



Warszawa, 21.02.2018 r.

# DEKLARACJA W SPRAWIE KULTURY BEZPIECZEŃSTWA W LOTNICTWIE

zaświadcza się, że:

**Państwowa Wyższa Szkoła**

**Zawodowa w Chełmie**

jest stroną Deklaracji

w sprawie rozwoju kultury bezpieczeństwa w transporcie lotniczym

Piotr Samson

Prezes Urzędu Lotnictwa Cywilnego

**REKTOR**

dr hab. inż. Arkadiusz Tofił  
profesor nadzwyczajny

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie

Niniejszy dokument poświadcza wstąpienie do grona sygnatariuszy Deklaracji w sprawie kultury bezpieczeństwa w lotnictwie z dnia 26 października 2017 r. i upoważnia do postępowania się nim od dnia podpisania



## Deklaracja

### w sprawie kultury bezpieczeństwa w lotnictwie

*Niniejsza deklaracja nawiązuje do European Corporate Just Culture Declaration podpisanej w dniu 1 października 2015 r. w Brukseli, przez przedstawiciela Komisji Europejskiej p. Violetę Bulc - Komisarza ds. Transportu oraz reprezentantów środowiska lotniczego.*

*Biorąc pod uwagę konieczność poszerzania świadomości w zakresie bezpieczeństwa należy kontynuować priorytety wyrażone w deklaracji współpracy w zakresie wdrażania idei „Just Culture” z dnia 27 października 2015r.*

*Przedmiotowa Deklaracja jest spójna z obowiązującymi przepisami, w szczególności z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 376/2014 z dnia 3 kwietnia 2014 r. w sprawie zgłaszania i analizy zdarzeń w lotnictwie cywilnym oraz podejmowanych w związku z nimi działań następczych.*

*Bezpieczeństwo ma największe znaczenie dla ogółu społeczeństwa, ale również dla szeroko rozumianej branży lotniczej.*

*Bezpieczeństwo jest nie tylko wymogiem prawnym, ale także kluczowym i niezbędnym warunkiem zrównoważonego rozwoju branży lotniczej. Każdy podmiot prowadzący działalność w obszarze lotnictwa cywilnego powinien jako minimum utrzymywać akceptowalny poziom bezpieczeństwa, a także dążyć do ciągłego jego podnoszenia w ramach prowadzonej działalności.*

*Wszyscy pracownicy sektora lotniczego, bez względu na pełnioną funkcję, związani są z wykonywaniem zadań na rzecz prowadzonych operacji lotniczych, a tym samym stanowią kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa całego systemu lotnictwa cywilnego.*

*Bezpieczeństwo tego systemu wymaga, by jak najwięcej zdarzeń mających lub mogących mieć wpływ na bezpieczeństwo w lotnictwie, było zgłaszanych dobrowolnie i bezzwłocznie. Jest to niezbędny element do identyfikacji zagrożeń, w odniesieniu do których należy podjąć działania je eliminujące lub mitygujące, co prowadzi do poprawy poziomu bezpieczeństwa.*

*Kultura sprawiedliwego traktowania (Just Culture) jest podstawowym warunkiem skutecznie działającego systemu zgłaszania zdarzeń, niezbędnego we wszystkich organizacjach lotniczych.*



**Najważniejsze elementy kultury bezpieczeństwa to przede wszystkim:**

- świadomość i postrzeganie bezpieczeństwa jako wartości nadrzędnej dla pracowników i organizacji,
- wysokie standardy bezpieczeństwa wdrożone w codziennej praktyce podmiotu – od poziomu najwyższego kierownictwa do pracowników,
- słabe punkty organizacji postrzegane jako szansa na doskonalenie systemu,
- atmosfera zaufania - nieprzypisywanie winy na rzecz aktywnego poszukiwania rozwiązań pojawiających się problemów,
- zero tolerancji dla umyślnych naruszeń przepisów oraz procedur wewnętrznych,
- rejestrowanie i analizowanie zdarzeń,
- zgłaszanie wszelkich nieprawidłowości,
- wewnętrzne nadzorowanie Systemy Zarządzania Bezpieczeństwem (SMS) wraz z monitorowaniem związanych z tym procesów,
- ciągłe doskonalenie SMS poprzez wdrażanie działań korygujących i zapobiegawczych.

My, Sygnatariusze tej Deklaracji będziemy zachęcać do wdrażania kluczowych zasad kultury bezpieczeństwa w lotnictwie i będziemy współpracować poprzez wymianę doświadczeń.

Równocześnie organy Państwa właściwe w sprawach lotnictwa cywilnego wyrażają wolę wspierania tych działań.

Kluczowe zasady kultury bezpieczeństwa w lotnictwie:

1. Priorytetem jest bezpieczeństwo i postępowanie zgodnie z zasadami bezpieczeństwa
2. Pracownicy każdego szczebla są zdolni do działania w interesie bezpieczeństwa, w sposób adekwatny do wykszolenia, doświadczenia oraz zgodnie ze standardami zawodowymi odpowiadającymi poszczególnym stanowiskom i funkcjom. Aby osiągnąć ten cel, organizacje powinny zapewnić im odpowiednie warunki pracy, narzędzia, wykszolenie i procedury.
3. W środowisku operacyjnym sektora lotniczego pracownicy, mimo swego wykszolenia, wiedzy, umiejętności, doświadczenia i dobrej woli mogą spotkać się z sytuacjami prowadzącymi do niepożądanych rezultatów.
4. Analizując zgłoszone zdarzenia organizacja powinna traktować priorytetowo elementy składające się na wydolność systemu oraz czynniki, które miały wpływ na zaistnienie tych zdarzeń bez przypisywania komukolwiek winy i/lub odpowiedzialności, poza przypadkami przewidzianymi w rozporządzeniu nr 376/2014 i innych przepisach mających zastosowanie.



5. W przypadkach, w których dochodzi jednak do oceny odpowiedzialności osób organizacje powinny skupić się na ustaleniu czy działania, zaniedbania lub podjęte decyzje były współmierne do doświadczenia i wykszolenia, a nie do skutków zdarzenia.

6. Zgłaszający informacje dotyczące bezpieczeństwa oraz każda inna osoba wymieniona w zgłoszeniu, są chronieni przed negatywnymi konsekwencjami zgodnie z rozporządzeniem nr 376/2014, w szczególności gdy czyn był nieumyślny i niezamierzony. Jednakże osoba łamiąca prawo albo wewnętrzne przepisy poprzez rażące niedbalstwo lub działając umyślnie nie podlega ochronie.

7. Niepożądane zdarzenia są przesłankami do prowadzenia analiz. Pozytywne zachowanie i działania także powinny być zauważane i wspierane.

8. Organizacje powinny promować efektywne wdrażanie zasad kultury bezpieczeństwa, w tym kultury sprawiedliwego traktowania (Just Culture) na każdym poziomie organizacyjnym. Wszyscy powinni aktywnie wspierać wzajemne zaufanie i szacunek oraz promować współpracę w celu zbudowania niezbędnego poziomu zaufania w całej organizacji. Powinno się poszerzać wiedzę z zakresu Just Culture wśród pracowników, także poprzez udostępnianie wewnętrznej dokumentacji z tego obszaru.

9. Każda organizacja powinna, po konsultacji z przedstawicielami pracowników, wdrożyć wewnętrzne przepisy dotyczące kultury sprawiedliwego traktowania, najlepiej dopasowane do jej specyfiki oraz posiadać udokumentowane procesy stosowane w praktyce

10. Wewnętrzne przepisy kultury bezpieczeństwa powinny dokumentować sposób zarządzania, przechowywania, ochrony i ujawniania danych dotyczących bezpieczeństwa. Powinny również zawierać zapisy mówiące w jakim zakresie organizacja dzieli się danymi w celu wspierania analiz związanych z bezpieczeństwem.

11. Wewnętrzne przepisy kultury sprawiedliwego traktowania (Just Culture) powinny zawierać między innymi opis procesu oraz wskazanie podmiotów zaangażowanych, którego celem będzie określenie – „co jest zachowaniem nieakceptowalnym”, a więc zachowaniem które nie podlega ochronie – zgodnie z rozporządzeniem nr 376/2014.

12. Wsparcie organizacji, w przypadkach gdy pracownicy podlegają zewnętrznym procedurom związanym ze zdarzeniem lotniczym, które zgłosili lub w którym brali udział, wzmacnia wzajemne zaufanie niezbędne do zapewnienia efektywnie działającej kultury sprawiedliwego traktowania.

13. W celu efektywnego wdrożenia kultury bezpieczeństwa pracownicy wszystkich szczebli, włączając najwyższe kierownictwo, powinni rozumieć i akceptować swoją odpowiedzialność związaną z zasadami i wewnętrznymi uregulowaniami kultury bezpieczeństwa oraz ich promowaniem.

14. Organizacje, we współpracy z zaangażowanymi stronami, włączając w to właściwe władze lotnicze, powinny zdefiniować jak zamierzają promować i wspierać wdrożenie zasad i wewnętrznych przepisów kultury bezpieczeństwa.

15. Organizacje powinny regularnie sprawdzać, oceniać oraz doskonalić wewnętrzne przepisy związane z kształtowaniem kultury bezpieczeństwa.

Niniejsza Deklaracja ma charakter otwarty - zachęca się przedstawicieli całego środowiska lotniczego do jej podpisania.

