管理体系审核记录表

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 过程与活动、抽样计划 | 涉及条款 | 受审核部门：管理层 主管领导：梁自牛 陪同人员：张佩佩 | 判定 |
| 审核员：喻荣秋、王琳（实习）、陈彦文(提供专业技术支持) 审核时间：2021年12月25日 |
| 审核条款：Q:4.1组织及其环境;4.2相关方需求与期望;4.3确定体系范围;4.4体系及其过程;5.1领导作用与承诺;5.2方针;5.3组织的角色、职责和权限；6.1应对风险和机遇的措施；6.2目标及其实现的策划；6.3变更的策划；7.1.1资源 总则；7.4沟通；9.3管理评审；10.1改进 总则；10.3持续改进资质验证、一阶段问题验证、安全事故、顾客投诉、抽查、遵纪守法情况、证书标志的使用，不符合项报告的验证等 |
| 理解组织及其环境 | Q:4.1 | 湖北顶洁企业管理有限公司成立于2018年4月08日；注册资金五百万元；注册地址： 十堰市茅箭区人民南路83号经营地址： 十堰市茅箭区人民南路83号 营业执照经营范围：人事关系代理，劳务派遣，劳务外包，保洁服务（需许可要求的除外） 经交流得知公司通过定期的网站获取、顾客沟通、及内部总结等方式对内外部因素进行监视和评审：外部因素：国际、国家、地区和当地的各种法律法规、技术、竞争、文化和社会因素等 内部因素：公司的价值观、文化、知识、绩效等相关因素企业在其《管理手册》（文件编号：HBDJ-QES-2021）中对组织内外部环境的识别做出了规定。企业采用SWTO分析的方法对组织内外部环境进行了识别和评价。提供了《组织内外部环境因素识别表》。对外部环境，从政治环境、法规法规、经济环境、社会文化环境、技术环境、自然环境、竞争力七个方面进行了识别和分析；对内部环境，从企业文化、公司价值观、知识积累、绩效、财务因素、资源因素、人力资源因素和运行因素八各方面进行了识别和分析。企业在内审时对组织环境进行复评，结论“总经理描述了目前公司的战略方针、目标并受到影响的内外部关系，虽然目前大气候形式不好，但宏观形势来看，还是有利于企业发展。”企业对其内外环境理解比较充分。 | Y |
| 理解相关方的需求和期望 | Q:4.2 | 企业在其《管理手册》（文件编号：HBDJ-QES-2021）中对理解相关方的需求和期望做出了规定，并制定了《对相关方施加影响管理程序》（文件编号：HBDJ-CX－704），对相关方管理工作的职责、工作程序做出了规定。公司能保障公司质量/环境/职业健康安全管理体系运行所需，为了推进企业管理与国际标准接轨，提高公司的质量、环境和职业健康安全管理水平，提高服务质量，增强相关方满意，树立公司良好形象，适应绿色运动潮流，控制职业健康安全风险，持续改进发现危险隐患和职业危害，采取有效的预防措施，切实保护全体员工的安全和健康，提高劳动效率，将事故和危险降到最低限度，减少因事故造成的损失，提高职业健康安全绩效，实现企业质量、环境和职业健康安全的社会效益最大化，满足相关方和其它相关方的要求和期望。企业提供了《组织的相关方期望或要求识别表》（批准：梁自牛 日期：2021.11.10），识别出的相关方包括：员工、法律法规和监管机构（包括工商局、税务局环保局、供电局、安监局和税务局）、顾客、供方、生产现场周边居民。识别了相关方的要求，如员工的要求和期望：1、薪水福利、休假合法合规；2、办公室工作环境优越；3、生产时安全得到保障；4、公司消防设施齐全，不会发生火灾。安监局的要求：特种设备定期年检，消防设施齐全。顾客的要求和期望：生产质量满足要求，能够按期交付；生产用物料材质环保；工程交付后能够安全使用，不存在隐患；能够按合同要求提供维护。供方的需求和期望：长期合作，回款及时；及时反馈生产用物料、设备质量、环保、安全信息。生产现场周边居民的需求和期望：生产噪声符合国家限制要求；生产无环境污染；生产垃圾定期清理。表格中有收集方法、监视部门/责任人及对策。企业对其相关方识别准确，对其需求理解较为充分。 | Y |
| 确定管理体系的范围 | Q4.3 | 企业管理体系范围为：Q：人事关系代理，劳务派遣，劳务外包，保洁服务（需许可要求的除外）E：人事关系代理，劳务派遣，劳务外包，保洁服务（需许可要求的除外）所涉及场所的相关环境管理活动O：人事关系代理，劳务派遣，劳务外包，保洁服务（需许可要求的除外）所涉及场所的相关职业健康安全管理活动不适用条款：Q8.3 公司按照劳动法、劳动合同法等相关的法律法规要求和客户要求提供人事关系代理、劳务派遣、劳务承包、保洁等相关服务，服务过程中不涉及设计开发过程，故GB/T19001-2016标准的8.3条款不适用。 | Y |
| 管理体系及其过程 | Q4.4 | 该公司2021.8.10根据自身的实际情况、GB/T19001-2016、GB/T24001-2016和GB/T45001-2020标准的要求组织人员编制了管理手册、作业文件和记录表格，制定了管理方针和管理目标。实施了管理体系，通过对过程检测结果进行分析管理体系得以不断改进。负责人说管理体系运行以来效果不错管理有了一定的提高。每年对管理目标完成情况进行统计分析，出示2021年1月-9月管理目标分解及完成情况记录。 | Y |
| 领导作用与承诺--总则 | Q 5.1 | 公司总经理介绍主要承诺有：a）对质量/环境/职业健康安全管理体系的有效性负有责任；b）确保制定质量/环境/职业健康安全管理体系的质量/环境/职业健康安全方针和质量/环境/职业健康安全目标，并与组织环境和战略方向相一致；c）确保质量/环境/职业健康安全管理体系要求融入与组织的业务过程；d）促进使用过程方法和基于风险的思维；e）确保获得质量/环境/职业健康安全管理体系所需的资源；f）沟通有效的质量管理和符合质量/环境/职业健康安全管理体系要求的重要性；g）确保实现质量/环境/职业健康安全管理体系的预期结果；h）促进、知道和支持员工努力提高质量/环境/职业健康安全管理体系的有效性；i）推动改进；j）支持其他的管理者履行其相关领域的职责对全体员工进行了顾客关注焦点的宣传和培训，制定了管理文件和管理目标，并按规定进行了管理评审，目前该公司的管理体系基本得到了落实。管理层通过制定方针和目标并通过会议、培训等形式要求员工理解企业的方针目标以及传达守法经营及达到顾客满意的质量意识的重要性并形成制度化，强调企业实施管理体系管理的重要性。资源提供充分并通过定期进行管理评审发现过程中存在的问题并加以改进，承诺基本有效。企业通过会议、培训等形式要求员工理解公司的方针和目标，以及遵守法律法规的重要性及顾客满意的重要性，并形成制度化，规定了定期检查落实的情况，并有具体要求。承诺基本实现，没有违反的情况发生。 | Y |
| 方针制定方针沟通方针 | Q 5.2 | 该公司管理方针诚信至上，质量为主，优质高效；节能降耗，防治污染，保护环境；安全第一，保障健康，减少风险；全员参与，遵守法规，持续改进。公司以质量、环境、职业健康安全标准为基础，结合公司实际特制定管理方针。与总经理进行交谈，总经理对方针内涵的理解较深刻。方针能为制定目标提供框架，方针基本符合标准的要求。总经理用会议、文件等手段保证管理方针为全体员工理解并落实到工作中。总经理说管理评审时对方针的持续适宜性进行了评审，有评审记录。以上管理方针通过文件、培训等形式将公司管理方针传达给所有为公司工作或代表公司的人员，相关方也可通过综合部获取公司管理方针。 | Y |
| 组织的岗位、职责和权限 | Q 5.3 | 确定了部门、各岗位人员职责、权限和相互关系，并在公司内对各级员工进行了必要的传达。对从事与服务有关的管理、执行和验证人员规定其职责、权限及其相互关系，以实现公司管理方针和管理目标。建立、实施和保持公司管理体系所需的过程，公司任命顾涛为管理体系的管理者代表。其职责和权限规定如下：确保质量/环境和职业健康安全管理体系的建立、实施和保持；向总经理报告质量/环境和职业健康安全管理体系的业绩和任何改进的需求；采取适当措施，在整个组织内提高顾客要求的意识得到有效落实；负责质量/环境和职业健康安全管理体系的有关事宜与外部联络，协调内部体系的一切问题；确保管理体系相互协调、完整。询问管代顾涛职责回答正确。 | Y |
| 应对风险和机遇的措施 | Q6.1 | 企业在《管理手册》中对风险和机遇的管控进行了规定。查见了《风险和机遇清单》（编制人：综合管理部 审核人：梁自牛 审核日期： 2021.11.10），表格中有风险和机遇主源、风险/机遇描述、涉及过程/活动，以及（建议）应对措施：* 风险来源：招聘流程中的审核与管控，

风险/机遇描述：未严格按照招聘程序及招聘要求，对录用者的年龄、背景及身份信息疏于核查，因此而为企业带来的法律风险及安全隐患。应对措施：1、对所有应聘人员的年龄、背景及身份信息进行详细了解与核实，确保被录用人员提供的个人资料真实可靠；2、对不能满足招聘条件的坚决不能录用，杜绝因熟人介绍即放宽招聘条件为企业带来的潜在法律风险。* 风险来源：培训流程中的方式方法

风险描述：培训过程流于形式，员工无法获取真实的理论与实操知识，使企业内部的人力资源需求无法得到满足。应对措施：1、新工入职前的企业介绍、规章制度、公司福利、安全生产等内容的详细解读，使员工在入职前就充分了解公司现况及掌握并获取相关上岗知识与信息；2、各部门年度培训计划内容的督促落实；3、“四新”员工岗前的培训监督。* 风险来源：劳保用品的发放与管理

风险描述：劳保用品发放的及时与否，是对安全生产及产品与服务质量产生直接影响的主要因素之一。应对措施：劳保用品及生产防护用品的及时提供，是预防安全事故的发生及保障产品与服务质量的关键。* 风险来源：安全生产中的隐患排查与治理

风险描述：企业内部的安全生产隐患未及时得到鉴别、排查与整改而最终导致安全生产事故的发生。应对措施：定期对生产环境及工作岗位进行走访与排查，及时发现安全设备的缺失与故障、管理人员的违章指挥及一线员工的操作陋习，为企业内部的安全生产提供保障。企业风险和机遇识别较为充分，措施较为得当。 | Y |
| 管理目标及其实现的策划 | Q:6.2 | 管理目标：项目按时完成率90%顾客满意度≥95%协助用工单位岗前培训及时率100%环保安全目标：环境污染发生次数为0职业健康安全总目标指标人员工伤事故为0火灾发生事故为零 提供了本公司的环境和安全管理方案和控制措施。基本符合。查见质量\环境\职业健康安全目标分解考核表，2021年度1--12月的目标完成情况进行了评价，各部门目标均已完成。 | Y |
| 变更的策划 | Q6.3 | 公司确定需要对管理体系进行变更时，应经策划并系统的实施。需要管理层考虑体系变更的目的、变更后的潜在后果及变更后体系的完整性，考虑变更后资源获得及责任权限的再分配等问题。明确以上因素后，按照过程方法要求系统地实施变更，重新确定变更后过程的输入输出、监测标准、资源支持及改进可能等。公司目前对管理体系暂无变更。 | Y |
| 资源总则 | Q:7.1.1 | 湖北顶洁企业管理有限公司成立于2020年12月08日；注册资金五百万元；现有员工25人，管理人员、财务人员能满足生产要求；公司主要设备为皮卡车、办公桌，笔记本电脑 主要环保设备：灭火器、垃圾桶等；确认公司目前人力资源、基础设施、市场人员、财力、信息等资源均能保证服务的正常开展。公司财务能保证环境、职业健康安全工作的开展，确保相关资金及时投入。基本能满足体系运行的要求。 | Y |
| 沟通 | Q:7.4 | 编制了《信息交流控制程序》，有效文件，基本符合。对于质量、环保、安全方面的信息主要利用会议、培训、座谈、电话、网络、收文等方式进行内外部沟通和协商。经交流，体系运行中，通过文件、口头、电话、办公会议、现场协调等方式进行内部沟通，通过宣贯培训让员工充分认识到质量、环境、职业健康安全体系的要求。对外部相关方（供方、合同方、顾客、上级、社区、进入公司人员等）进行信息的交流方式：通过文件传真、接收通知、现场交流、合同协议、上网、施加影响等方式沟通协商，目前主要是接收上级通知；与供方通过合同就采购产品的质量、环境、职业健康安全方面的要求进行沟通；同时将本公司的质量、环境及职业健康安全方面的要求以及法律法规通告相关方。内部、外部沟通协商的机制已建立运行，有效。现场查见会议记录、通知通报、培训记录、文件签收等组织内部培训方式相关记录。 | Y |
| 管理评审 | Q:9.3 | 2021年11月28日召开管理评审会议，由梁自牛总经理主持；保留管理评审计划、管理评审报告、管理评审会议记录、各部门管理评审输入资料、签到表等；管理评审输入较充分。管理评审结论：管理体系的建立和运行是充分的、适宜的、有效的。体系改进建议： 1）部分员工对体系要求不熟悉，还有待加强培训； 2）对体系在运行过程中的执行还有待进一步加强。制定有2021年管理评审纠正/预防措施计划表及培训记录1640424333(1) | Y |
| 改进持续改进 | Q:10.110.3 | 管理者代表根据总经理意图组织持续改进过程的策划工作，由行综合实施持续改进过程的管理。公司体系运行的持续改进，是通过方针、目标、管理方案的制定与实施，通过内外部的审核结果，管理评审的开展，分析和评价结果、纠正预防措施的实施，促进管理体系的持续改进。并通过对各项工作的考核，不断提出改进要求，全员的环保、职业健康意识、安全意识有较大的提高，持续改进了管理体系的有效性。 | Y |
| 资质验证、一阶段问题验证、安全事故、顾客投诉、抽查、遵纪守法情况、证书标志的使用，不符合项报告的验证等 |  | 经查验营业执照有效。信用平台查询，无不良信息。一阶段审核未发现问题 。自公司成立以来，未受到上级主管部门有关质量、环境问题、职业健康安全的行政处罚。 公司管理体系自运行以来，未发生环境、职业健康安全事故管理体系运行期间未发生顾客及相关方投诉情况目前没有上级主管部门对公司的在环境、职业健康安全监督抽查目前公司经营过程中没有发生违反相关法律法规及其他要求的情况 | Y |

说明：不符合标注N