czas trwania audytu w przypadku audytów wstępnych i ponownych ustala się na 1 do 4 dni roboczych zgodnie z następującą skalą ruchomą:

<b>Liczba pracowników i personelu zakładu</b>	<b>Liczba osobodni audytora</b>
do 150	1
151–500	2
501–1200	3
ponad 1201	4

#### **Wielkość próby pracowników podczas rozmów z pracownikami**

W zależności od liczby pracowników i personelu w audytowanym zakładzie (zgodnie z profilem zakładu) rozmowy zostaną przeprowadzone z 8 do 32 pracownikami lub większą ich liczbą stanowiącą łącznie 1% pracowników reprezentujących główne funkcje i szczeble. Spośród badanych pracowników około 2/3



weźmie udział w rozmowie w grupach fokusowych składających się z 3 do 4 pracowników przez około 30 minut, a 1/3 odbędzie rozmowy indywidualne przez około 15 minut. Audytorzy oraz członkowie ICS zapewnią poufność informacji uzyskanych podczas tych rozmów. **Ochrona danych pracowników jest głównym powodem, dla którego raporty z audytu ICS nie są w pełni udostępniane zakładom.**

Liczba pracowników i personelu zakładu	Liczba wywiadów
do 150	8
151–500	13
501–1200	20
1201–3200	32
ponad 3201	1% pracowników (min. 32)

#### **Wielkość próby dokumentacji**

Powyższa skala ruchoma ma również zastosowanie przy określaniu wielkości próby dokumentów do sprawdzenia: należy przeanalizować zestaw dokumentów dla każdego wybranego pracownika z 3 wybranych miesięcy, które zostaną określone przez audytorów z różnych okresów, takich jak bieżący/poprzedni miesiąc, okresy szczytowej i niskiej produkcji.

### **Ocena audytu ICS**

#### **Podwójny system oceny ICS**

Audyt społeczny ICS opiera się na systemie podwójnej oceny składającym się z wartości procentowej (0–100%) i litery (A, B, C, D, E) na przykład: globalna ocena audytu może wynosić 90% B, 60% C itd. Wartość procentowa wskazuje stopień zgodności zakładu, a litera wskazuje stopień krytyczności związany ze zdefiniowanymi głównymi niezgodnościami.

System oceny ICS jest oparty na tabeli progów w połączeniu z ustaleniami krytycznych niezgodności, które wymagają natychmiastowej uwagi i działania. Na przykład, jeśli zostanie zgłoszone powiadomienie alarmowe, ocena zakładu może wynosić 85% E: obiekt jest w większości zgodny z normami społecznymi, ale zidentyfikowano jeden poważny problem, który spowodował zgłoszenie alarmowe (np. zablokowane wyjście awaryjne). System audytów ICS jest zaprojektowany tak, aby informować o globalnym poziomie zakładu i jednocześnie wyraźnie sygnalizować główne niezgodności.

Każdy rozdział audytu dzieli się dalej w następujący sposób:

- **Nieocenione pytania informacyjne** dotyczące obowiązującego prawa lokalnego i informacji specyficznych dla placówki;
- **Ocenione pytania dotyczące zgodności:** kilka pytań ma charakter krytyczny i dlatego mają większą wagę w ogólnym wyniku;



## Podręcznik dla zakładów produkcyjnych Wymagania społeczne ICS

- **Pytania krytyczne wywołujące powiadomienie alarmowe** (prosimy zapoznać się z poniższym podrozdziałem dotyczącym powiadomień alarmowych);
- **Najlepsze praktyki** są identyfikowane przez audytorów, gdy praktyki zakładu wykraczają poza zgodność z prawem. Najlepsze praktyki są zgłaszane w kwestionariuszu audytu, ale nie mają wpływu na ogólną ocenę zakładu.

Wszystkie oceniane pytania w kwestionariuszu audytowym są sformułowane według tej samej logiki: „Tak” oznacza pełną zgodność, a „Nie” zgłasza niezgodność. Ocena dla każdego pytania jest automatycznie obliczana w systemie audytu społecznego ICS.

### Przykład podsumowania wyników audytu według rozdziałów

AN	AUDIT SUMMARY	Rating		Best Practices
		%	Code	
YES	0. Management System, Transparency and Traceability	16%	E	
NO	1. Minimum age, Child labour and Young workers	33%	E	
YES	2. Forced labour	20%	E	
NO	3. Discrimination	100%	A	
NO	4. Disciplinary Practices, Harassment and Abuse	100%	A	
NO	5. Freedom of association and Grievance Mechanisms	100%	A	
NO	6. Working hours and Overtime	60%	C	
NO	7. Remuneration and Benefits	64%	C	
NO	8. Health and Safety	78%	B	1
<b>RATING</b> (Automatic calculation)		<b>63%</b>	<b>E</b>	<b>1</b>

A	PODSUMOWANIE AUDYTU	Ocena		Najlepsze praktyki
		%	Kod	
TAK	0. System zarządzania, przejrzystość i identyfikowalność	16%	E	
NIE	1. Wiek minimalny, praca dzieci i pracownicy młodociani	33%	E	
TAK	2. Praca przymusowa	20%	E	
NIE	3. Dyskryminacja	100%	A	
NIE	4. Praktyki dyscyplinarne, molestowanie i nękanie	100%	A	
NIE	5. Wolność zrzeszania się i mechanizm rozpatrywania skarg	100%	A	
NIE	6. Czas pracy i nadgodziny	60%	C	
NIE	7. Wynagrodzenie i świadczenia	64%	C	
NIE	8. Zdrowie i bezpieczeństwo	78%	B	1
<b>OCENA</b> (Obliczenia automatyczne)		<b>63%</b>	<b>E</b>	<b>1</b>

Uwaga: W lewej kolumnie znajdują się informacje o powiadomieniach alarmowych (PA/AN-Alert Notification) wyzwolonych w oparciu o każdy rozdział. „YES” oznacza występowanie powiadomienia alarmowego.

### **Powiadomienia alarmowe**

Powiadomienia alarmowe są wyzwalane przez audytorów, gdy identyfikowane są zdefiniowane krytyczne niezgodności wymagające natychmiastowej uwagi członków ICS, ponieważ:

- zagrażają one bezpieczeństwu pracowników, lub
- powodują lub mogą powodować utratę życia lub zdrowia ze względu na ryzyko pożaru oraz nieistniejące lub ograniczone środki ewakuacji i gaszenia pożaru, lub
- może istnieć wpływ na wyniki audytu z powodu oszustwa, lub



- występuje brak przejrzystości procesów produkcyjnych lub korzystanie z pracy chałupniczej przy produkcji towarów członka ICS, lub
- dotyczą przypadków pracy dzieci, znęcania się i molestowania, wstrzymywania wypłaty wynagrodzenia, nielegalnych i nadmiernych środków dyscyplinarnych, niezapewnienia obowiązującej płacy minimalnej i braku zapłaty za pracę w nadgodzinach.

#### **Odmowa wstępu do zakładu**

Zakład powinien umożliwiać audytorom dostęp do zakładu w celu przeprowadzenia audytu społecznego ICS. Zdarzają się jednak przypadki, gdy zakład odmawia wpuszczenia audytorów do zakładu lub jego części. W takim przypadku obowiązuje następująca procedura:

- Zespół audytorów wyjaśnia przedstawicielowi zakładu lub osobie kontaktowej cel wizyty i procedurę audytu.
- Audytorzy sporządzają notatki dotyczące wszystkich szczegółów sytuacji, aby przedstawić je członkowi ICS.
- W przypadku odmowy dostępu ze strony zakładu kierownictwo zakładu może skontaktować się ze swoim dostawcą /klientem w celu weryfikacji ważności i znaczenia audytu społecznego ICS.
- Jeśli powyższe rozwiązanie zawiedzie i zakład odmówi audytorom wstępu na teren, audytorzy natychmiast przesyłają członkowi ICS powiadomienie o odmowie dostępu. Audyt jest zatem sklasyfikowany jako „Odmowa dostępu”.

#### **Skargi zgłaszane przez zakład**

W przypadku skarg lub odwołań dotyczących audytu lub firmy audytorskiej zakłady powinny skontaktować się z członkiem ICS z prośbą o przeprowadzenie audytu, a w razie potrzeby z zespołem ICS pod adresem [contact@ics-asso.org](mailto:contact@ics-asso.org), podając szczegóły problemu.



### Załącznik 1: Ocena dokumentów

Rodzaj	Dokument
<b>Licencja na prowadzenie działalności</b>	Licencja/Pozwolenie na prowadzenie działalności gospodarczej
	Polisa ubezpieczeniowa/certyfikaty (budynek)
	Certyfikat bezpieczeństwa pożarowego budynku
	Numer rejestracji podatkowej
	Certyfikat bezpieczeństwa konstrukcji budynku / certyfikat stanu prawnego nieruchomości
	Projekt budowlany / Certyfikat budowlany
	Plan rozmieszczenia budynków
<b>Zasady dotyczące zakładu</b>	Podręcznik dla pracowników
	Wytyczne/zasady/ogłoszenia rekrutacyjne
	Regulamin zakładu, w tym polityka dyscyplinarna
	Zasady dotyczące hoteli robotniczych (jeżeli dotyczy)
	System promocji / ewidencja
	Procedury i systemy składania skarg
	Schemat organizacyjny
Polityka antydyskryminacyjna (jeśli jest dostępna)	
<b>Zdrowie i bezpieczeństwo</b>	Polityka dotycząca zdrowia i bezpieczeństwa
	Raport z inspekcji przeciwpożarowej
	Program i zapisy ćwiczeń przeciwpożarowych oraz plan i procedura ewakuacji
	Certyfikat pierwszej pomocy
	Rejestr i zaświadczenie o corocznej kontroli kotłów
	Rejestr i świadectwo kontroli rocznej zbiorników ciśnieniowych itp.
	Plany i dokumentacja konserwacji/napraw maszyn
	Pozwolenie / świadectwo operatora sprzętu specjalnego (w tym elektryka)
	Rejestr i ewidencja wypadków i urazów/środki zapobiegające powtórzeniu się wypadków
	Wykaz sprzętu gaśniczego i rejestr przeglądów
	Dokumentacja szkoleniowa (obejmuje bezpieczeństwo i higienę pracy)
	Świadectwo oficera pożarnictwa
	Rejestr i świadectwo kontroli rocznej wind, wózków widłowych i innych urządzeń specjalnych
	Sprawozdanie z badania agregatu prądotwórczego
	Monitorowanie hałasu i temperatury
Regularne badania certyfikaty wody pitnej	



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

	Rejestracja sprzętu specjalnego / rejestr badań rocznych
	Dokumentacja kontroli instalacji elektrycznej
	Zezwolenia środowiskowe, zgody na zanieczyszczenie, rejestry prawne związane ze środowiskiem
	Ważny certyfikat higieny stołówki / kafeтерии i świadectwo zdrowia personelu
	Świadectwo kwalifikacji lekarza lub pielęgniarki (w zależności od wielkości zakładu i jeśli jest to wymagane prawem)
	Lista operatorów uprawnionych do przewożenia chemikaliów
	Lista substancji chemicznych + karty danych bezpieczeństwa materiałów (MSDS) (w tym lista materiałów niebezpiecznych, jeśli są dostępne)
	Regularne zapisy dotyczące likwidacji szkodników
	Ocena stanu zdrowia zawodowego (jeżeli jest to wymagane prawem)
<b>Dokumenty pracowników</b>	Lista pracowników
	Akta osobowe
	Kopie dowodów tożsamości
	Wstępne i roczne sprawozdania z badań lekarskich (jeżeli jest to wymagane prawem)
	Lista pracowników młodocianych i stosowane programy
	Umowy o pracę (cały personel), w tym pracowników ochrony, pracowników tymczasowych (wyczerpująca lista obejmująca wszystkich pracowników mających jakiegokolwiek związek z zakładem)
	Oficjalny dokument prawny dotyczący minimalnego wynagrodzenia za pracę
	Akta dyscyplinarne
	Powiadomienia o wnioskach urlopowych
	Zapisy dotyczące rezygnacji
	Rejestry produkcji według stawek akordowych
	Karty czasu pracy lub rejestry obecności (1 rok)
	Zatwierdzenie kompleksowego systemu rozliczania czasu pracy / wniosek o przedłużenie godzin nadliczbowych z zatwierdzeniem
	Dowód opłacenia ubezpieczenia społecznego, imienna lista ubezpieczenia społecznego, zaświadczenie o rejestracji w ubezpieczeniu społecznym/zaświadczenie o ubezpieczeniu
	Lista płac z podpisami pracowników w celu weryfikacji
	Odcinki płacowe (roczna lista płac) wręczane pracownikom oraz rejestr wypłat
	Dokumentacja komisji pracowniczej
	Układy zbiorowe
	Protokoły ze spotkań związków zawodowych / przedstawicieli pracowników
	Związki zawodowe / dowód na wybór przedstawicieli pracowników
Pozwolenia na pracę dla imigrantów i migrantów oraz pracowników agencji	

<b>Inni pracownicy</b>	Lista podwykonawców
	Zapisy dotyczące monitorowania wyników podwykonawców w zakresie odpowiedzialności społecznej
	Lista osób wykonujących pracę nakładczą / monitorowanie wyników pracy nakładczej
<b>System zarządzania</b>	Polityka odpowiedzialności społecznej / System zarządzania / Dokumentacja okresowych audytów wewnętrznych

## **Załącznik 2: Słowniczek**

<b>Termin</b>	<b>Definicja</b>
<b>Program praktyk / staży</b>	Odnosi się do warunków zatrudnienia praktykantów, a mianowicie, czy program praktyk jest legalny, godzin pracy, umów, rodzaju pracy, nadzoru nauczyciela itp. Praktykanci / stażyści mogą być w wieku powyżej 18 lat.
<b>Najlepsze praktyki</b>	Najlepsza praktyka to zagadnienie, które zdaniem audytora wykracza poza normy sektorowe i obowiązujące prawo, w oparciu o które obiekt został poddany audytowi.  W sprawozdaniu należy również podkreślić wszelkie zaobserwowane najlepsze praktyki. Najlepsze praktyki odnoszą się do obszarów, w których obiekt przekracza wymagania, zapewniając dodatkowe korzyści lub zarządzając problemami w szczególnie skuteczny sposób.
<b>Placówka opieki nad dziećmi</b>	Każde pomieszczenie w zakładzie przeznaczone dla dzieci niewykonujących pracy
<b>Dziecko</b>	Zgodnie z konwencją MOP 182 termin ten ma zastosowanie do wszystkich osób poniżej 18 roku życia. Pracownicy młodociani nadal są dziećmi, lecz mogą mieć prawo do pracy, gdy są w wieku 15–18 lat. - <a href="#">Konwencja o prawach dziecka</a> i <a href="#">konwencja dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, 1999 r. (nr 182)</a> .
<b>Praca dzieci</b>	Praca dzieci to praca wykonywana przez dzieci, która jest wykorzystywana ekonomicznie lub która może być niebezpieczna lub może kolidować z edukacją dziecka lub być szkodliwa dla zdrowia dziecka lub jego rozwoju fizycznego, umysłowego, duchowego, moralnego lub społecznego.
<b>Klasyfikacja</b>	Status pracownika zgodnie z definicją prawną. Przykłady klasyfikacji to pracownik otrzymujący miesięczną pensję, pracownik wynagradzany wg liczby godzin, pracownik nieotrzymujący wynagrodzenia na nadgodziny, stażysta, praktykant, pracownik tymczasowy, niepełny etat i stażysta.
<b>Układy zbiorowe</b>	Układy zbiorowe dotyczą procesu dobrowolnego lub działalności, w ramach której pracownicy i robotnicy omawiają i negocjują swoje relacje, w szczególności warunki pracy i regulację relacji między pracodawcami, pracownikami i ich organizacjami. Uczestnikami rokowań zbiorowych są sami pracodawcy lub ich organizacje oraz związki zawodowe lub, w razie ich braku,



	przedstawiciele swobodnie wyznaczeni przez pracowników. - <a href="#">Konwencja o układach zbiorowych z 1981 r. (nr 154)</a> .
<b>Poufny proces rozpatrywania skarg</b>	Skarga nie może być bezpośrednio powiązana z osobą składającą skargę, gdyż metoda komunikacji nie powinna pozwalać na identyfikację osoby, np. infolinia strony trzeciej, skrzynka pocztowa bez nadzoru, zaufana osoba, która jest odpowiedzialna za zachowanie tajemnicy. Odpowiedzi na anonimowe skargi powinny być zamieszczane w miejscach, które są dostępne dla wszystkich pracowników.
<b>Wykonawca</b>	Podmiot (np. osoba, firma) zatrudniony przez zakład bez nawiązania bezpośredniego stosunku pracy w celu wykonania usługi lub pracy. Wykonawca nie jest bezpośrednim pracownikiem zakładu. Przykładami wykonawców są zatrudnieni na umowę zlecenie elektrycy, konserwatorzy, pracownicy stołówki, sprzątaczk i ochrony, którzy mogą być zatrudniani jako osoby indywidualne lub za pośrednictwem firmy.  <b>Wykonawcy mogą być zatrudnieni tymczasowo; wówczas pracownik jest zatrudniany przez agencję pracy tymczasowej, a następnie wynajmowany do wykonywania pracy w zakładzie (i pod jego nadzorem). Uznaje się, że pomiędzy pracownikiem tymczasowym a zakładem nie ma bezpośredniego stosunku pracy, choć istnieją zobowiązania prawne zakładu wobec pracownika tymczasowego, zwłaszcza w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Odpowiednia umowa o pracę jest zawarta na czas określony lub nieokreślony bez gwarancji jej kontynuacji.</b>
<b>Potrącenia</b>	Kwoty potrącane z wynagrodzenia, różnica między kwotą brutto zarobków pracowników a kwotą netto, jaką faktycznie otrzymują.
<b>Dyskryminacja w zatrudnieniu</b>	Traktowanie pracowników w sposób różny lub mniej korzystny ze względu na cechy, które nie są związane z ich zasługami lub nieodłącznymi wymaganiami stanowiska pracy. - <a href="#">Konwencja w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywania zawodu 1958 r. (nr 111)</a>
<b>Jednakowa płaca za jednakową pracę</b>	Zasada jednakowej płacy za pracę o jednakowej wartości oznacza, że stawki i rodzaje wynagrodzeń nie powinny być oparte na jakiegokolwiek podstawie dyskryminacyjnej – patrz lista powyżej – ale na obiektywnej ocenie wykonanej pracy. Dopuszczalne są różnice w wynagrodzeniach, które odzwierciedlają różnice w latach kształcenia i doświadczenia zawodowego.
<b>Wyjście awaryjne</b>	Drzwi wyjściowe lub okno zidentyfikowane jako wyjście awaryjne w planie ewakuacji.
<b>Droga ewakuacyjna</b>	Ciągła i niezakłócona droga przejazdu z dowolnego punktu budynku lub budowli do drogi publicznej (np. punktu zbiórki).
<b>Schody ewakuacyjne</b>	Schody przeznaczone do ewakuacji z budynku, zgodnie z planem ewakuacyjnym posesji.



## Podręcznik dla zakładów produkcyjnych

### Wymagania społeczne ICS

<b>Wyjście awaryjne przez okno</b>	Okna zidentyfikowane jako wyjście awaryjne w planie ewakuacji.
<b>Warunki zatrudnienia</b>	Warunki, które pracodawca i pracownik uzgadniają w odniesieniu do danej pracy. Warunki zatrudnienia obejmują wynagrodzenie, świadczenia, godziny pracy, zakres obowiązków i okresy próbne.
<b>Profil zakładowy</b>	Kwestionariusz wypełniony przez zakład przed audytem z danymi wymaganymi przez firmę audytorską w celu przygotowania się do audytu. Profil zakładowy obejmuje takie dane jak profil pracowników, wielkość zakładu, procesy produkcyjne itp.
<b>Falszowanie</b>	Proces tworzenia, adaptacji lub imitacji dokumentów z zamiarem wprowadzenia w błąd, aby wyglądały na zgodne z lokalnym prawem, międzynarodowymi standardami lub Kodeksem postępowania klienta. Np. sfalszowana licencja na prowadzenie działalności gospodarczej.
<b>Migranci zagraniczni</b>	Pracownicy, którzy przybyli do kraju zatrudnienia z innego kraju i nie posiadają paszportu kraju zatrudnienia.
<b>Wolność zrzeszania się</b>	Wolność zrzeszania się oznacza poszanowanie prawa pracodawców i pracowników do swobodnego i dobrowolnego zakładania i przystępowania do organizacji według własnego wyboru, bez ingerencji lub monitorowania z zewnątrz. - <a href="#">Konwencja dotycząca wolności związkowej i ochrony praw związkowych, 1948 r. (nr 87)</a>
<b>Skargi</b>	Oświadczenie dotyczące skargi na coś, co zdaniem osoby zgłaszającej jest uważane za złe lub niesprawiedliwe.
<b>Proces składania skarg</b>	Sformalizowany sposób przyjmowania, oceny i rozpatrywania skarg.
<b>Pracownik świadczący pracę nakładczą</b>	Pracownik świadczący pracę nakładczą to osoba, która za ustaloną stawkę wynagrodzenia (może być akordowe) wykonuje na rzecz zakładu pracę w swoim domu, a zakład nie jest ostatecznym konsumentem dostarczonego produktu lub usługi. - <a href="#">Konwencja dotycząca pracy nakładczej, 1996 r. (nr 177)</a>
<b>Język zrozumiały dla zainteresowanych pracowników</b>	Język lokalny lub zgłoszony język (języki), którym posługują się pracownicy.
<b>Język zrozumiały dla większości pracowników</b>	Lokalny język lub zgłoszone języki używane przez ponad 50% pracowników.
<b>Manipulacja</b>	Modyfikacja danych w dokumentacji przy użyciu nieuczciwych środków w celu osiągnięcia własnych celów. Np. manipulowanie ewidencją czasu pracy w celu ukrycia nadmiernej liczby godzin pracy.
<b>Pracownicy migrujący</b>	Obejmuje zarówno pracowników wewnętrznych, jak i zagranicznych, którzy przenieśli się ze swojego pierwotnego miejsca zamieszkania (w kraju lub za



## Podręcznik dla zakładów produkcyjnych

### Wymagania społeczne ICS

	granicą) do nowego miejsca zamieszkania w miejscu pracy. - <a href="#">Konwencja dotycząca migracji, 1975 r. (nr 143)</a>
<b>Dzieci niepracujące</b>	Osoby poniżej 18 roku życia, które przebywają w zakładzie, ale nie są przez niego zatrudnione do wykonywania pracy.
<b>Zwolnienie z zasad dotyczących świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych</b>	Dokument wydany przez władze lokalne zezwalający na pracę w zakładzie powyżej ustawowego limitu godzin pracy w określonym czasie (np. w miesiącu), o ile liczba przepracowanych godzin są równe lub niższe od średniej dopuszczalnej liczby godzin pracy w całym okresie zwolnienia (np. 6 miesięcy, 1 rok itp.).
<b>Stała przeszkoda</b>	Dostęp jest utrudniony przez nieruchome maszyny, przedmioty przytwierdzone do podłoża itp.
<b>Polityka</b>	Zbiór zasad działania lub reguł i norm w formie pisemnej, których zakład i/lub jego pracownicy muszą przestrzegać.
<b>Możliwość dostępu</b>	Pracownik powinien mieć swobodny dostęp do tych dokumentów i nie musi zwracać się do innego podmiotu, aby uzyskać dostęp do dokumentów. Pracownik ma osobisty dostęp do dokumentów przez cały czas (np. skrytka, do której pracownik ma klucz i do której ma dostęp 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu).
<b>Zatrudnienie w więzieniach</b>	Więźniowie wykorzystywani jako część siły roboczej. W ramach systemu pracy w zakładach karnych więźniowie mogą być przywożeni do zakładu lub produkcja może odbywać się na terenie zakładu karnego.
<b>Procedura</b>	Seria działań prowadzonych w określonej kolejności lub w określony sposób.
<b>Kontyngent</b>	Ustalona ilość pracy (np. sztuk towarów), którą pracownik lub kilku pracowników musi wytworzyć, wyprodukować, zmontować i/lub nad którą musi pracować w określonym czasie.
<b>Ocena ryzyka</b>	Ocena ryzyka to systematyczny proces oceny każdego procesu oraz roli stanowiska i każdego miejsca pracy w celu określenia potencjalnych zagrożeń, tego, kto może zostać poszkodowany i w jakich okolicznościach oraz określenia wymogów dotyczących rozwiązania tych problemów. Należy ją przeprowadzić dla każdego stanowiska, każdego miejsca pracy, każdej maszyny i każdej kategorii pracowników itp. i jest to środek proaktywny, stosowany, zanim pojawią się zagrożenia. Metodologia stosowana w odniesieniu do pracowników szczególnie narażonych jest taka sama, ale należy uwzględnić ich szczególne potrzeby.
<b>Podwykonawca rezerwowy</b>	Firma(-y) wyznaczona(-e) przez audytowany zakład do przejścia w całości lub częściowo procesu(-ów) produkcyjnego(-ych) lub zamówień zakupu, które muszą być obsługiwane na miejscu w zakładzie.



## Podręcznik dla zakładów produkcyjnych

### Wymagania społeczne ICS

	<p>Firma(-e) wyznaczona(-e) przez audytowany zakład do pełnego lub częściowego przejęcia procesu(-ów) produkcji lub zamówień deklarowanych w profilu zakładowym, które będą realizowane na terenie zakładu.</p> <p>Podwykonawcy rezerwowi dzielą się na dwie kategorie:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Podwykonawcy procesu: podwykonawcy, którzy są zaangażowani w przejęcie odpowiedzialności za część (-i) procesu (-ów) produkcji. Na przykład w przemyśle włókienniczym: przędzenie, farbowanie, drukowanie, haft, pakowanie itp.</li><li>- Podwykonawcy mocy produkcyjnych: podwykonawcy wykorzystywani przez audytowany zakład do alokacji nadwyżek produkcji lub zamówień zakupu (które były początkowo przydzielane do audytowanego zakładu).</li></ul> <p>Producenci komponentów będą uważani za dostawców zakładu. Na przykład firma(-y) wyznaczona(-e) przez zakład w celu dostarczenia takiego rodzaju komponentów musi być zidentyfikowana jako dostawca (lista niewyczerpująca): przędza, kartonów, etykiet, tkanin, zamków błyskawicznych, guzików, podszewki, torebek z tworzywa sztucznego... O ile członek ICS nie określił inaczej, dostawcy zakładu nie powinni być objęci pytaniami dotyczącymi kwestii podwykonawczej.</p>
<b>Pracownik wykwalifikowany</b>	<p>Pracownik wykwalifikowany posiada specjalne umiejętności, doświadczenie lub/i wykształcenie do wykonywania określonej pracy. Pojęcie to może ona obejmować pracowników średnio i wysoko wykwalifikowanych.</p>
<b>Dostawca</b>	<p>Podmiot, który dostarcza zakładowi towary lub świadczy mu usługi.</p> <p>Producenci komponentów będą uważani za dostawców zakładu. Na przykład firma(-y) wyznaczona(-e) przez zakład w celu dostarczenia takiego rodzaju komponentów musi być zidentyfikowana jako dostawca (lista niewyczerpująca): przędza, kartonów, etykiet, tkanin, zamków błyskawicznych, guzików, podszewki, torebek z tworzywa sztucznego... O ile członek ICS nie określił inaczej, dostawcy zakładu nie powinni być objęci pytaniami dotyczącymi kwestii podwykonawczej.</p>
<b>Przeszkoda tymczasowa</b>	<p>Dostęp jest utrudniony z powodu elementów ruchomych, skrzyń magazynowych itp.</p>
<b>Triangulacja</b>	<p>Techniki triangulacyjne obejmują obserwację, przegląd dokumentacji, rozmowy.</p>
<b>Pracownik niewykwalifikowany</b>	<p>Pracownicy niewykwalifikowani to osoby, które nie posiadają szczególnych umiejętności zawodowych.</p>
<b>Pracownicy</b>	<p>Pojęcie pracowników obejmuje zarówno pracowników, jak i pracodawców, a w dalszej kolejności osoby pracujące dla zakładu niezależnie od pełnionej funkcji.</p>



## Podręcznik dla zakładów produkcyjnych

### Wymagania społeczne ICS

	<p>Pracownikami objętymi zakresem audytu są wszyscy pracownicy zatrudnieni na terenie zakładu, niezależnie od rodzaju umowy (pracownik stały, tymczasowy, zleceniobiorca, praktykant...).</p> <p>Pracodawcy to pracownicy, którzy pracując na własny rachunek lub z jednym lub kilkoma partnerami, w ramach samozatrudnienia, zatrudnili jedną lub więcej osób do pracy w swoim przedsiębiorstwie jako pracownika(-ów).</p>
<b>Organizacja pracownicza</b>	Każda organizacja pracownicza mająca na celu wspieranie i obronę interesów pracowników w odniesieniu do warunków pracy i zatrudnienia.
<b>Pracujące dzieci</b>	<p>Dziecko w wieku produkcyjnym poniżej 18 lat ORAZ:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ nieuczące się i pracujące w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin w domu lub gdzie indziej LUB</li><li>▪ które nadal się uczy, ale pracuje w niepełnym wymiarze godzin w przedsiębiorstwie domowym lub małym warsztacie (z dochodem lub bez dochodu jako praktykant) LUB</li><li>▪ które nadal się uczy i regularnie pomaga pracującemu w domu rodzicowi, przyczyniając się znacząco do dochodów pracownika nakładczego.</li></ul>



### **Załącznik 3: Pytania dotyczące audytu społecznego ICS**

Nie wszystkie pytania ICS mają taką samą wagę, a ocena jest obliczana automatycznie przez system ICS.

<b>Chapter 0: MANAGEMENT SYSTEM, TRANSPARENCY AND TRACEABILITY</b>
Have all of the reviewed documents been found free from any manipulation or falsification?
Does the information in the Factory Profile match the information reviewed during the audit?
Have requested documents been provided for review?
Have requested documents been found valid?
Has the factory set up a mechanism to remain up-to-date with applicable and related social compliance legal requirements?
Is a person of the management designated to coordinate social compliance in the facility?
Has the factory documented its objectives and action plan to address the main social impacts?
Has the facility established policies in the areas of child labor, forced labor, discrimination, disciplinary practices, harassment, abuse, freedom of association, work hours and overtime, remuneration and benefits, health and safety and anti-bribery?
Are legally required labor-related notices posted in language(s) understood by concerned workers?
Does the facility have a documented system to annually review and modify facility's policies?
Does the facility train workers and contractors on the facility's policies and legal requirements in the areas of labor and health and safety?
Does the facility have management personnel to implement the facility's policies and legal requirements in the areas of labor and health and safety?
Are workers aware of their employment terms?
Does the facility provide workers with a written document that outlines the employment terms including occupational health and safety information in accordance with local law?
Is the written document that outlines the employment terms in a language understood by each respective worker?
Does the facility use workers via recruitment agencies?
Are workers classified (e.g. apprentices, independent contractors, temporary workers) in accordance with local law?
Are worker probation periods in accordance with local law?
Does the facility maintain documentation that indicates workers' eligibility to work in accordance with local law?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

Is termination of employment executed in accordance with local law?
Does the facility maintain termination records?
Does the facility use back-up and/or processes subcontractors?
Do the statements provided by the factory in the “products and the production processes” section of the Factory profile seem to be accurate and reflect the reality during the factory visit?
Are applicable standards (e.g. legal, ICS Code of Conduct) communicated to facility's suppliers, subcontractors and contractors?
Does the facility use homeworkers?
Is client informed of homemaker use?
Is the facility in possession of legally required permits related to the employment of homeworkers?
Does the facility maintain legally required records for homeworkers?
Does the facility monitor homemaker use?
Does the facility use migrant workers?
Are labor contracts of migrant workers in accordance with local law?

<b>Rozdział 0: SYSTEM ZARZĄDZANIA, PRZEJRZYSTOŚĆ I IDENTYFIKOWALNOŚĆ</b>
Czy wszystkie sprawdzane dokumenty uznano za wolne od jakichkolwiek manipulacji lub fałszerstw?
Czy informacje zawarte w profilu zakładu są zgodne z informacjami zweryfikowanymi podczas audytu?
Czy żądane dokumenty zostały dostarczone do wglądu?
Czy żądane dokumenty zostały uznane za ważne?
Czy zakład wprowadził mechanizm zapewniający aktualność obowiązujących i powiązanych wymogów prawnych w zakresie zgodności z przepisami socjalnymi?
Czy osoba z kierownictwa jest wyznaczona do koordynowania zgodności społecznej w placówce?
Czy zakład udokumentował swoje cele i plan działania w zakresie głównych oddziaływań społecznych?
Czy zakład ustanowił politykę w zakresie pracy dzieci, pracy przymusowej, dyskryminacji, praktyk dyscyplinarnych, molestowania, nadużyć, wolności zrzeszania się, godzin pracy i nadgodzin, wynagrodzenia i świadczeń, zdrowia i bezpieczeństwa oraz przeciwdziałania korupcji?
Czy wymagane prawem ogłoszenia dotyczące pracy są zamieszczane w języku (językach) zrozumiałym dla zainteresowanych pracowników?



Czy zakład dysponuje udokumentowanym systemem umożliwiającym coroczny przegląd i modyfikowanie polityk placówki?
Czy zakład szkoli pracowników i wykonawców w zakresie polityki zakładu i wymogów prawnych w dziedzinie pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy?
Czy zakład dysponuje personelem zarządzającym, który wdraża politykę i wymogi prawne zakładu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy?
Czy pracownicy znają swoje warunki zatrudnienia?
Czy zakład zapewnia pracownikom pisemny dokument określający warunki zatrudnienia, w tym informacje dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy pisemny dokument określający warunki zatrudnienia jest sporządzony w języku zrozumiałym dla każdego pracownika?
Czy zakład korzysta z pracowników zatrudnianych za pośrednictwem agencji rekrutacyjnych?
Czy pracownicy są klasyfikowani (np. praktykanci, niezależni wykonawcy, pracownicy tymczasowi) zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy okresy próbnе pracowników są zgodne z przepisami lokalnego prawa?
Czy zakład prowadzi dokumentację, która wskazuje, że pracownicy są uprawnieni do pracy zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy rozwiązanie stosunku pracy odbywa się zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy zakład prowadzi dokumentację dotyczącą rozwiązania umowy?
Czy zakład korzysta z podwykonawców rezerwowych i/lub procesowych?
Czy oświadczenia dostarczone przez zakład w rozdziale „Produkty i procesy produkcyjne” w Profilu zakładowym wyglądają na dokładne i odzwierciedlają rzeczywistość podczas wizyty w zakładzie?
Czy obowiązujące standardy (np. prawne, Kodeks postępowania ICS) są przekazywane dostawcom, podwykonawcom i kontrahentom zakładu?
Czy zakład wykorzystuje pracowników nakładczych?
Czy klient jest informowany o korzystaniu z pracowników nakładczych?
Czy zakład posiada prawnie wymagane pozwolenia związane z zatrudnieniem pracowników nakładczych?
Czy zakład prowadzi wymaganą prawem dokumentację dotyczącą pracowników nakładczych?
Czy zakład monitoruje wykorzystanie pracy nakładczej?
Czy zakład korzysta z pracy pracowników migrujących?
Czy umowy o pracę z migrantami są zgodne z przepisami lokalnego prawa?





**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

<b>Chapter 1: MINIMUM AGE, CHILD LABOUR AND YOUNG WORKERS</b>
Does the facility currently employ only workers above the age of 15 or the legal working age?
Does the facility only employ workers who were above the age of 15 or the legal working age at the time of hire?
Is the facility free from non-working children (under the age of 15 or legal working age)?
If any, are they located in the childcare room?
Does the facility request legal documentation to verify worker's age at the time of hire?
Does the facility keep copies of age documentation?
Are identified apprenticeship / traineeship programs in accordance with local law?
Are working conditions (e.g., type of work, tasks, working hours) for young workers (under the age of 18) in accordance with local law?
Are legally required medical tests before and during employment conducted for young workers (under the age of 18)?
Does the facility maintain records (e.g., permits, licenses, parental consent forms, and other documents) related to the employment of apprentices, trainees, and young workers (under the age of 18) in accordance with local law?

<b>Rozdział 1: WIEK MINIMALNY, PRACA DZIECI I PRACOWNICY MŁODOCIANI</b>
Czy zakład zatrudnia obecnie tylko pracowników powyżej 15. roku życia lub ustawowego wieku produkcyjnego?
Czy zakład zatrudnia wyłącznie pracowników, którzy przekroczyli 15. rok życia lub osiągnęli pełnoletniość w momencie zatrudnienia?
Czy w zakładzie nie ma dzieci niepracujących (poniżej 15 roku życia lub w wieku produkcyjnym)?
Jeśli tak, to czy znajdują się one w pomieszczeniu dla dzieci?
Czy zakład wymaga oficjalnych dokumentów w celu weryfikacji wieku pracownika w momencie zatrudnienia?
Czy placówka przechowuje kopie dokumentacji dotyczącej wieku?
Czy zidentyfikowane programy praktyk / staży są zgodne z przepisami lokalnego prawa?
Czy warunki pracy (np. rodzaj pracy, zadania, godziny pracy) dla pracowników młodocianych (poniżej 18 roku życia) są zgodne z przepisami lokalnego prawa?
Czy w przypadku pracowników młodocianych (poniżej 18 roku życia) przeprowadzane są wymagane prawem badania lekarskie przed i w trakcie zatrudnienia?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

Czy zakład prowadzi dokumentację (np. zezwolenia, licencje, formularze zgody rodziców i inne dokumenty) związaną z zatrudnianiem praktykantów, stażystów i pracowników młodocianych (poniżej 18 roku życia) zgodnie z przepisami lokalnego prawa?

**Chapter 2: FORCED LABOUR**

Is there objective evidence that facility does not retain any document (e.g. passport, work permit, birth certification, official ID card, driver's license) without written agreement and without the possibility to recover them?

Does the facility avoid withholding wages during the employment relationship?

Are workers free of any cost associated with worker recruitment and placement?

Are workers guaranteed freedom of movement during working hours?

Are workers guaranteed freedom of movement after working hours?

Are workers free from daily production quota requirements prior to leaving the facility?

Is overtime voluntary?

Are workers informed about and understand overtime obligations prior to employment and prior to working the overtime shift?

Are workers free to resign from their current employment in accordance with local law?

Is the facility free from any prisoner employment?

Are the prisoners employed in conditions respecting ILO conventions C29 and C105 on forced labor?

**Rozdział 2: PRACA PRZYMUSOWA**

Czy istnieją obiektywne dowody na to, że zakład nie zatrzymuje żadnych dokumentów (np. paszportu, pozwolenia na pracę, aktu urodzenia, urzędowego dowodu tożsamości, prawa jazdy) bez pisemnej zgody i bez możliwości ich odzyskania?

Czy zakład unika wstrzymywania wypłaty wynagrodzenia w trakcie trwania stosunku pracy?

Czy pracownicy są zwolnieni z wszelkich kosztów związanych z rekrutacją i pośrednictwem pracy?

Czy pracownikom gwarantuje się swobodę przemieszczania się w godzinach pracy?

Czy pracownikom gwarantuje się swobodę przemieszczania się po godzinach pracy?

Czy pracownicy nie muszą wykazać się realizacją dziennych limitów produkcyjnych przed opuszczeniem zakładu?



Czy nadgodziny są dobrowolne?
Czy pracownicy są informowani o obowiązkach związanych z nadgodzinami i rozumieją je przed zatrudnieniem i przed rozpoczęciem pracy na zmianie nadliczbowej?
Czy pracownicy mogą zrezygnować z obecnego zatrudnienia zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy w zakładzie nie wykorzystuje się pracy więźniów?
Czy więźniowie są zatrudniani w warunkach zgodnych z konwencjami MOP C29 i C105 dotyczących pracy przymusowej?

**Chapter 3: DISCRIMINATION**

Are workers free from discrimination in terms of hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement?
Does the facility maintain procedures to prohibit and prevent discriminatory practices?
Do workers receive equal pay for equal work according to their respective experience and seniority?
Are workers hired and maintained in employment regardless of pregnancy status?
Does the facility follow provisions on women's employment terms during pregnancy, maternity leave and return from maternity leave in accordance with local law?
Do workers have equal opportunities to work overtime in accordance with local law?

**Rozdział 3: DYSKRYMINACJA**

Czy pracownicy są wolni od dyskryminacji w zakresie zatrudniania, wynagradzania, dostępu do szkoleń, awansu, rozwiązywania umów czy przechodzenia na emeryturę?
Czy w zakładzie obowiązują procedury zakazujące praktyk dyskryminacyjnych i zapobiegające im?
Czy pracownicy otrzymują jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę w zależności od ich doświadczenia i stażu pracy?
Czy pracownice są zatrudniane, a ich zatrudnienie nadal trwa, niezależnie od ewentualnej ciąży?
Czy zakład przestrzega przepisów dotyczących warunków zatrudnienia kobiet w ciąży, urlopu macierzyńskiego i powrotu z urlopu macierzyńskiego zgodnie z lokalnymi przepisami?
Czy pracownicy mają równe szanse pracy w nadgodzinach zgodnie z przepisami lokalnego prawa?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

<b>Chapter 4: DISCIPLINARY PRACTICES, HARASSEMENT AND ABUSE</b>
Are workers free from any form of harassment, mental, physical and/or verbal abuse, and corporal punishment?
Are disciplinary measures implemented by the facility legal and non-excessive?
Does the disciplinary procedure comply with local law?
Does management staff receive training on implementing disciplinary procedures?
Does the facility keep records of implemented disciplinary actions?
Are facility's security practices non abusive?

<b>Rozdział 4: PRAKTYKI DYSCYPLINARNE, MOLESTOWANIE I NĘKANIE</b>
Czy pracownicy są wolni od jakichkolwiek form nękania, przemocy psychicznej, fizycznej i/lub słownej oraz kar cielesnych?
Czy środki dyscyplinarne wdrażane przez zakład są zgodne z prawem i nie są nadmierne?
Czy procedura dyscyplinarna jest zgodna z przepisami lokalnego prawa?
Czy kadra zarządzająca odbywa szkolenia w zakresie wdrażania procedur dyscyplinarnych?
Czy zakład prowadzi dokumentację wdrożonych działań dyscyplinarnych?
Czy praktyki bezpieczeństwa w obiekcie nie mają charakteru nadużycia?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

<b>Chapter 5: FREEDOM OF ASSOCIATION AND GRIEVANCE MECHANISMS</b>
Are workers free to associate and collectively bargain?
Are workers free to form/join independent trade unions?
Where the ability to associate and collectively bargain is legally restricted, do workers have access to alternative means?
Are worker representatives elected without interference by the facility and as required by law?
Are there regular meetings between worker representatives and management as required by law?
Are the meetings' minutes recorded and communicated to the workers?
Are workers free from discrimination on the basis of trade union affiliation or non-affiliation in terms of hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement?
Does the facility have a procedure by which workers can freely and confidentially raise grievances to management?
Does the facility record and track reported grievances?
Does the facility communicate the grievance review progress to workers and individuals responsible for reviewing reported grievances?

<b>Rozdział 5: WOLNOŚĆ ZRZESZANIA SIĘ I MECHANIZM ROZPATRYWANIA SKARG</b>
Czy pracownicy mają swobodę zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych?
Czy pracownicy mają swobodę tworzenia/przystępowania do niezależnych związków zawodowych?
Czy tam, gdzie możliwość zrzeszania się i prowadzenia negocjacji zbiorowych jest prawnie ograniczona, pracownicy mają dostęp do środków alternatywnych?
Czy przedstawiciele pracowników są wybierani bez ingerencji ze strony zakładu i zgodnie z wymogami prawa?
Czy odbywają się regularne spotkania pomiędzy przedstawicielami pracowników a kierownictwem, zgodnie z wymogami prawa?
Czy protokoły z zebrań są rejestrowane i przekazywane pracownikom?
Czy pracownicy są wolni od dyskryminacji ze względu na przynależność lub brak przynależności związkowej w zakresie zatrudniania, wynagradzania, dostępu do szkoleń, awansu, rozwiązania stosunku pracy lub przechodzenia na emeryturę?
Czy zakład dysponuje procedurą, zgodnie z którą pracownicy mogą swobodnie i poufnie zgłaszać skargi kierownictwu?
Czy zakład rejestruje i śledzi zgłoszone skargi?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

Czy zakład informuje o postępach w rozpatrywaniu skarg pracowników i osoby odpowiedzialne za rozpatrywanie zgłoszonych skarg?

**Chapter 6: WORKING HOURS AND OVERTIME**

Are workers working regular working hours (daily, weekly, monthly, yearly, other) in accordance with local law?

Are workers working regular hours in compliance with ILO standards?

Does the facility maintain time records (e.g. time cards)?

Are time records accurate?

Are overtime hours tracked separately?

Are workers working overtime hours (daily, weekly, monthly, yearly, other) in accordance with local law?

Are workers working overtime in compliance with ILO standards?

Does the facility have an overtime waiver?

Is facility's overtime waiver legal?

Does the facility maintain the overtime hours within the limits of the overtime waiver (if any)?

Do workers receive rest breaks during the day in accordance with local law?

Do workers receive days off according to the local law?

Do workers receive at least 1 day off (24 consecutive hours) within 7 days period according to the ILO convention?

Please indicate the maximum number of consecutive days worked in the facility?

How many times has this situation occurred within the last 12 month-period?

**Rozdział 6: CZAS PRACY I NADGODZINY**

Czy pracownicy pracują w regularnych godzinach pracy (dziennych, tygodniowych, miesięcznych, rocznych, innych) zgodnie z przepisami lokalnego prawa?

Czy pracownicy pracują w regularnych godzinach zgodnie z normami MOP?

Czy placówka prowadzi ewidencję czasu pracy (np. karty czasu pracy)?



Podręcznik dla zakładów produkcyjnych  
Wymagania społeczne ICS

Czy ewidencja czasu pracy jest dokładna?
Czy godziny nadliczbowe są rejestrowane oddzielnie?
Czy pracownicy pracują w nadgodzinach (codziennie, tygodniowo, miesięcznie, rocznie, inne) zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy pracownicy pracują w nadgodzinach zgodnie z normami MOP?
Czy zakład ma zwolnienie zasad dotyczących pracy w nadgodzinach?
Czy zwolnienie zakładu z zasad dotyczących świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych jest legalne?
Czy zakład utrzymuje godziny nadliczbowe w ramach limitów zwolnienia z nadgodzin (jeśli dotyczy)?
Czy pracownicy mogą korzystać z przerw na odpoczynek w ciągu dnia zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy pracownicy mogą korzystać z dni wolnych od pracy zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy pracownicy mają co najmniej 1 dzień wolny (24 kolejne godziny) w ciągu 7 dni zgodnie z konwencją MOP?
Proszę podać maksymalną liczbę kolejnych dni przepracowanych w zakładzie?
Ile razy taka sytuacja miała miejsce w ciągu ostatnich 12 miesięcy?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

<b>Chapter 7: REMUNERATION AND BENEFITS</b>
Is the legal minimum wage guaranteed to workers in accordance with local law?
Does the facility maintain payroll records?
Are payroll records maintained in accordance with local law?
Is the payment method in accordance with local law?
Is the time and frequency of payment in accordance with local law?
If the time and frequency of payment is not compliant, are workers paid within the next deadline for payment?
Are apprentices / trainees paid wages in accordance with local law?
Are new workers during probation period paid wages in accordance with local law?
Does the facility provide workers (for all workers including contractors) with an understandable wage slips that, at minimum, include regular and overtime hours worked, regular and overtime pay, and deductions in accordance with local law ?
Are workers paid for "down time" in accordance with local law?
Does the facility use piece rate workers?
Does the facility maintain production records if piece rate workers are present?
Is overtime paid?
Is overtime paid at a legal premium rate?
Is overtime paid for piece rate workers and for identified classification of workers or contractors?
Is overtime paid for piece rate workers and for identified classification of workers or contractors at a legal premium rate?
Do workers receive benefits (e.g. parental leave, annual leave) in accordance with local law?
Are workers covered by the legal social insurances?
Do workers benefit from the payments done by the facility for the legal social insurances (either through public or private system)?
Are public holidays paid in accordance with local law?
Is maternity leave paid in accordance with local law?
Do workers receive additional remuneration (e.g., bonuses, incentives, allowances) in accordance with local law?
Are deductions in compliance with local law?

<b>Rozdział 7: WYNAGRODZENIE I ŚWIADCZENIA</b>
Czy zagwarantowano pracownikom ustawową płacę minimalną zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy zakład prowadzi dokumentację płac?





**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

Czy dokumentacja płac jest prowadzona zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy metoda płatności jest zgodna z przepisami lokalnego prawa?
Czy czas i częstotliwość wypłat są zgodne z przepisami lokalnego prawa?
Jeśli czas i częstotliwość wypłat nie są zgodne, czy pracownicy otrzymują wypłatę w następnym terminie?
Czy praktykanci/stażysci otrzymują wynagrodzenia zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy nowi pracownicy w okresie próbnym otrzymują wynagrodzenie zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy zakład dostarcza pracownikom (wszystkim pracownikom, w tym wykonawcom) zrozumiałe odcinki płacowe, które zawierają co najmniej regularne i nadgodzinowe przepracowane godziny, regularne i nadgodzinowe wynagrodzenie oraz potrącenia zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy pracownicy otrzymują wynagrodzenie za „czas przestoju” zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy zakład korzysta z pracowników pracujących na akord?
Czy zakład prowadzi dokumentację produkcji, jeśli pracują w nim pracownicy akordowi?
Czy nadgodziny są płatne?
Czy za nadgodziny jest wypłacana specjalna stawka zgodnie z prawem?
Czy za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie akordowe oraz dla określonej kategorii pracowników lub wykonawców?
Czy pracownicy akordowi i określona kategoria pracowników lub wykonawców otrzymuje wynagrodzenie za nadgodziny zgodnie z obowiązującą wyższą stawką?
Czy pracownicy otrzymują świadczenia (np. urlop rodzicielski, urlop wypoczynkowy) zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy pracownicy są objęci zgodnymi z prawem ubezpieczeniami społecznymi?
Czy pracownicy korzystają z płatności dokonywanych przez zakład na rzecz zgodnych z prawem ubezpieczeń społecznych (w ramach systemu publicznego lub prywatnego)?
Czy dni ustawowo wolne od pracy są płatne zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy urlop macierzyński jest płatny zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy pracownicy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie (np. premie, nagrody, dodatki) zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy potrącenia są zgodne z przepisami lokalnego prawa?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

<b>Chapter 8: HEALTH AND SAFETY</b>
Does the facility have non-expired documentation of compliance with building safety requirements issued by local authority in accordance with local law?
Does the facility have non-expired fire safety documentation issued by the local fire authority in accordance with local law?
Does the facility operate in a building matching the authorized purpose?
Does the number of floors in the existing building match with the original number of floors on the building plan or certificate?
Does the facility have documentation of safety inspections for the building and the machineries issued by any third-party (government and/or private third-party) in accordance with local law?
Does the facility have documentation of safety inspections for the mobile equipment issued by any third-party (government and/or private third-party) according to local law?
Does the facility conduct a risk assessment at least once per year to identify health and safety risks that include fire safety?
Does the facility record and track preventive or corrective action in response to risk assessments?
Does the facility have a Health and Safety Committee that addresses safety of machinery/ equipment; personal protective equipment (PPE); hazardous, flammable and combustible materials; and fire safety?
Is the health and safety committee comprised of management and worker representatives?
Does the Health and Safety Committee meet periodically?
Are Health and Safety Committee meetings documented?
Does the facility conduct internal inspections/ audits for health and safety?
Does the facility conduct health and safety training for new workers?
Does the facility conduct health and safety training for existing workers?
Are health and safety trainings documented?
Does health and safety training include, at minimum: general workplace safety, fire safety, evacuation procedures, handling of machinery and equipment, handling of hazardous, flammable and combustible materials (where applicable), use of PPE and accident prevention?
Does the facility have trained fire team?
Is emergency response personnel trained, at minimum, on: notification of workers in event of fire or emergency, reporting fire or emergency to local authority, use of fire extinguishers, evacuation procedures, and first aid?
Does the facility conduct fire drills on a regular basis (if not defined by law, at least once per year) for all floors and shifts?
Are fire drills documented with, at minimum: date, announced/ unannounced, number of participants, and time it took to evacuate?
Does the facility document occurrence and cause of workplace accidents?
Does the facility report workplace accidents to local authorities?
Does the facility post emergency contact information on every floor?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

Is there an evacuation plot plan posted on every floor of the facility?
Is the evacuation plot plan in a language understood by workers?
Can fire department vehicles and fire fighters access the facility?
Are there at least two emergency exits on every floor of the facility?
If there are less than two emergency exits on every floor, does the number of emergency exits comply with local requirements?
Are emergency exits located on each side of the working area?
If the facility is located above the ground floor or occupies multiple floors, are there at least two sets of stairs to use as emergency exit paths?
Are emergency exit paths designated with visible path markings?
Are emergency exit paths accessible and unobstructed?
If the emergency exit paths are inaccessible and/or obstructed, is the blockage temporary?
Are emergency exits designated with visible signs?
Are emergency exits unobstructed and unlocked?
Do emergency exit doors comply with local requirements?
When the emergency exit doors do not comply with legal requirements, has the facility implemented measures to ensure workers' security and ability to exit the production site in case of emergency?
Are emergency exit windows in compliance with local law?
Do emergency exit stairs have handrails or guards and are in compliance with local law?
Are emergency exit paths, exits and stairs lit?
Is emergency lighting and all emergency equipment connected to a secondary power source?
Do emergency paths lead towards emergency exits and therefore away from the building?
Is the assembly point or public way unobstructed and located away from the facility?
Is there a fire alarm present at the facility?
If there is a manual fire alarm present at the facility, is it designated or clearly visible?
If there is a manual fire alarm, is it unobstructed?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

If there is no fire alarm, has the facility implemented other types of alerts according to local law?
If there is a fire alarm, is it audible and different from lunch/ break bell?
Does the facility have notification lighting in areas where noise levels are above ambient?
Are there fire extinguishers on every floor of the facility?
Are fire extinguishers present along emergency exit path?
Are fire extinguishers designated, clearly visible and accessible?
Do fire extinguishers comply with legal requirements?
Are fire extinguishers inspected by facility personnel according to local law?
Are fire extinguishers inspected by specialized companies on a regular basis (if not defined by law, at least once per year)?
Are there smoke or fire detectors in the facility according to local law?
If there are smoke detectors or fire detectors present at the facility, does the facility conduct their inspections every month and legally required inspections?
Are there fully functional fire hydrants or sprinklers in the facility according to local law?
If there is a fire hydrant or sprinkler system in place at the facility, is it inspected, tested and maintained every three months and according to legally required inspections (confirming they are in good working order)?
Can facility management point to a water source, be it private or municipal, that supplies water for fire hydrant, hose pipe or sprinkler system?
Are electrical panels, wires and outlets protected?
Are electrical panels labeled?
Are electrical panels, wires and outlets inspected regularly by certified staff (if not defined by law, at least once per year)?
In case of the presence of a generator in the facility or its vicinity, is it in a confined area away from working areas in accordance with the local law?
Are production equipment and machinery safe to use?
Do all production machinery have an emergency switch off button and easily accessible?
Are materials labeled as hazardous, flammable or combustible stored away from sources of ignition?
Are materials labeled as hazardous, flammable or combustible stored in separated dedicated storage room(s) away from production area?
Does the facility maintain a Material Safety Data Sheet (MSDS) in a language understood by workers, available and accessible to all workers close to the areas where chemicals are used and stored?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

Are workers working with materials labeled hazardous, flammable or combustible familiar with the Material Safety Data Sheet (MSDS) at the facility?
Are all the chemical containers labeled with the name in local language and the corresponding hazard symbol (for hazardous chemicals)?
Does the factory maintain a reliable and complete chemical inventory with the following basic information: area of use, chemical name, CAS Numbers of the chemical components, chemical supplier, MSDS availability and quantities stored?
Does the facility maintain an inventory of the waste types and quantities generated on-site?
Does the facility separate hazardous wastes from non-hazardous waste streams?
According to the local regulation for waste (including sludge) handling, storage, treatment or disposal, is a waste management procedure in place for waste collection and temporary storage?
Does the facility make sure that the workers who handle wastes are aware and are trained to the requirements on waste management (segregation, storage, labeling and disposal)?
In case of hazardous, flammable or combustible materials use, is the eye wash station accessible and unobstructed?
Is there an eye wash station located within 6 meters of the chemical storage area and connected to a water source?
Where necessary, do workers have access to personal protective equipment (PPE) free of charge?
Is use of personal protective equipment (PPE) required and enforced by facility management?
Do workers have access to gender-specific, clean and private toilet facilities?
Are all washing and toilet areas equipped with soap?
Do toilet facilities have washing installations with running water?
Do workers have access to potable water?
If the facility provides a food preparation, eating area or canteen for workers, is the area clean?
Is there a valid first aid kit present in every working area?
Does the facility provide a care room for workers?
Does the facility have a signed agreement with an emergency unit in the vicinity of the facility in case of a serious accident?
Does the facility have sufficient trained workers to administer medical care?
If legally required, does the facility provide a childcare room for workers?



<b>Rozdział 8: ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO</b>
Czy zakład dysponuje aktualną dokumentacją zgodności z wymogami bezpieczeństwa budowlanego wydaną przez władze lokalne zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy lokal dysponuje aktualną dokumentacją bezpieczeństwa pożarowego wydaną przez lokalne organy straży pożarnej zgodnie z obowiązującym prawem?
Czy zakład działa w budynku zgodnym z przeznaczeniem?
Czy liczba kondygnacji w istniejącym budynku jest zgodna z pierwotną liczbą kondygnacji na planie budynku lub certyfikacie?
Czy zakład dysponuje dokumentacją kontroli bezpieczeństwa budynku i maszyn wydaną przez dowolny podmiot zewnętrzny (rządowy i/lub prywatny) zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy zakład dysponuje dokumentacją dotyczącą kontroli bezpieczeństwa urządzeń mobilnych wydaną przez jakiegokolwiek podmioty zewnętrzne (rządowe lub prywatne) zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Czy zakład przeprowadza ocenę ryzyka co najmniej raz w roku, aby określić zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa obejmujące bezpieczeństwo pożarowe?
Czy zakład prowadzi działania zapobiegawcze lub korygujące w odpowiedzi na oceny ryzyka?
Czy w zakładzie działa komisja ds. bezpieczeństwa i higieny pracy zajmująca się bezpieczeństwem maszyn/urządzeń; środków ochrony osobistej (ŚOO); materiałów niebezpiecznych, łatwopalnych i palnych oraz bezpieczeństwa przeciwpożarowego?
Czy komisja ds. bezpieczeństwa i higieny pracy składa się z przedstawicieli kierownictwa i pracowników?
Czy komisja ds. bezpieczeństwa i higieny pracy spotyka się regularnie?
Czy posiedzenia komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy są udokumentowane?
Czy zakład przeprowadza inspekcje wewnętrzne/audyty w zakresie ds. bezpieczeństwa i higieny pracy?
Czy zakład prowadzi szkolenia z bezpieczeństwa i higieny pracy dla nowych pracowników?
Czy zakład prowadzi szkolenia z bezpieczeństwa i higieny pracy dla obecnych pracowników?
Czy prowadzone są szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy?
Czy szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy obejmują co najmniej: ogólne bezpieczeństwo w miejscu pracy, bezpieczeństwo pożarowe, procedury ewakuacyjne, postępowanie z maszynami i urządzeniami, postępowanie z niebezpiecznymi, łatwopalnymi i palnymi materiałami (jeżeli dotyczy), stosowanie środków ochrony osobistej i zapobieganie wypadkom?
Czy zakład dysponuje przeszkoloną drużyną pożarniczą?
Czy personel reagujący w sytuacjach awaryjnych jest przeszkolony, co najmniej w zakresie: powiadamiania pracowników w przypadku pożaru lub zagrożenia, zgłaszania pożaru lub zagrożenia władzom lokalnym, używania gaśnic, procedur ewakuacyjnych i udzielania pierwszej pomocy?
Czy zakład regularnie przeprowadza ćwiczenia przeciwpożarowe (jeżeli nie jest to określone przez prawo, przynajmniej raz w roku) na wszystkich kondygnacjach i z udziałem wszystkich zmian?
Czy ćwiczenia przeciwpożarowe są udokumentowane z podaniem co najmniej: daty, faktu, czy były zapowiedziane/niezapowiedziane, liczby uczestników i czasu potrzebnego na ewakuację?
Czy zakład dokumentuje występowanie i przyczyny wypadków przy pracy?
Czy zakład zgłasza wypadki w miejscu pracy organom lokalnym?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

Czy zakład udostępnia informacje kontaktowe dotyczące sytuacji awaryjnych na każdym piętrze?
Czy na każdej kondygnacji zakładu znajduje się plan ewakuacji?
Czy plan ewakuacji jest sporządzony w języku zrozumiałym dla pracowników?
Czy pojazdy straży pożarnej i strażacy mają dostęp do zakładu?
Czy na każdej kondygnacji zakładu znajdują się co najmniej dwa wyjścia awaryjne?
Jeżeli na każdej kondygnacji zakładu znajdują się mniej niż dwa wyjścia awaryjne, czy liczba wyjść awaryjnych spełnia wymogi lokalne?
Czy wyjścia awaryjne znajdują się po obu stronach obszaru roboczego?
Jeśli zakład znajduje się na parterze lub zajmuje kilka kondygnacji, czy istnieją co najmniej dwie klatki schodowe do wykorzystania jako drogi ewakuacyjne?
Czy drogi ewakuacyjne są opatrzone widocznymi oznaczeniami?
Czy drogi ewakuacyjne są dostępne i drożne?
Jeżeli drogi ewakuacyjne są niedostępne i/lub niedrożne, czy blokada jest tymczasowa?
Czy wyjścia awaryjne są opatrzone widocznymi znakami?
Czy wyjścia awaryjne są drożne i niezamknięte na klucz?
Czy drzwi ewakuacyjne spełniają wymogi lokalne?
Czy w przypadku, gdy drzwi do wyjścia awaryjnego nie spełniają wymogów prawnych, zakład wdrożył środki zapewniające bezpieczeństwo pracowników i możliwość opuszczenia zakładu produkcyjnego w razie zagrożenia?
Czy okna pełniące rolę wyjść awaryjnych są zgodne z przepisami lokalnego prawa?
Czy schody ewakuacyjne mają poręczę lub osłony i są zgodne z przepisami lokalnego prawa?
Czy drogi ewakuacyjne, wyjścia i schody są oświetlone?
Czy oświetlenie awaryjne i wszystkie urządzenia awaryjne są podłączone do dodatkowego źródła zasilania?
Czy drogi ewakuacyjne prowadzą w kierunku wyjść ewakuacyjnych, a tym samym poza budynek?
Czy miejsce zbiórki lub droga publiczna jest wolna od przeszkód i znajduje się z dala od zakładu?
Czy w zakładzie jest zainstalowany alarm przeciwpożarowy?
Jeśli w zakładzie zainstalowano ręczny alarm przeciwpożarowy, czy jest on oznaczony lub dobrze widoczny?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

Czy w zakładzie jest ręczny alarm przeciwpożarowy, czy dostęp do niego jest łatwy?
Jeśli nie ma alarmu pożarowego, czy w zakładzie wprowadzono inne rodzaje alarmów zgodnie z przepisami lokalnego prawa?
Jeśli istnieje alarm przeciwpożarowy, czy jest on słyszalny i inny niż sygnał oznajmiający lunch/przerwę?
Czy w zakładzie stosowane jest oświetlenie sygnalizacyjne w miejscach, gdzie poziom hałasu przekracza poziom otoczenia?
Czy na każdej kondygnacji zakładu są gaśnice?
Czy wzdłuż drogi ewakuacyjnej znajdują się gaśnice?
Czy gaśnice są oznakowane, wyraźnie widoczne i dostępne?
Czy gaśnice spełniają wymogi prawne?
Czy gaśnice są kontrolowane przez personel zakładu zgodnie z lokalnymi przepisami?
Czy gaśnice są regularnie kontrolowane przez wyspecjalizowane firmy (jeżeli częstotliwość nie jest określona przez prawo, to przynajmniej raz w roku)?
Czy w obiekcie są wykrywacze dymu lub pożaru zgodnie z lokalnymi przepisami?
Jeśli w obiekcie znajdują się wykrywacze dymu lub pożaru, to czy zakład przeprowadza kontrole, co miesiąc oraz wymagane przepisami prawa?
Czy w obiekcie znajdują się w pełni sprawne hydranty przeciwpożarowe lub tryskacze zgodnie z lokalnymi przepisami?
Jeżeli w zakładzie jest zamontowany hydrant przeciwpożarowy lub system tryskaczy, czy jest on kontrolowany, testowany i konserwowany co trzy miesiące oraz zgodnie z przepisami prawa (z potwierdzeniem, że jest w dobrym stanie technicznym)?
Czy zarządca zakładu może wskazać źródło wody, prywatne lub miejskie, które dostarcza wodę do hydrantów przeciwpożarowych, węży lub instalacji tryskaczowej?
Czy panele elektryczne, przewody i gniazdka są zabezpieczone?
Czy panele elektryczne są oznakowane?
Czy panele elektryczne, przewody i gniazdka są regularnie kontrolowane przez personel z uprawnieniami (jeśli nie jest to określone przez prawo, to przynajmniej raz w roku)?
Czy w przypadku obecności agregatu prądotwórczego w zakładzie lub jego sąsiedztwie, jest on na terenie zamkniętym z dala od obszaru roboczego, zgodnie z lokalnymi przepisami?
Czy urządzenia i maszyny produkcyjne są bezpieczne w użyciu?
Czy wszystkie maszyny produkcyjne mają przycisk awaryjnego wyłączenia i jest on łatwo dostępny?
Czy materiały oznaczone jako niebezpieczne, łatwopalne lub palne są przechowywane z dala od źródeł zapłonu?





Czy materiały oznaczone jako niebezpieczne, łatwopalne lub palne są przechowywane w oddzielnym, specjalnym pomieszczeniu lub pomieszczeniach, z dala od miejsca produkcji?
Czy zakład przechowuje karty charakterystyki bezpieczeństwa materiału (MSDS) w języku zrozumiałym dla pracowników, dostępne dla wszystkich pracowników w pobliżu miejsc, gdzie używane i przechowywane są środki chemiczne?
Czy pracownicy pracujący z materiałami oznaczonymi jako niebezpieczne, łatwopalne lub palne znają karty charakterystyki bezpieczeństwa materiału (MSDS) w zakładzie?
Czy wszystkie pojemniki z substancjami chemicznymi są oznakowane nazwą w lokalnym języku i odpowiednim symbolem zagrożenia (dla niebezpiecznych substancji)?
Czy zakład prowadzi wiarygodny i kompletny wykaz środków chemicznych zawierający następujące podstawowe informacje: obszar zastosowania, nazwa chemiczna, numery CAS składników chemicznych, dostawca chemikaliów, dostępność kart MSDS i przechowywane ilości?
Czy zakład prowadzi spis rodzajów odpadów i ilości wytwarzanych na jego terenie?
Czy zakład oddziela odpady niebezpieczne od strumieni odpadów innych niż niebezpieczne?
Czy zgodnie z lokalnymi przepisami dotyczącymi przetwarzania, składowania, przetwarzania lub unieszkodliwiania odpadów (w tym osadów ściekowych) wdrożono procedurę gospodarowania odpadami w celu ich zbierania i tymczasowego składowania?
Czy zakład zapewnia, że pracownicy zajmujący się odpadami są świadomi i przeszkoleni w zakresie wymagań dotyczących gospodarowania odpadami (segregacji, składowania, etykietowania i utylizacji)?
Czy w przypadku użycia materiałów niebezpiecznych, łatwopalnych lub palnych oczomyjka jest dostępna i niezablokowana?
Czy w odległości 6 metrów od miejsca składowania chemikaliów znajduje się oczomyjka podłączona do instalacji wodnej?
Czy pracownicy mają bezpłatny dostęp do środków ochrony osobistej (ŚOO), jeśli to konieczne?
Czy korzystanie ze środków ochrony osobistej w zakładzie (ŚOO) jest wymagane i egzekwowane?
Czy pracownicy mają dostęp do właściwych dla płci, czystych i zapewniających prywatność toalet?
Czy we wszystkich łazienkach i toaletach jest mydło?
Czy w toaletach są instalacje do mycia z bieżącą wodą?
Czy pracownicy mają dostęp do wody pitnej?
Jeśli w zakładzie znajduje się miejsce przygotowywania żywności, miejsce spożywania posiłków lub stołówka dla pracowników, czy miejsce to jest czyste?
Czy w każdym obszarze roboczym znajduje się prawidłowa apteczka pierwszej pomocy?
Czy zakład zapewnia miejsca opieki dla pracowników?
Czy w przypadku poważnego wypadku zakład ma podpisaną umowę z jednostką ratowniczą znajdującą się w pobliżu?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

Czy zakład ma wystarczającą liczbę przeszkolonych pracowników do udzielania pomocy medycznej?
Jeżeli jest to wymagane przepisami prawa, czy zakład zapewnia pracownikom pokój opieki nad dziećmi?

<b>Dormitories</b>
What are the general conditions of the dormitory?
Are rooms/ sleeping areas separated by gender?
Do workers have access to gender-specific clean and private toilet facilities at the dormitory?
Do workers have access to gender-specific private shower facilities at the dormitory?
Do workers have access to potable water at the dormitory?
Are workers free to enter and leave the dormitories at any time?
Does the facility conduct fire drills on a regular basis (if not defined by law, at least once per year) for all floors of the dormitory?
Are fire drills documented with, at minimum: date, announced/ unannounced, number of participants, and time it took to evacuate?
Is the dormitory located outside the production building / warehouse?
Is the dormitory not located next to hazardous material storage or production building where hazardous work is performed?
Is there an evacuation plot plan posted on every floor of the dormitory?
Are there at least two emergency exits on every floor of the facility?
If there are less than two emergency exits on every floor, does the number of emergency exits comply with local requirements?
Are emergency exits located on each side of the dormitory?
Are emergency exit paths accessible and unobstructed?
If the emergency exit paths are inaccessible and/or obstructed, is the blockage temporary?
Are emergency exits designated with visible signs?
Are emergency exits unobstructed and unlocked?
Do emergency exit doors comply with local requirements?
When the emergency exit doors do not comply with legal requirements, has the facility implemented measures to ensure workers' security and ability to exit the production site in case of emergency?
Are emergency exit windows in compliance with local law?
Do emergency exit stairs have handrails or guards?
Are emergency exit paths, exits and stairs lit?
Do emergency paths lead towards emergency exits and therefore away from the building?
Is the assembly point or public way unobstructed and located away from the facility?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

Is there a fire alarm present at the dormitory?
If there is a manual fire alarm present at the dormitory, is it designated or clearly visible near exits, unobstructed and audible?
Are there fire extinguishers on every floor of the dormitory?
Are fire extinguishers present along emergency exit path?
Are fire extinguishers accessible?
Are fire extinguishers inspected by facility personnel according to local law?
Are fire extinguishers inspected by specialized companies on a regular basis (if not defined by law, at least once per year)?
Is there a first aid kit available at the dormitory?

<b>Hotele robotnicze</b>
Jakie są ogólne warunki w hotelu robotniczym?
Czy pokoje/pomieszczenia sypialne są oddzielone według płci?
Czy w hotelu robotniczym pracownicy mają dostęp do właściwych dla płci, czystych i zapewniających prywatność toalet?
Czy w hotelu robotniczym pracownicy mają dostęp do prywatnych kabin prysznicowych dostosowanych do płci?
Czy w hotelu robotniczym pracownicy mają dostęp do wody pitnej?
Czy pracownicy mogą w każdej chwili wejść do hotelu robotniczego i z niego wyjść?
Czy zakład regularnie przeprowadza ćwiczenia przeciwpożarowe (jeżeli nie są one określone przez prawo, przynajmniej raz w roku) na wszystkich piętrach hotelu robotniczego?
Czy ćwiczenia przeciwpożarowe są udokumentowane z podaniem co najmniej: daty, faktu, czy były zapowiedziane/niezapowiedziane, liczby uczestników i czasu potrzebnego na ewakuację?
Czy hotel robotniczy znajduje się poza budynkiem produkcyjnym/magazynem?
Czy hotel robotniczy nie znajduje się w pobliżu magazynu materiałów niebezpiecznych lub budynku produkcyjnego, w którym wykonywane są niebezpieczne prace?
Czy na każdej kondygnacji hotelu robotniczego znajduje się plan ewakuacji?
Czy na każdej kondygnacji zakładu znajdują się co najmniej dwa wyjścia awaryjne?
Jeżeli na każdej kondygnacji zakładu znajdują się mniej niż dwa wyjścia awaryjne, czy liczba wyjść awaryjnych spełnia wymogi lokalne?
Czy wyjścia ewakuacyjne znajdują się po obu stronach hotelu robotniczego?
Czy drogi ewakuacyjne są dostępne i drożne?
Jeżeli drogi ewakuacyjne są niedostępne i/lub niedrożne, czy blokada jest tymczasowa?
Czy wyjścia awaryjne są opatrzone widocznymi znakami?
Czy wyjścia awaryjne są drożne i niezamknięte na klucz?
Czy drzwi ewakuacyjne spełniają wymogi lokalne?



**Podręcznik dla zakładów produkcyjnych**  
**Wymagania społeczne ICS**

Czy w przypadku, gdy drzwi do wyjścia awaryjnego nie spełniają wymogów prawnych, zakład wdrożył środki zapewniające bezpieczeństwo pracowników i możliwość opuszczenia zakładu produkcyjnego w razie zagrożenia?
Czy okna pełniące rolę wyjść awaryjnych są zgodne z przepisami lokalnego prawa?
Czy ewakuacyjne klatki schodowe mają poręcze lub osłony?
Czy drogi ewakuacyjne, wyjścia i schody są oświetlone?
Czy drogi ewakuacyjne prowadzą w kierunku wyjść ewakuacyjnych, a tym samym poza budynek?
Czy miejsce zbiórki lub droga publiczna jest wolna od przeszkód i znajduje się z dala od zakładu?
Czy w hotelu robotniczym jest zainstalowany alarm przeciwpożarowy?
Jeśli w hotelu robotniczym zainstalowano ręczny alarm przeciwpożarowy, czy jest on oznaczony lub dobrze widoczny?
Czy na każdej kondygnacji hotelu robotniczego są gaśnice?
Czy wzdłuż drogi ewakuacyjnej znajdują się gaśnice?
Czy gaśnice są dostępne?
Czy gaśnice są kontrolowane przez personel zakładu zgodnie z lokalnymi przepisami?
Czy gaśnice są regularnie kontrolowane przez wyspecjalizowane firmy (jeżeli częstotliwość nie jest określona przez prawo, to przynajmniej raz w roku)?
Czy w hotelu robotniczym jest dostępna apteczka pierwszej pomocy?



14, rue de Bassano - 75016 Paryż

Tel. : 01 40 76 17 21 / 22

<http://www.ics-asso.org>