



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Katedra managementu veřejného sektoru

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Vypracovala:

Bc. Gabriela Creweová

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Jaroslava Sedláková, PhD.

Humpolec, červen 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma
» Problematika bezpečnosti práce ve vybraných firmách «
jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v přiloženém seznamu literatury.

Humpolec, červen 2007

podpis studenta

Anotace

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Viz příloha z FM

Poděkování

Za cenné rady, náměty a inspiraci

bych chtěla poděkovat

Mgr. Jaroslavě Sedlákové, PhD.

z Vysoké školy ekonomické v Praze,

Fakulty managementu v Jindřichově Hradci

Obsah

1. Úvod	1
2. Metodika práce	3
3. Historický přehled vývoje BOZP a kontrolních orgánů a organizací BOZP	5
3.1. První obecné předpisy	5
3.2. Bezpečnostní předpisy pro parní kotle	5
3.3. Živnostenská inspekce	6
3.4. Odborový dozor a další orgány dozoru	7
3.5. Státní odborný technický dozor.....	8
3.6. Státní odborný dozor nad bezpečností práce.....	9
3.7. Činnost institutu technické inspekce Praha (dále jen „ITI“).....	9
3.8. Inspekce práce.....	11
4. Legislativa pro BOZP	17
4.1. Právní rámec BOZP v ČR.....	18
4.2. Evropské právo.....	19
4.3. Úmluvy Mezinárodní organizace práce.....	21
5. Národní politika BOZP v ČR	21
5.1. Zaměření národní politiky BOZP	22
5.2. Cíle národní politiky BOZP	22
5.3. Integrovaný systém řízení BOZP	24
5.4. Nedostatky ovlivňující současné BOZP	26
6. Zákoník práce (dále „ZP“) – současná obecná úprava BOZP	28
6.1. Hlava I	29
Předcházení ohrožení života a zdraví při práci.....	29
6.2. Hlava II	31
Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance	31
7. Zákon č. 309/2006 Sb. (dále „zákon o BOZP“)	35
Povinnosti zaměstnavatele vyplývající ze zákona o BOZP.....	35
8. Úvod k praktické části	39
8.1. Filozofie ochrany zdraví a bezpečnost při práci v Evropské unii	39
8.2. Současný vývoj BOZP u malých a středních organizacích	39
8.3. Firemní kultura.....	40
9. Řízení bezpečnosti práce na pracovišti	40
9.1. Analýza současného stavu	41
9.2. Řízení rizik.....	43
9.3. Snižování rizik – způsoby.....	43
10. Zásady systémového přístupu	45
10.1. Příčiny nebezpečných postupů	46
10.2. Úrazová prevence	46

11. Organizace vybrané k analýze zjištění nedostatků v oblasti BOZP	48
11.1. Začínající podnik	48
11.2. Podnik A - Oblast výroby	52
11.2.1. Údaje o firmě a jejím vzniku	52
11.2.2. Kontrolované doklady a zjištěné nedostatky v oblasti BOZP	53
11.2.2. Opatření ke zjištěným nedostatkům – návrh na jejich odstranění	56
11.3. Podnik B - oblast stavebnictví	57
11.2.1. Údaje o firmě a jejím vzniku	57
11.3.2. Kontrolované doklady, objekty a zjištěné nedostatky v oblasti BOZP	58
11.3.3. Opatření ke zjištěným nedostatkům – návrh na jejich odstranění	60
11.4. Podnik C - oblast služeb	61
11.3.1. Údaje o firmě a jejím vzniku	61
11.4.2. Kontrolované doklady a zjištěné nedostatky v oblasti BOZP	61
11.4.3. Opatření ke zjištěným nedostatkům – návrh na jejich odstranění	63
11.5. Porovnání zjištěných nedostatků se závěry z kontrol inspektorů OIP Jihlava za rok 2006 (za oblast Vysočina):	64
12. Závěr	66
13. Použitá literatura.....	70

1. Úvod

Pro svoji diplomovou práci jsem si vybrala téma problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen „BOZP“).

BOZP je souhrn vzájemných práv a povinností subjektů pracovněprávních vztahů, které za účelem ochrany života a zdraví směřují k zajištění bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující práce. Je to také souhrn vzájemných práv a povinností vznikajících mezi odborovými orgány nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jednotlivými zaměstnavateli při řešení předmětných otázek. Pokud jde o odborové orgány při výkonu kontroly práv a povinností vznikajících mezi více zaměstnavateli navzájem při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na jednom pracovišti. A konečně souhrn práv a povinností vznikajících mezi orgány inspekce práce na straně jedné a zaměstnavateli, zaměstnanci nebo podnikajícím, i fyzickými osobami na straně druhé při výkonu kontroly v oblasti bezpečnosti práce¹.

Podpora péče o BOZP, ochrana zaměstnanců a ostatních osob, které vykonávají pracovní činnosti, stejně jako těch, kteří mohou být touto činností nepříznivě ovlivněni a ochrana životního prostředí před nepříznivými účinky práce jsou důležitou součástí politiky státu ve všech vyspělých zemích světa. Ta je zaměřena hlavně na předcházení úrazům, nemocem z povolání a ostatním poškozením zdraví nebo životního prostředí v důsledku pracovních činností a vytvoření podmínek pro zachování maximální pracovní kapacity pracovní síly v rámci udržitelného rozvoje, dále co nejvyšší výkonnosti ekonomiky a rovněž vysoké úrovně kultury podnikání.

BOZP má za úkol zajistit podmínky pro zachování maximální pracovní kapacity pracovní síly v rámci udržitelného ekonomického a sociálního rozvoje tak, aby byla zajištěna v daném vnitřním i vnějším prostředí co nejvyšší celková výkonnost ekonomiky a přitom bylo naplněno ústavní právo upravené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod - na uspokojivé

¹ Bělina M. a kol.: Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, Praha: C.H.Beck, 2004, ISBN 80-7179-853-3, 475 s.

pracovní podmínky. Tyto skutečnosti vycházejí z mezinárodních trendů, které kladou důraz na odpovědný přístup k vytvoření bezpečného a zdravého pracovního a životního prostředí.

Cílem diplomové práce je poukázat na problematiku související s dodržováním bezpečnostních předpisů, se kterou se firmy často potýkají. Je potřeba, aby si firmy uvědomily, jak důležité je dostatečně se věnovat vytvoření systému řízení BOZP, který bude schopen překlenout krizová období a i při přechodně nepříznivých podmínkách zabezpečit základní požadavky kladené zákonnými normami na zjištění bezpečnosti práce. Rizika poškození života a zdraví lze snižovat jednak zavedením účinného systému řízení BOZP, ale i důsledným vyhledáváním a rozebíráním příčin a následků vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání.

V teoretické části práce ve stručnosti popíšu historický přehled vývoje BOZP v České republice, blíže se zaměřím na činnost Inspektorátu práce a práci jeho inspektorů. Poté se pokusím shrnout platnou legislativní úpravu týkající se bezpečnosti práce, kterou je především zákoník práce a zákon o BOZP.

V praktické části práce pojednám o zavedení systému BOZP u nově vznikajících organizací a navštívím 3 malé organizace rozdílného zaměření, ve kterých při kontrole v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zjistím stav jimi nastavených bezpečnostních regulí a pokusím se shrnout případná bezpečnostní porušení zjištěná přímo na místě. Po zjištění skutečností navrhu opatření k eliminaci zjištěných rizik, aby bylo zamezeno případným úrazům zaměstnanců. Poté porovná nalezená porušení s nejčastěji nalezenými porušeními v dané oblasti národního hospodářství a i možný dopad ekonomický, tj. možný postih od kontrolních orgánů dle zákona o inspekci č. 251/2006 Sb.

Přílohou diplomové práce jsou základní pojmy, které je třeba znát pro bližší porozumění dané problematiky. Jejich výčet není úplným seznamem, zaměřila jsem se především na pojmy související s obsahem diplomové práce (viz příloha č. 6/07/BOZP). Práce také obsahuje seznam kanceláří OIP (viz příloha č. 7/07/BOZP) a přílohy použitelné pro organizace, které uvádějí náležitosti, které by měla mít, jako je např. osnova školení zaměstnanců nebo směrnice BOZP.

2. Metodika práce

Jako metodu jsem ve své diplomové práci použila metodu srovnání. Výběr této metody byl fakticky dán obsahem zkoumání a celkového zhodnocení zjištěných výsledků práce, při které jsem navštívila a zjistila stávající stav BOZP ve vybraných firmách. Po prohlédnutí provozu jsem vyhodnotila daný stav, který jsem porovnávala se stávající legislativou. Na základě zjištěné skutečnosti posléze navrhu firmám opatření na zvýšení bezpečnosti práce.

Pomocí této metody – jako nástroje měření, zjišťování a objektivizace toho, co je v pořádku a naopak skutečností, které jsou již kritické vzhledem k možnosti způsobení nějaké havárie nebo úrazu zaměstnance.

METODA SROVNÁVÁNÍ:ⁱⁱ

- tuto metodu lze použít dvěma způsoby:
 - a) jako **pojetí problémů, nástrojů, hypotéz** apod. jako prostředek vytváření a ověřování. Tento přístup je hlavně významný při zpracování teoretických východisek mé práce
 - b) jako **nástroj měření, zjišťování a objektivizace** toho, co je výborné, dobré, či již kritické.

Ukazatele vybraných souborů mohou porovnávat buď pomocí rozdílu nebo pomocí podílu hodnot.

Existuje absolutní srovnání, což je rozdíl vyjádřen v téže měrové jednotce.

Dále existuje absolutní rozdíl absolutním přírůstkem (kladný nebo záporný), který vyjde při časovém srovnání.

Další možností je relativní srovnání, které se provede pomocí podílu. Tento ukazatel se pak nazývá indexem (= poměr dvou hodnot téhož ukazatele)

Koeficient růstu = časové srovnání ukazatele ve dvou bezprostředně následujících obdobích.

Metodu srovnávání použiji i v další části (praktické části) své diplomové práce, a to **při počátečním přezkoumání systému řízení BOZP** ve vybrané organizaci, kdy současná existující firemní opatření v oblasti řízení BOZP POROVNÁM s:

ⁱⁱ Synek M., Jak psát diplomové a jiné písemné práce, VŠE Praha, 2002, ISBN 8024503093, 59s.

- požadavky legislativy týkajícími se bezpečnosti a ochrany zdraví
- pokyny a příkazy, týkajícími se bezpečnosti a ochrany zdraví v podniku
- příručkami o bezpečnosti a ochraně zdraví
- nejlepší zkušeností získanou v podniku

V další části mé diplomové práce se budu věnovat navržení opatření na zvýšení bezpečnosti práce ve vybraných firmách.

Před tím než lze navrhnou nějaká opatření, musí se zhodnotit celková situace v dané firmě. Toto se uskuteční pomocí vlastního hodnocení rizika úrazů a zátěží faktory pracovního prostředí. Toto hodnocení může být provedeno různými formami, které závisí na získaných informacích, možnostech posuzovatelů a dále na účelu hodnocení a druhu ohrožení.

a) KVALITATIVNÍ HODNOCENÍ

- slovní vyjádření popisu různých stupňů pravděpodobnosti a důsledků.
- Používá se hlavně k získání všeobecného přehledu o rizicích, pokud jde o jednoduchý provoz nebo když chybějí číselné údaje, které by bylo možné použít ke kvantitativnímu hodnocení.

b) POLOKVANTITATIVNÍ HODNOCENÍ

- kvalitativně popsané stupnici jsou přiděleny číselné hodnoty, jejichž kombinací se určí stupeň ohrožení a výsledná hodnota rizika.
- používá se hlavně k hodnocení rizika, které je určené jako východisko pro bezpečnostní opatření v provozu (například bodová metoda)

c) KVANTITATIVNÍ HODNOCENÍ

- používá číselné údaje pravděpodobnosti (např. úraz na milion odpracovaných hodin,...) a důsledky nežádoucího stavu (např. hodnota škody v penězích, stupeň poškození zdraví,...).
- používá se při přesném a důsledném hodnocení rizika, hlavně při konstruování nebezpečných strojů, při používání nebezpečných látek,...

3. Historický přehled vývoje BOZP a kontrolních orgánů a organizací BOZP

Lidská činnost byla odpradáвна doprovázena nešťastnými událostmi a právě z tohoto důvodu vznikla nutnost úpravy BOZP. Postupem doby se práce stávala složitější. Průmyslová revoluce na počátku 19. století zavedla do výrobního procesu masové používání strojů, které společně s novými technologiemi postupně nahrazovaly ruční práci. S jejich zavedením a používáním však zároveň narůstala i úrazovost.

Negativní vliv úrazů na společnost si začal uvědomovat i stát. Velká úrazovost znamenala pro stát menší výběr daní a snižování počtu mužů schopných vojenské služby. Teprve mnohem později se začalo pohlížet na úrazovost také ze sociálního hlediska.

3.1. První obecné předpisy

První zmínky je možné nalézt již ve Všeobecném občanském zákoníku z roku 1811, který v § 1157 ukládal zaměstnavateli povinnost pečovat o to, aby byl chráněn život a zdraví zaměstnaného.

V roce 1852 byl ve starém mocnářství přijat **trestní zákon č. 117 ř.z.** (říšského zákona). Ten sice neřešil problematiku bezpečnosti práce, ale obsahoval několik trestních ustanovení souvisejících s touto problematikou.

Živnostenský řád č. 227/1859 ř. z., novelizovaný v r. 1913, v § 74 ukládal majiteli živnosti „učinit všechna zdravotní opatření a zřídit a udržovat všechna jinaká zařízení, kterých je třeba na ochranu života a zdraví pracovníků pomocných“ⁱⁱⁱ.

3.2. Bezpečnostní předpisy pro parní kotle

Prvním nebezpečným technickým zařízením, které začalo být ve větší míře využíváno, byl parní kotel jako podstatná část parního stroje. Řada výbuchů parních kotlů spojených s materiálními i lidskými ztrátami vedla k vydání prvních předpisů stanovících určitá bezpečnostní opatření pro jejich provoz. Byla to **ministerská nařízení č. 48/1854 ř. z., č.**

ⁱⁱⁱ Jaroš J., Tomeček M.: Příručka inspektora, Praha, 1998. ISBN 80-86073-25-4, 87 s.

273/1860 ř. z. a č. 107/1866 ř. z. Tato nařízení např. nařizovala pravidelné zkoušení parních kotlů. Následně byl vydán **zákon č. 112/1871 ř. z.**, který stanovil pravidelné zkoušení parních kotlů úřadem k tomu zmocněným.

Opatření pro bezpečnost provozu a proti výbuchu parních kotlů ukládalo **nařízení ministerstva obchodu č. 130/1875 ř. z.**

Státní kotelní komisař byl prvním státním úředníkem, který prováděl státní odborný dozor nad technickým zařízením a jeho provozováním. Byl pro určitý okres ustanoven vládou. Běžné přejímání kotlů a pravidelné kontroly kotlů mohl rovněž provádět i kotelní komisař společenstva provozujícího parní kotle.

3.3. Živnostenská inspekce

Zákonem č. 117 ř.z. z roku 1883 byli ustanoveni **živnostenští inspektoři**. Měli postavení státních úředníků. Inspektoři kontrolovali všechny živnostenské podniky. Jejich úkolem bylo kontrolovat dodržování zákonných předpisů ze strany podnikatelů, ale i dělníků. Pro živnostenské úřady působili inspektoři jako odborný dozorcí a zpravodajský a poradní orgán. Vyjadřovali se ke schvalování nových závodů i k tomu, jak je zabezpečena péče o život a zdraví v kontrolovaných podnicích.

Inspektoři měli právo kdykoliv vstupovat do jednotlivých podniků (i v noci - v případě, že se zde pracovalo). Kohokoliv, včetně majitele, mohli vyslýchat ve věcech, které jim věcně příslušely. Pokud měl živnostenský inspektor podezření, že je prací nebo způsobem provozu ohrožováno zdraví dělníků, mohl na jeho návrh živnostenský úřad přibrat k potřebným vyšetřením lékaře, chemika, popř. jiné znalce, které v případě, že se podezření prokázalo, zaplatil zaměstnavatel.

Po zavedení **úrazového pojištění** v r. 1888 spolupracovali živnostenští inspektoři při zařazování firem do nebezpečnostních tříd s úrazovou pojišťovnou.

Po vzniku samostatného Československa byly rakouské živnostenské zákony převzaty a živnostenská inspekce, podřízená ministerstvu sociální péči, pokračovala v činnosti až do roku 1952. Její působnost byla rozšířena i na domácí dělníky.

Protože se působnost živnostenské inspekce nevztahovala na všechny podniky, došlo v roce 1921 k vypracování návrhu zákona o inspekcí práce. Tento návrh rozšiřoval působnost inspekce na téměř všechny námezdně pracující bez ohledu na druh a velikost podniku.

Tímto bohužel nerealizovaným zákonem předběhlo Československo ostatní svět o 26 let, neboť Mezinárodní organizace práce přijala Úmluvu č. 81, o inspekcí práce v průmyslu a obchodu, až v r. 1947.

Nová republika přijala **zákon č. 330/1921 Sb., o závodních výborech**, který uzákonil působnost závodních výborů v oblasti bezpečnosti práce, ochrany zdraví a pojištění pracujících. Na nedostatky měly závodní výbory upozorňovat správu závodů, dovolávat se dozorčích orgánů a účastnit se šetření těchto orgánů v závodě.

O rozsahu živnostenské inspekce po r. 1918 vypovídají i její dochované výroční zprávy. Např. v roce 1922 bylo na území Československa 28 inspektorátů, ve kterých působilo 79 úředníků. Podle výroční zprávy za r. 1930 zde bylo 32 inspektorátů. Rozdělení inspektorátů neodpovídalo územnímu uspořádání státu (župnímu zřízení). V českých zemích bylo celkem 25 inspektorátů, z toho 3 speciální (stavební v Praze a Brně a pro vodní cesty v Praze), 6 inspektorátů bylo na Slovensku a 1 na Podkarpatské Rusi. Na inspektorátech pracovalo 91 úředníků, z toho 4 na Ústředním živnostenském inspektorátu při Ministerstvu sociální péče v Praze. Tento počet stoupl v roce 1939 na 129.

Inspektoři měli omezené pravomoci. Výsledky prohlídek zapisovali inspektoři do záznamních knih. V případě sporu inspektora se zaměstnavatelem (když bylo nutné něco nařídit nebo udělit sankci), se rozhodlo prostřednictvím příslušného živnostenského úřadu.

3.4. Odborový dozor a další orgány dozoru

Výše popsaný stav trval až do roku 1951. Pod č. 67 Sbírky zákonů ze dne 12. 7. 1951 byl vydán podle sovětského vzoru **zákon o BOZP**. Ten určoval dozor nad dodržováním bezpečnosti práce jednotné odborové organizaci, která ho měla provádět svými orgány inspekce práce.

Hlavní metodou činnosti inspekce bylo poradenství. Odborný technický dozor v hornictví, lelectví a nad technickými zařízeními vykonávala příslušná ministerstva. Zákon se

vztahoval i na výrobní družstva. Neupravoval ale dozor v zemědělství. Z tohoto důvodu byl o tři roky později vydán zákon č. 51/1954 Sb., o bezpečnosti práce v JZD a jednotlivě hospodařících rolníků. Dozor nad ním a nad celou problematikou byl svěřen zemědělským správám rad krajských národních výborů.

Pro řešení situace ve výrobních družstvech byl vydán zákon č. 72/1959 Sb., o dozoru nad bezpečností práce ve výrobních družstvech. Dozor prováděly vlastní (družstevní) orgány inspekce práce.

Zákony č. 67/1951 Sb., č. 51/1954 Sb., a č. 72/1959 Sb. byly zrušeny zákonem č. 65/1961 Sb., o BOZP, který byl u nás v oblasti dozoru nad bezpečností práce, hlavně z hlediska své působnosti, dosud nejkomplexněji pojatou právní normou (dozor i nadále vykonávaly orgány ROH)^{iv}.

3.5. Státní odborný technický dozor

O prvním státním odborném technickém dozoru, prováděném při dozoru nad parními kotli, bylo již pojednáno. S rozvojem dalších technických oborů, jako bylo plynárenství a elektrotechnika, se existující kotelní komisariáty přeměnily na komisariáty pro strojnictví a elektrotechniku.

Nařízením protektorátní vlády č. 235/1942 byl prováděním dozoru a zkoušek technických zařízení pověřen Technický dozorčí spolek Praha. S jeho zřízením byly zrušeny již zmíněné autorizované společnosti. Provozovatelé zařízení, na které se vztahoval dozor, se povinně museli stát členy spolku. Spolek byl podřízen Ministerstvu hospodářství a práce, které provádělo vrchnostenský dozor nad činností spolku. Za provádění úkonů vybíral spolek poplatky.

Vládním nařízením č. 53/1952 Sb., v rámci úprav státní správy, byl při Ministerstvu paliv a energetiky zřízen odborně technický dozor – **Ústav technického dozoru** (dále jen „ÚTD“). Tomuto dozoru podléhala technická zařízení, která mohla ohrozit bezpečnost lidského života a zdraví, národní majetek a jiné hospodářské hodnoty. Byly přesně vyjmenovány parní kotle a tlakové nádoby, silnoproudá elektrická zařízení a zdvihadla, později k nim byla

^{iv} Kolektiv vedoucích pracovníků systému ČÚBP: 30 let státního odborného dozoru, Praha, 1999. ISBN 80-86073-42-4, 98 s.

přiřazena i zařízení plynová. Za prováděné výkony vybíral ÚTD náhrady. Pracovníci ÚTD měli kdykoliv přístup k technickým zařízením, při zjištění závad nařizovali jejich odstranění.

3.6. Státní odborný dozor nad bezpečností práce

Před vydáním zákona č. 174/1968 Sb. existovaly tři státní dozory:

- nepřilíš účinný **dozor ROH** se zaměřením na bezpečnost práce, nedostatečně vybavený pro řešení otázek technické povahy, který se částečně překrýval se
- **státním odborným dozorem v zemědělství**. Ten se zase kompetenčně překrýval s
- **ÚTD**, pokud jde o vyhrazená technická zařízení.

Každý z těchto dozorů byl řízen jiným ústředním orgánem. Uvedený stav nebyl v souladu s úmluvou Mezinárodní organizace práce (ILO) č. 81 z roku 1947, o jejíž ratifikaci Československo usilovalo.

S účinností od 1.1.1969 byl zákonem č. 174/1968 Sb. zřízen **jednotný státní odborný dozor nad bezpečností práce a technickými zařízeními**, který převzal činnosti prováděné výše jmenovanými dozory. Do jeho kompetence byl nově zařazen i dozor nad dodržováním stanovených pracovních podmínek. Kromě toho byl dozor vybaven pravomocemi na vynucování dodržování předpisů jak ze strany zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců.

Organizační uspořádání odpovídalo právě vznikající federaci. Byl zřízen **ČÚBP** v Praze a **Slovenský Úřad bezpečnosti práce** v Bratislavě.

Úřad byl ústředním orgánem státní správy. V čele úřadu stál předseda, jmenovaný vládou na základě návrhu ministra práce a sociálních věcí. ČÚBP zřídil vyhláškou pro Českou republiku inspektoráty bezpečnosti práce.

3.7. Činnost institutu technické inspekce Praha (dále jen „ITI“)

Institut technické inspekce Praha (ITI), který je podřízený Státnímu úřadu inspekce práce, je organizací státního odborného dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení, zřízenou k tomuto účelu Ministerstvem práce a sociálních věcí podle zákona č. 174/1968 Sb. Působnost ITI se vztahuje na všechny právnické osoby (organizace) a na podnikající fyzické osoby v rozsahu jimi provozované podnikatelské činnosti. Působnost, úkoly

a oprávnění ITI při dozorové činnosti stanoví **zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce.**

Činnosti prováděné ITI

ITI má významné místo v celém systému kontroly a dozoru nad bezpečností práce. Při provádění dozoru nad bezpečností vyhrazených technických zařízení:

- „podává odborná a závazná stanoviska o tom, zda jsou při projektování, konstrukci, výrobě, montáži, provozu, obsluze, opravách, údržbě a revizi vyhrazených technických zařízení splněny požadavky bezpečnosti technických zařízení,
- ve stanovených případech provádí prohlídky, řídí a vyhodnocuje zkoušky, kterými osvědčuje, zda vyhrazená technická zařízení a materiály použité k jejich zhotovení splňují požadavky předpisů o zajištění bezpečnosti technických zařízení; ve stanovených případech potvrzuje úspěšné výsledky zkoušek,
- ve stanovených případech prověřuje odbornou způsobilost organizací a podnikajících fyzických osob k výrobě, montáži, opravám, revizím, zkouškám vyhrazených technických zařízení a k plnění nádob plyny a vydává jim k tomu oprávnění,
- prověřuje odbornou způsobilost fyzických osob ke zkouškám, revizím, opravám, montážím nebo obsluze vyhrazených technických zařízení a vydává jim o tom osvědčení“.

Oprávnění pracovníků ITI:

„Pověření pracovníci ITI Praha jsou oprávněni vstupovat do prostoru organizací a provozních prostor podnikajících fyzických osob za účelem provedení dozoru a k jeho provedení vyžadovat potřebné doklady, informace a vytvoření podmínek. Svoji činnost provádí za poplatky stanovené prováděcím předpisem vydaným MPSV po dohodě s Ministerstvem financí (vyhláška č. 398/2001 Sb., ve znění vyhlášky č. 112/2005 Sb.). Na činnosti ITI Praha se nevztahují obecné předpisy o správním řízení“.^v

^v zákon č. 174/1968 Sb., § 6a

3.8. Inspekce práce

Kontrola týkající se pracovněprávních vztahů byla řadu let v České republice značně roztržštěná. Pod jedním ministerstvem (MPSV) vedle sebe působily a kontroly (v některých částech zcela shodnou kontrolní činností) vykonávaly jak **úřady práce** (vykonávaly kontrolu povinností plynoucích z pracovněprávních vztahů), tak **IBP** (prováděly kontrolu bezpečnosti práce, technických zařízení a stanovených pracovních podmínek). Některé problematiky byly současně kontrolovány několika orgány (např. pracovní doba, doba odpočinku, vedení evidence pracovní doby a mnohé další). Z tohoto důvodu byl v roce 2004 vypracován návrh **zákona o inspekci práce**, který byl i přes zamítavé postoje mnoha senátorů a přes nesouhlas prezidenta, v červnu 2005 vydán **zákonem č. 251/2005 Sb. s účinností od 1.7.2005.**

V působnosti **úřadů práce** byla ponechána problematika kontroly ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů a také pracovněprávních předpisů o zaměstnanosti (např. rekvalifikace, příspěvky na chráněná pracovní místa, nelegální práce včetně zaměstnávání cizinců, agentury práce, povolení ke zprostředkování a způsob zprostředkování, pracovní rehabilitace).

Zákon o inspekci práce upravuje:

- R** zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních podmínek,
- R** působnost a příslušnost orgánů inspekce práce,
- R** práva a povinnosti při kontrole a
- R** sankce za porušování stanovených povinností.

Kontrola problematiky:

- R** povinnosti vyplývající z právních předpisů z nichž vznikají zaměstnancům, odborovým orgánům nebo zástupcům pro BOZP práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy a náhradě výdajů

- R** povinnosti vyplývající z právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku
- R** povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce
- R** povinnosti vyplývající z právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení (včetně VTZ)
- R** povinnosti vyplývající z právních předpisů o zaměstnávání některých skupin zaměstnanců (zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zam. pečující o děti a zam., kteří převážně sami dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu)
- R** povinnosti vyplývající z právních předpisů upravujících výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětmi
- R** kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců
- R** vnitřních předpisů vydaných podle zákona o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků, zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích nebo zákona o cestovních náhradách, jestliže zakládají nároky zaměstnanců
- R** kontroly v případech stanovených zvláštními předpisy (např. zákon o prevenci závažných havárií, zákon o silniční dopravě,...)

Zákonem byl zřízen Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“) a OIP. Sídlem státního úřadu se stala Opava s tím, že detašované pracoviště je zachováno v Praze (na místě bývalého sídla zrušeného ČÚBP, tj. Praha 1, Ve Smečkách 29). V čele SÚIP je generální inspektor; v čele jednotlivých inspektorátů jsou pak vedoucí inspektoři.

Uplynulé období v systému SÚIP bylo zlomové a především poznamenané nabytím účinnosti zákona 251/2005 Sb. o inspekci práce. Systém byl zákonem rozšířen o nové kompetence inspekce práce zaměřené na problematiku pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kterou dosud řešily úřady práce. Za léta činnosti byl systém nastaven tak, že působil především proaktivně, tedy prováděnou analýzou pracovní úrazovosti a z poznatků z dozorčí činnosti byly stanovovány hlavní úkoly na další rok, které měly především preventivní vliv na rizikovou činnost dozorovaných subjektů. Systém měl předcházet vzniku pracovních úrazů a k tomu byly i v posledních letech zaměřovány propagační kampaně. Ty

byly a jsou podrobně vyhodnocovány a analyzují se, zda jejich působení mělo pozitivní vliv na činnost konkrétních rizikových oblastí subjektů. V uplynulém roce byly kampaně zaměřeny na ochranu zaměstnanců před pády z výšky, na bezpečnost vnitrozávodové dopravy a kontrolní, informační a propagační kampaň ve stavebnictví pro nově přistoupivší státy EU. Cílem stanovených úkolů je především snížit pracovní úrazovost, ale i zvýšit úroveň systému řízení BOZP. Oproti minulé úpravě problematiky je v zákoně o inspekci práce promítnuta nová koncepce správního trestání – tzn. zákonem jsou upraveny skutkové podstaty přestupků pro fyzické osoby a správní delikty pro právnické osoby, které vycházejí z hmotněprávní úpravy pracovněprávních vztahů (tj. zejména ze ZP a předpisů k jeho provedení vydaných). Za jejich porušení jsou oblastní inspektoráty práce oprávněny uložit stanovené postihy.

Oproti dřívějším sankcím udělovaným podle zákona č. 174/1968 Sb., ve znění pozdějších předpisů, se výše pokut značně zvýšila – za některé (přesně zákonem definované) správní delikty se může udělit pokuta až do výše 2 milionů korun (při určení výše pokuty se přihlíží k poměrům PO, závažnosti deliktu a k okolnostem, za kterých byl spáchán). Pokuty vymáhá územní finanční orgán, jsou příjmem státního rozpočtu.

Specifické činnosti SÚIP:

- R** Řídí OIP a poskytuje jim technickou pomoc
- R** Zpracovává roční plán kontrolních akcí
- R** Koordinuje kontrolu prováděnou OIP ve vztahu k činnostem jiných správních úřadů
- R** Vyžaduje od jiných správních úřadů informace potřebné k výkonu kontroly
- R** Přezkoumává rozhodnutí o přestupcích nebo správních deliktech vydaných OIP
- R** Poskytuje informace z výkonu kontroly jiným správním úřadům
- R** Zpracovává roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí inspekce práce
- R** Vede a zajišťuje informační systém o pracovních úrazech a informační systém zaměřený na rizika a na opatření k jejich odstraňování

Specifické činnosti OIP:

- R** Přezkoumává opatření odborových orgánů
- R** Kontroluje příčiny a okolnosti pracovních úrazů, účastní se šetření v místě úrazového děje

- R** Vyjadřuje se k vybraným projektovým dokumentacím staveb
- R** Uplatňuje při povolování staveb požadavky právních předpisů k zajištění BP a TZ,...

Inspektoři mají oprávnění:

- R** Vstupovat bezplatně do objektů, zařízení a výrobních prostorů kontrolovaných osob
- R** Požadovat poskytnutí pravdivých a úplných informací
- R** Ověřovat totožnost fyzických osob
- R** Požadovat předložení originálních dokladů
- R** Pořizovat si kopie dokladů, zajišťovat doklady, odebírat vzorky a nařizovat provedení měření, prohlídek, zkoušek nebo revizí
- R** Nařizovat zachování místa úrazového děje v původním stavu až do skončení šetření nebo ba dobu nezbytnou ke zdokumentování
- R** V případě bezprostředního ohrožení vydávat rozhodnutí o zákazu používání objektů, pracovišť,... nebo zakázat práci přesčas, práci v noci a práci zvláštních skupin zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu s předpisy BOZP
- R** Používat telekomunikačních zařízení kontrolované osoby (je-li to nezbytné pro výkon kontroly)

Činnost inspektora při kontrole

1. Zahájení kontroly:

Kontrolu podle zákona může inspektor zahájit, je-li při jejím zahájení přítomna jedna z níže uvedených osob:

- člen statutárního orgánu kontrolované osoby,
- zástupce kontrolované osoby,
- zaměstnanec kontrolované osoby,
- spolupracující rodinný příslušník,
- nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby.

Z výše uvedeného vyplývá, že inspektor nemusí vždy zahájit kontrolu u statutárního zástupce kontrolované osoby. Zahájení kontroly nemusí inspektor kontrolované osobě oznamovat předem.

Pokud se nejedná o případ nutnosti neprodleného zásahu, je lepší termín kontroly domluvit předem, požádat o zajištění příslušných kompetentních osob na jednání, případně seznámit zástupce kontrolované osoby s cílem a zaměřením kontroly, požádat o zajištění potřebných dokladů ke kontrole. Jinak může objektivně nastat případ, že inspektor sice zahájí kontrolu s některou z výše uvedených osob, ale dál nemá partnera na straně kontrolované osoby, který mu předloží požadované dokumenty a zodpoví dotazy a výkon kontroly není efektivní.

Při zahájení kontroly se inspektor musí prokázat služebním průkazem inspektora (je dokladem o pověření k výkonu kontrolní činnosti).

Inspektor je povinen také informovat příslušný odborový orgán, radu zaměstnanců nebo zástupce pro oblast BOZP o zahájení kontroly, jestliže u kontrolované osoby působí.

Průběh kontroly

V případě složitějších technologických zařízení a technologických postupů se inspektor nejprve seznámí se stanoveným bezpečným postupem a obsluhou zařízení a pak kontroluje jejich dodržování.

Na místech, na kterých by mohlo dojít k bezprostřednímu ohrožení života nebo zdraví inspektora, může být kontrola vykonána jen za doprovodu fyzické osoby pověřené k tomu kontrolovanou osobou.

Inspektor je oprávněn dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších osob na záležitosti související s vykonávanou kontrolou.

V případě účasti šetření na místě úrazového děje je inspektor oprávněn nařizovat zachování místa děje v původním stavu až do konce šetření o pracovním úrazu nebo po dobu nezbytně nutnou k zadokumentování místa úrazového děje.

Inspektor je oprávněn ukládat fyzické osobě jménem orgánu inspekce práce pořádkovou pokutu za nesplnění povinností kontrolované osoby ve smyslu § 9 zákona o inspekci práce. Pokud inspektor při výkonu kontroly zjistí nedostatky, které nejsou v působnosti orgánu inspekce práce, předává svá zjištění orgánům, které ve své působnosti činí opatření k nápravě zjištěného stavu.

Provádí-li u kontrolované osoby kontrolní činnost současně více kontrolních orgánů, spolupracují a postupují tak, aby co nejvíce šetřily její práva a právem chráněné zájmy.

Ukončení kontroly (seznámení kontrolované osoby s výsledky kontroly)

Inspektor je povinen o výsledku kontroly pořídit protokol, ve stanovených případech dříčí protokol, který musí být součástí protokolu. Protokol obsahuje zejména popis zjištěných skutečností s uvedením nedostatků a označení ustanovení právních předpisů, které byly porušeny. Inspektor umožní zástupci kontrolované osoby uvést do protokolu své písemné vyjádření ke zjištěným skutečnostem. Inspektor je povinen seznámit kontrolovanou osobu s obsahem protokolu a předat jí jeho stejnopis; seznámení s protokolem potvrzuje kontrolovaná osoba podpisem. Inspektor poučí kontrolovanou osobu o jejích právech na možnost písemně požádat o přezkoumání protokolu, a to do 5 pracovních dnů ode dne seznámení se s protokolem, nestanoví-li inspektor lhůtu delší.

Opatření k odstranění nedostatků

Inspektor je oprávněn ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění a vyžadovat podání písemné zprávy o přijatých opatřeních; může také navrhnout potřebná technická a jiná opatření k odstranění rizik. Inspektor je oprávněn provést kontrolu plnění opatření k odstranění zjištěných nedostatků u kontrolované osoby.

Předmět kontroly inspektora na pracovištích kontrolované osoby:

Nejprve se může uskutečnit tzv. fyzická kontrola, tj. inspektor provede prohlídku pracovních prostorů kontrolované osoby, aby získal orientaci o oblasti a rozsahu její činnosti. Podle zaměření kontroly se provádí nejprve fyzická kontrola pracovišť, výrobních, pracovních prostředků nebo zařízení, pracovních nebo technologických postupů, používání látek nebo materiálů, vykonávání prací nebo činností v prostorech kontrolované osoby. Při této kontrole inspektor sleduje jejich stav, uspořádání a vybavení, kontroluje dodržování předpisů k zajištění BOZP a bezpečnosti technických zařízení u kontrolované osoby. Kontroluje také činnost zaměstnanců (pokud kontrolovaná osoba zaměstnance má), jejich dodržování předpisů k zajištění BOZP, používání OOPP a dodržování bezpečných způsobů práce, manipulace atd. Při kontrole inspektor dále požaduje předložení provozní dokumentace, dokladů o provedených prohlídkách, kontrolách a revizích technických zařízení, strojů a zařízení, provozních řádů a další předepsané dokumentace podle skutečného umístění zařízení v prostorech kontrolované osoby.

Dále inspektor požaduje doložení zvláštní odborné způsobilosti obsluh technických zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců. Doložení zvláštní odborné způsobilosti vyžaduje také u zaměstnanců, kteří uskutečňují činnosti, které představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví zaměstnanců.

Pokud inspektor při kontrole ve smyslu předchozích odstavců zjistí bezprostřední ohrožení bezpečnosti zaměstnanců nebo dalších fyzických osob zdržujících se s vědomím kontrolované osoby v jejích prostorech, musí konat ve smyslu zákona a až do doby odstranění závady zakázat další činnost a vydat o tomto zákazu rozhodnutí. Za tímto účelem může inspektor nařídit, aby přítomné fyzické osoby ihned opustily prostory, ve kterých je bezprostředně ohrožena jejich bezpečnost. Vyžaduje-li to nebezpečí hrozící z prodlení, může inspektor toto rozhodnutí oznámit ústně; odvolání nemá odkladný účinek. Ústní vydání rozhodnutí musí inspektor uvést v dílčím protokolu. Rozhodnutí o vydaném zákazu musí být oznámeno kontrolované osobě písemně bez zbytečného odkladu po dni oznámení ústního rozhodnutí.

Další kontrolní činnost, případně požadování dalších konkrétních dokladů je závislé na skutečném umístění zařízení a uskutečňované činnosti v prostorech kontrolované osoby.^{vi}

4. Legislativa pro BOZP

Platná i připravovaná nová právní úprava v oblasti BOZP přibližuje Českou republiku základním zásadám a standardům obsaženým v úmluvách Mezinárodní organizace práce, směrnících Evropské unie, popř. v materiálech Světové zdravotnické organizace.

Součástí nové právní úpravy BOZP je i zásada účelného rozdělení úpravy této problematiky do obecně závazných právních předpisů a do technických norem. Systém odvolání se na normy v právních předpisech se ukázal jako výhodný a účinný. Je jedním z nejdůležitějších prvků nového přístupu Evropské komise k technické harmonizaci. Promítnutí tohoto principu do obecně závazných právních předpisů i v ČR je proto z výše uvedeného důvodu žádoucí a nezbytné s ohledem na plnou harmonizaci národního práva s evropským právem.

^{vi} Řeháček, M. Oblastní inspektorát práce pro Královehradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové, 2006

Rok 2007 je velmi významný tím, že po čtyřiceti letech účinnosti a 52 novelách byl zrušen starý zákoník práce č. 65/1965 Sb. a dne 1.ledna 2007 nabyl účinnosti **nový zákoník práce č. 262/2006 Sb.** (viz kapitola č. 6). Tento nový zákoník práce sice v sobě spojuje právní úpravu obsaženou dříve v několika různých zákonech (starý zákoník práce, zákon o mzdě, zákon o platu, zákon o cestovních náhradách a dalších), ale na druhé straně v naší oblasti BOZP provádí radikální změnu. Ze starého zákoníku práce převzal z oblasti BOZP pouze základní ustanovení týkající se zaměstnavatelů a zaměstnanců a ostatní právní úpravu BOZP soustředil v samostatném **zákoně č. 309/2006 Sb.** (viz kapitola č. 7), kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy.

Spolu v novém zákoníkem práce a novým zákonem o BOZP musely být přijaty i některé nové prováděcí právní předpisy. V oblasti BOZP se jedná celkem o tři prováděcí nařízení vlády :

1. nařízení vlády, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě
2. nařízení vlády o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti
3. nařízení vlády o blížejších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích

4.1. Právní rámec BOZP v ČR

Základní právní rámec problematiky BOZP v ČR tvoří:

- R** Ústava České republiky, která upravuje právo na uspokojivé pracovní podmínky pro každého.
- R** Listina základních práv a svobod,
- R** směrnice Rady a
- R** ratifikované mezinárodní úmluvy, jimiž je ČR vázána

Pozitivním rysem platných českých právních předpisů o BOZP jsou podrobná pravidla a standardy, které do současné doby přispívaly k zajišťování poměrně dobrých podmínek na pracovištích. V rámci příprav vstupu České republiky do Evropské unie bylo dosaženo velkého pokroku v oblasti harmonizace velkého množství předpisů v oblasti BOZP s právem Evropské

unie, do kterých se promítají nové principy v zajišťování bezpečného a zdravého pracovního prostředí.

4.2. Evropské právo

Evropské právo tvoří směrnice Rady, které jsou obligatorní pro členské státy Evropské unie a postupně se promítají i do národních legislativ kandidátských států včetně ČR. Směrnice mají za cíl harmonizovat národní legislativy s právem ES s přihlédnutím k zásadě subsidiárnosti.

Směrnice BOZP:

Výčet a popis obsahu nejdůležitějších směrnic, týkajících se bezpečnosti práce:

Základní směrnice je **Rámcová směrnice Rady č. 89/391/EHS o provádění opatření ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci** - hlavním cílem této směrnice je zavedení opatření ke zlepšení BOZP, k vytváření podmínek pro předcházení vzniku úrazů a jiných poškození zdraví, která vznikají v důsledku nebo v souvislosti s pracovní činností nebo během ní. Směrnice upravuje zejména povinnosti zaměstnavatelů na úseku zjišťování a vyhodnocování rizik, která ohrožují nebo mohou ohrožovat zdraví osob, práva zástupců zaměstnanců pro otázky BOZP, právo zaměstnanců na informace o rizicích a právo na odpovídající bezpečnostní a zdravotní výcvik a školení, včetně jejich potřebného vybavení osobními ochrannými pracovními prostředky zajišťujícími ochranu jejich zdraví při práci. Směrnice upravuje také požadavky na služby na úseku prevence rizik včetně pracovnělékařských služeb a zajištění účasti zaměstnanců při rozhodování v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Na základě této směrnice byla přijata řada dílčích směrnic, které se týkají specifických rizik a aspektu práce, kterým jsou pracovníci při práci vystaveni.

Dílčí směrnice Rady č. 89/654/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti – upravuje vybavení a zařízení pracovišť z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Její požadavky jsou upraveny nařízením vlády č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů a nařízením vlády č. 101/2005 Sb.

Dílčí směrnice Rady č. 89/655/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení při práci – určuje základní požadavky na stroje, zařízení a nářadí z hlediska BOZP (povinnosti zaměstnavatele při poskytování

pracovních zařízení, jejich výběru, informování pracovníků a jejich školení a obecné požadavky na pracovní zařízení – kryty, ovladače, osvětlení atd.).

Dílní směrnice Rady č. 95/63/EHS pozměnila *směrnici 89/655/EHS*. Doplnila ji o články, týkající se inspekce pracovních zařízení a ergonomie a o další přílohy, které stanovují další, podrobnější požadavky na vybavení rizikových skupin pracovního zařízení (zařízení pro zvedání břemen, mobilní pracovní zařízení) a o některá obecně platná ustanovení, odrážející vývoj v oblasti bezpečnosti technických zařízení.

Dílní směrnice Rady č. 89/656/EHS o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích pro používání osobních ochranných prostředků pracovníky při práci – stanovuje základní povinnosti zaměstnavatele i pracovníků při poskytování a používání OOPP. V přílohách uvádí orientační seznam pracovních činností a k nim příslušející druhy těchto prostředků. Naprostá většina ustanovení této směrnice byla již obsažena ve zrušené vyhlášce č. 204/1994 Sb., nyní je úprava v nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

Dílní směrnice Rady č. 92/57/EHS o minimálních bezpečnostních a zdravotních požadavcích na dočasných nebo mobilních staveništích – udává základní požadavky na uspořádání a vybavení staveniště z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků. Její požadavky jsou v ČR obsaženy ve stávajících předpisech (vyhlášce č. 324/1991 Sb., ve znění vyhlášky č. 363/2005 Sb. a v nařízení vlády č. 362/2005 Sb.). Dosud není upravena problematika tzv. „koordinátor pro otázky bezpečnosti a ochrany zdraví“, který by měl působit na staveništi, jestliže tam současně pracuje více firem.

Dílní směrnice Rady č. 92/58/EHS o minimálních požadavcích na bezpečnostní a/nebo zdravotní značky na pracovišti – stanovuje povinnosti zaměstnavatele s ohledem na vybavení pracoviště těmito značkami. Určuje, kdy a jaké značky zaměstnavatel musí na pracovišti umístit. V příloze jsou uvedeny popisy a vyobrazení jednotlivých značek, tabulek a signálů. Směrnice vychází z ISO norem, požadované značky jsou u nás běžně používané. V ČR je směrnice implementována v nařízení vlády č. 11/2002 Sb., ve znění nařízení vlády č. 405/2004 Sb.

Vedle směrnic Rady jsou mezinárodní standardy BOZP obsaženy v úmluvách Mezinárodní organizace práce.

4.3. Úmluvy Mezinárodní organizace práce

Jedná se především o tyto dokumenty:

Úmluva č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků (Convention Concerning Occupational Safety and Health and the Working Environment) a Doporučení č. 164 z roku 1981. Úmluva byla ratifikována ČR a uveřejněna vyhláškou č. 20/1989 Sb.

Úmluva č. 161 o závodních zdravotních službách (Convention Concerning Occupational Health Services) a Doporučení č. 1711 z roku 1985. Úmluva byla ratifikována a uveřejněna vyhláškou č. 145/1988 Sb.

Úmluva č. 81 o inspekci práce v průmyslu a obchodě (Convention Concerning Labour in Industry and Commerce) z roku 1947 a Doporučení č. 81 z roku 1965, a Protokol z roku 1995 k této úmluvě.^{vii}

5. Národní politika BOZP v ČR

Politika státu v oblasti BOZP vychází z nového chápání pojmu bezpečnost, zdraví, ochrana při práci, pracovní systémy. V pracovních systémech není BOZP vnímána jen jako protiúrazová prevence, případně jako prevence nemocí z povolání a nemocí souvisejících s prací a vytváření podmínek pro BOZP, ale zahrnuje i podmínky pro uspokojivou práci, včetně přizpůsobení práce a pracovních podmínek potřebám pracovníků.

Tím BOZP přispívá ke zvyšování kvality života, udržení pracovní schopnosti pracovníků, pohody při práci, k sociální a právní ochraně zaměstnanců a k právní ochraně jiných osob, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích, popřípadě osob, které se účastní a podílejí na pracovním procesu.

BOZP přitom usiluje o omezení všech negativních aspektů souvisejících s prací, včetně stresu, mobingu, obtěžování, nerovného zacházení na pracovišti, dětské práce atd. Toto vše je se záměrem naplnit pojem „zdraví“, který Světová zdravotnická organizace definuje jako stav fyzické, psychické a sociální pohody člověka.

^{vii} Příbyla Z., Šmídová M.: Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, Praha: Codex Bohemia, 2005

Zavedení Národní politiky vychází z požadavku **Úmluvy č. 155** a z poznání, že vysokou úrovní BOZP je možné zabránit nenahraditelným ztrátám na lidských životech a zdraví způsobených pracovními úrazy, nemocemi z povolání či jinými poškozeními zdraví z práce.

Národní politika BOZP byla vypracována a zveřejněna usnesením vlády č. 475 ze dne 19. 5. 2003 s cílem vyjádřit vůli nejvyšších výkonných orgánů státu zajistit podmínky pro zachování maximální kapacity pracovní síly v rámci udržitelného ekonomického a sociálního rozvoje tak, aby byla zajištěna v daném vnitřním i vnějším prostředí co nejvyšší celková výkonnost ekonomiky.

5.1. Zaměření národní politiky BOZP

Národní politika BOZP se zaměřuje na ovlivňování postojů zaměstnavatelů, zaměstnanců, starších pracovníků, osob samostatně výdělečně činných a ostatních osob vykonávajících práci, poskytujících služby, případně na pracovní činnosti osob připravujících se ke zdravému způsobu života. Dále ke zvyšování kultury práce a posilování zodpovědnosti za vlastní zdraví a zdraví těch, kteří mohou být konkrétně vykonávanou prací ovlivněni. Současně je třeba v rámci Národní politiky BOZP působit i na chování občanů při pracovních aktivitách ve volném čase a ovlivňovat tak vývoj mimopracovní úrazovosti a nemocnosti a přístup k ochraně zdraví v nejširším slova smyslu.

5.2. Cíle národní politiky BOZP

Cíle Národní politiky BOZP jsou formulovány tak, aby byly odstraněny nedostatky, a aby bylo možné provádět potřebná mezinárodní srovnání. Základem Národní politiky BOZP je prohlášení ochrany života, zdraví, životního prostředí, majetku a vytváření příznivých pracovních podmínek veřejným zájmem a prioritou státu.

Podmínkou úspěšnosti Národní politiky BOZP je zajištění dobré mezíresortní spolupráce ve všech otázkách, které mohou mít vliv na BOZP, prosazování systémových řešení, plánovitosti, komplexnosti, účinné tripartitní spolupráce na všech úrovních a pravidelné každoroční hodnocení plnění stanovených úkolů a přijatých opatření.

Hlavním cílem Národní politiky BOZP v České republice je vytvoření funkčního komplexního systému pro řešení problematiky BOZP a pohody při práci. Tento systém

zahrnuje i nový model inspekce práce, který vytváří podmínky pro zajištění ústavních práv účastníků pracovního procesu, podporuje spoluodpovědnost za zdraví vlastní i zdraví ostatních osob tam, kde by mohlo být ohroženo pracovní povinnostmi nebo v souvislosti s poskytováním služeb, dále posiluje prvky kultury práce, vytváří podmínky pro integraci osob se zdravotním postižením do trhu práce a do života společnosti vůbec. Jeho součástí bude systém analýzy, hodnocení a prevence rizik, kterým bude zajištěno sdílení databází v nutném rozsahu založené na důsledném zjišťování a evidenci všech poškození zdraví, které mají původ v pracovní činnosti. Další součástí bude vzdělávání a motivace pracovníků k aktivní účasti na zlepšování stavu BOZP.

Účelem bude i prověřování stavu bezpečnosti a zdraví pracovníků a pracovního prostředí pro zjištění nejzávažnějších problémů a stanovení účinných způsobů k jejich zvládnutí. Stejně tak i stanovení opatření, která bude třeba učinit a vyhodnocování výsledků podle stanovených hledisek, nejméně jednou ročně.

V ekonomické oblasti je cílem zavedení přirozené soustavy ekonomických motivačních nástrojů:

- 1) Vytvořit systém ekonomického zajištění činností souvisejících s BOZP ve všech resortech směřujících ke zvýšení úrovně BOZP, zejména v malých a středních podnicích, včetně případného využití fondů Evropské unie určených pro podporu malého a středního podnikání a zabezpečit potřebné finanční zdroje a podmínky pro efektivní činnost orgánů inspekce práce pro rozvoj a důstojné ohodnocení lidských zdrojů, zaměřené především na prevenci.
- 2) Vytvořit účinné nástroje efektivní ekonomické motivace zaměstnavatelů, zaměstnanců a dalších osob vykonávajících práci, případně poskytujících služby, k péči o BOZP, přitom zohlednit úroveň této péče v konkrétním podniku.
- 3) Vytvořit zásady pro ekonomické hodnocení nákladů vynakládaných do oblasti BOZP.
- 4) Prohlásit požadavky BOZP za součást kritérií pro zadávání veřejných zakázek.
- 5) Postupně eliminovat prvky vedoucí ke stagnaci řešení základních požadavků BOZP.
- 6) Vytvořit podmínky pro rozvoj kvalitních externích odborných služeb BOZP, včetně pracovně lékařských služeb.

V zahraniční a mezinárodní spolupráci je cílem zajištění aktivní účasti zástupců státní správy a odborníků v mezinárodních institucích a programech:

1. Podporovat spolupráci a využití osvědčených modelů a přístupů k řešení BOZP v ostatních státech na úrovni zaměstnavatelů, sociálních partnerů a státních orgánů, a to včetně ratifikování těch mezinárodních úmluv, které se týkají oblasti BOZP, a které nebyly doposud ratifikovány. Mezinárodní spolupráci zaměřit i na přípravu odborníků pro činnost v mezinárodních institucích.
2. Věnovat potřebnou pozornost nově přijatým dokumentům mezinárodních institucí, kterých je Česká republika členem, a vytvořit personální a ekonomické podmínky na zajištění účasti odborníků v těchto mezinárodních institucích a na důležitých mezinárodních setkáních, projektech a aktivitách.
3. Zajišťovat spolupráci na národní i mezinárodní úrovni při postupech stanovených opatřeními Evropské komise. Co nejširší využívání poskytovaných zdrojů Evropské unie v oblasti BOZP, širší výměnu informací mezi evropskou Agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v Bilbao a jednotlivými členskými i kandidátskými zeměmi, spolupráci s Nadací pro BOZP Evropského fondu v Dublinu a nadále spolupracovat v rámci Evropské unie v oblasti harmonizace statistik a výměny kvalitních informací v oblasti BOZP.^{viii}

5.3. Integrovaný systém řízení BOZP

Integrovaný systém řízení je každoročně zařazovaným úkolem systému SÚIP, jako jeden z úkolů **Národní politiky BOZP**, která byla přijata Usnesením vlády č. 475/2003 Sb. Jejím cílem je i zvýšení úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vedoucí ke snížení pracovní úrazovosti a tím i nákladů s ní souvisejících. Naplnění tohoto cíle lze dosáhnout realizací programu **Bezpečný podnik**, jednoho z návodů k zavedení systému řízení BOZP. Vzhledem k tomu, že se jedná o systém řízení plně kompatibilní se systémy řízení jakosti a environmentálního řízení, jsou realizací programu Bezpečný podnik vytvořeny zároveň podmínky pro vznik integrovaného systému řízení.

^{viii} Roční souhrnná zpráva. Opava: Státní úřad inspekce práce, 2006.

Dlouhodobé poznatky dokladují, že zavedení efektivního systému řízení BOZP vede ke snižování pracovní úrazovosti, nemocnosti a k celkovému zvyšování úrovně BOZP.

Z hlediska prevence je cílem programu především vytvoření podmínek pro předcházení vzniku mimořádných událostí (úrazů, havárií) v subjektech. Tomu odpovídají i požadavky programu, jejichž plnění je především plněním požadavků předpisů uplatňované a realizované systémovým přístupem. Jedním z cílů je rovněž dosažení stavu, kdy organizace, která získá osvědčení Bezpečný podnik, vyžaduje uplatňování požadavků programu (systémový přístup k řízení BOZP), také od svých dodavatelů a ostatních spolupracujících subjektů.

Poznatky OIP z realizace programu Bezpečný podnik

Na základě práce inspektorů OIP bylo zjištěno, že se zlepšuje odborná připravenost firem, a to hlavně těch, ve kterých je již zaveden nějaký systém řízení (podle ISO 9000, ISO 14000 atd.). Management mnoha firem využívá program Bezpečný podnik také při přechodu na integrovaný systém řízení, z důvodu zjednodušení dokumentace a zefektivnění celkového řízení procesů a činností realizovaných v organizaci.

Zjistilo se také, že organizace, které získaly osvědčení Bezpečný podnik, ve většině případů vyžadují systémový přístup k řešení problematiky BOZP i od svých dodavatelů a dalších spolupracujících subjektů, což je velmi pozitivní výsledek. Osvědčilo se i provádění tzv. předauditů u žadatelů. Při nich jim jsou poskytovány základní informace při konzultování požadavků programu.

Od doby vyhlášení programu bylo již vydáno celkem 99 osvědčení Bezpečný podnik subjektům. U většiny organizací zapojených do programu Bezpečný podnik dochází ke snižování pracovní úrazovosti díky zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí. Následné prověrky těchto organizací většinou také prokazují snahu jejich managementu usilovat o zvyšování dosažené úrovně BOZP a plnit tak požadavek neustálého zlepšování. Většina z nich také naplňuje základní požadavky stanovené v Nové strategii ES v oblasti BOZP, týkající se zvyšování úrovně kultury práce a pracovní pohody.^{ix}

^{ix} Roční souhrnná zpráva. Opava: Státní úřadu inspekce práce, 2006.

5.4. Nedostatky ovlivňující současné BOZP

Jedním z nedostatků je fakt, že v České republice prozatím chyběl systém úrazového pojištění, které by ekonomicky motivovalo aktéry trhu práce ke zvyšování úrovně zajištění BOZP, případně další ekonomické nástroje ke zvýšení zainteresovanosti a podpoře prevence i ze strany zaměstnavatelů v oblasti BOZP. Tento nedostatek byl ale nyní odstraněn přijetím nového zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců, který dne 12.5.2006 podepsal prezident republiky a který vejde v účinnost od 1.1.2008. Nový zákon bude zvýhodňovat zaměstnavatele, kteří budou zvyšovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vývoj počtu a závažnosti úrazů a nemocí z povolání by měly odrážet případné slevy či přírážky na pojistném. Nový systém úrazového pojištění zaměstnanců přebere všechny dosavadní vyplácené renty od roku 1993 a garantuje, že se jejich výše oproti současnosti nezmění.

Od roku 2008 už nebude existovat pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ale forma sociálního úrazového pojištění s vlastním systémem poskytovaných dávek, což celý systém zprůhlední. Odpovědnost za škodu způsobenou na zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání se tak přenesou z oblasti pracovněprávní do systému sociálního zabezpečení, a to formou dávek úrazového pojištění.

Odpovědnost za provádění úrazového pojištění zaměstnanců přejde na stát a změní se také charakter pojištění. Úrazové pojištění bude provádět Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ). Zaměstnavatelé jí budou odvádět pojistné ve stejné výši jako dosud a ČSSZ zajistí v této oblasti stejný režim, který dnes platí v oblasti sociálního pojištění. Na základě poškození zdraví pracovním úrazem nebo nemocí z povolání bude vyplácet dávky z úrazového pojištění přímo poškozeným zaměstnancům ^x.

^x Beránková, K. Od 1. 1. 2008 se změní systém úrazového pojištění zaměstnanců. In Práce a sociální politika [online]. Praha : MPSV, 2006 [cit. 17-05-2006]. Dostupný z WWW: <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=1137>>. INTERPROTEC 2006

Dalším nedostatkem českého systému BOZP je absence účinných ekonomických a jiných nástrojů, podněcujících zaměstnavatele k lepšímu uplatňování BOZP v praxi a ne vždy dostatečné ocenění společenského významu oblasti BOZP. Odhaduje se, že:

- až 10% nádorových onemocnění má původ v pracovních podmínkách,
- více než 11% pracující populace je při práci exponováno stresogenními faktory a dvě třetiny těchto osob trpí různými zdravotními poruchami,
- přibližně 25% populace pracuje na směny a u těchto osob jsou prokazatelné zdravotní potíže gastrointestinální poruchy, poruchy spánku a srdečně cévní onemocnění.^{xi}

Ovlivnění tohoto nepříznivého stavu vyžaduje jak legislativní opatření, tak rozvíjení programu podpory zdraví v nejširším smyslu. Zkušenosti s jejich uplatněním jsou pozitivní jak z hlediska příznivého ovlivnění zdraví zaměstnanců, tak i po stránce zlepšení společenského klimatu a produktivity práce. Tyto skutečnosti ukazují i na to, že se bude nutno v dalším období více věnovat také osvětě a propagaci v této oblasti a hledat finanční prostředky na prevenci v BOZP, zejména u malých a středních podniků, které nemají vždy rezervy, které by mohly pro tento účel využít.

Prvotní odpovědnost za plnění úkolů v prevenci rizik, ale zůstává vždy na zaměstnavateli, popř. na vedoucích zaměstnancích zaměstnavatele a to i v případě, kdyby plnění úkolů v této oblasti zaměstnavatel zajišťoval dodavatelským způsobem. Určená osoba v prevenci rizik je odpovědná pouze za plnění úkolů v rámci své pracovní náplně, tzn. je odpovědná za to, že neupozornila na zjištěné závady v bezpečnosti práce nebo nepodala návrh na jejich odstranění.

Zavedením dobrovolných programů „Bezpečný podnik“ a „Bezpečné pracoviště“ jsou vytvářeny základy pro systematické zajišťování bezpečnosti práce.

Prosazování a vynucování dodržování předpisů v BOZP je zajišťováno systémem kontrolních orgánů, který vychází z dlouholetých tradic. V současné době je prováděno zejména inspekcí práce a dozorem prováděným orgány ochrany veřejného zdraví. Své kontroly provádějí též příslušné organizační útvary Ministerstva obrany a Ministerstva vnitra, živnostenské úřady, dopravní úřady. V České republice působí Státní energetické inspekce, Česká školní inspekce, Česká obchodní inspekce, Česká inspekce životního prostředí a mnohé

^{xi} Roční souhrnná zpráva. Opava: Státní úřad inspekce práce, 2006.

další – všechny konají v rozsahu svých kompetencí stanovených příslušnými zákony. Zaměstnavatelé by si také měly uvědomit existenci inspektorů práce, kteří mají významnou pravomoc v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Mohou například vydat rozhodnutí o zákazu práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zákoníkem práce, případně dalšími právními předpisy. Zákaz platí až do doby odstranění závady. Inspektor je oprávněn vstupovat na pracoviště a do objektů, požadovat na kontrolovaných osobách poskytnutí pravdivých informací o zjišťovaných skutečnostech. Může požadovat předložení potřebných dokladů, informací a vysvětlení.

6. Zákoník práce (dále „ZP“) – současná obecná úprava BOZP

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je základním předpisem pracovního práva, který komplexně upravuje individuální pracovněprávní vztahy. Nové pojetí zákoníku práce vychází ze snahy liberalizovat pracovněprávní vztahy a vymezit jejich vztah k platnému občanskému zákoníku, tak aby při zachování specifik pracovněprávní úpravy byl zvýrazněn soukromoprávní charakter úpravy podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. Další koncepční změnou v novém zákoníku práce je, že v části páté týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci obsahuje jen základní právní úpravu práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců na tomto úseku s tím, že tzv. technické aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci úzce navazující na právo Evropských společenství, upravuje nový zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon BOZP).

Z oblasti BOZP tedy nový zákoník práce obsahuje základní minimum, jako jsou základní zásady, ustanovení o základních povinnostech zaměstnavatelů a o základních právech a povinnostech zaměstnanců v oblasti BOZP, pak ustanovení o prevenci rizik, o poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů, o povinnostech zaměstnavatele při pracovních

úrazech a nemocech z povolání, ustanovení o účasti zaměstnanců na řešení otázek BOZP a o ustanovení o kontrole odborů v oblasti BOZP.

Z pozice mé diplomové práce přiblížím zásadní úpravu problematiky BOZP v ZP, kterou dále popisují na ustanoveních jednotlivých paragrafů hlavy páté.

ČÁST PÁTÁ ZÁKONÍKU PRÁCE

Hlavním principem ustanovení a hlavní zásadou celé hlavy páté ZP je povinnost zaměstnavatele vytvářet veškeré podmínky a předpoklady k tomu, aby zaměstnanci mohli plnit pracovní úkoly bez ohrožení svého života a zdraví.

Jejich povinností je předcházení nebo omezování působení rizik ohrožujících zaměstnance při práci. Obecná povinnost zaměstnavatele v oblasti péče o BOZP se vztahuje na všechny osoby, které se zdržují na pracovišti zaměstnavatele, pokud se zde zdržují s jeho vědomím a souhlasem.

Za plnění úkolů zaměstnavatele v péči o BOZP odpovídají vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí.

6.1. Hlava I

Předcházení ohrožení života a zdraví při práci (§ 101 a § 102)

Z věcného hlediska je třeba přistupovat k ustanovení § 101 ZP jako k části obsahující pouze základní a nejdůležitější zásady bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Další navazující paragrafy jsou konkrétním rozpracováním těchto zásad.

Při předcházení ohrožení života a zdraví při práci je zaměstnavatel povinen kromě jiného zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na možná rizika týkající se výkonu práce, vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky organizací BOZP a přijímáním opatření k předcházení rizikům při práci a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek. V případě, že na jednom pracovišti plní úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a o opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště. Dále jsou v tomto případě povinni spolupracovat při

zajišťování BOZP pro všechny zaměstnance na pracovišti, zajistit, aby činnosti a práce jeho zaměstnanců byly organizovány, koordinovány a prováděny tak, aby byli současně chráněni také zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů a také musí informovat odborovou organizaci a zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí, pak informuje přímo své zaměstnance o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů. Další povinností je zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci i všem fyzickým osobám, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

Povinností zaměstnavatele je též vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění, pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyhodnotit rizika, která nelze odstranit, a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

Dále musí vést dokumentaci o vyhledávání a vyhodnocování rizik, která není možné odstranit, a o přijatých opatřeních k omezení jejich působení, kontrolovat účinnost opatření přijatých k prevenci rizik a jejich dodržování, přizpůsobovat opatření přijatých k prevenci rizik měnícím se skutečnostem.

Přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření

Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad, kterými jsou:

- *„omezování vzniku rizik,*
- *odstraňování rizik u zdroje jejich původu,*
- *omezení působení negativních vlivů práce na zdraví zaměstnanců,*
- *nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými,*
- *nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,*
- *omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek,*
- *omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,*
- *přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,*
- *udílení pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci”.*

6.2. Hlava II

Povinnosti zaměstnavatele, práva a povinnosti zaměstnance **(§ 103 - 106)**

V § 103 ZP je obsažen taxativní výčet povinností zaměstnavatele v péči o BOZP, které tvoří spolu s povinnostmi vyplývajícími z dalších ustanovení hlavy páté ucelenou soustavu jeho povinností.

Je zde povinnost zaměstnavatele zařazovat zaměstnance na práci s ohledem na jejich zdravotní stav. Organizace je povinna postupovat při zařazování do práce podle posudků příslušných lékařů. Prohlášení zaměstnance, že se cítí zdravý a je schopen stanovenou prací vykonávat nemá odbornou ani právní hodnotu.

Preventivní lékařské prohlídky související s prací, jsou v praxi rozlišovány na vstupní, periodické, řadové, mimořádné, výstupní a následné.

Mezi další povinnosti zaměstnavatele patří to, že nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce nebo práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Dále zajistit zaměstnancům dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, která se týkají jejich práce a pracoviště, zejména formou:

- seznámení s riziky,
- s výsledky vyhodnocení rizik,
- s opatřeními na ochranu před působením rizik,

Další povinností je například zabezpečení, aby zaměstnanec jiného zaměstnavatele, který vykonává práce na jeho pracovištích, obdržel před zahájením těchto prací informace a pokyny:

- k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- informace a pokyny o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a k evakuaci osob v případě mimořádných událostí,

Zaměstnavatel musí zaměstnance informovat také o tom, do jaké kategorie podle *zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví*, je zařazena práce, kterou vykonává, dále sdělit zaměstnancům které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovně-lékařskou péči, jakým druhům očkovaní, lékařským prohlídkám a vyšetřením, které souvisejí s výkonem práce, jsou povinni se podrobit.

Povinností je i zajistit informace a pokyny vždy při:

- přijetí zaměstnance,
- převedení nebo přeložení zaměstnance,
- změně pracovních podmínek,
- změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologických a pracovních postupů,

a o těchto informacích a pokynech vést dokumentaci.

K další důležité povinnosti patří také zajištění, aby stanovené práce vykonávali zaměstnanci s platným zdravotním průkazem, s dokladem o odolnosti vůči nákaze, nebo kteří se podrobili zvláštnímu očkovaní.

Osobní ochranné pracovní prostředky (OOPP)

Jak již bylo výše zmíněno v rámci všeobecných preventivních zásad, ZP ukládá zaměstnavateli přednostně uplatňovat prostředky kolektivní ochrany. V případě, že pomocí prostředků kolektivní ochrany není možné riziko odstranit nebo ho dostatečně omezit, zde je stanovena povinnost poskytnout zaměstnanci OOPP. Zákonem a prováděcím předpisem se tak plně transformuje dílčí **Směrnice č. 89/655/EEC**.

Poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů je stanoveno jako jedna z dalších povinností zaměstnavatele. Používání ochranných prostředků je důležitou součástí prevence před poškozováním zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnancům **bezplatně** ochranné oděvy, obuv a jiné pomůcky sloužící osobní ochraně života a zdraví při práci i mycí, čistící a dezinfekční prostředky zejména z důvodu hygienické a protiepidemické péče. V případě, že je práce vykonávána v prostředí,

v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebením nebo znečištění, poskytuje zaměstnavatel též pracovní oděv nebo obuv. Zaměstnavatel zmíněné prostředky poskytuje podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Je kladen důraz na to, aby přidělované ochranné prostředky účinně chránily zaměstnance před riziky, neohrožovaly jejich zdraví a nebránily jim při výkonu práce.

Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

Pracovní úraz vznikne, došlo-li k poškození zdraví nebo k smrti zaměstnance při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním.

V § 105 ZP jsou podrobně upraveny **povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání**.

Zaměstnavatel je podle ZP povinen objasnit příčiny a okolnosti pracovního úrazu, a to za účasti zraněného zaměstnance, jeli to za daných okolností možné a za účasti svědků, zástupce odborového orgánu nebo zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu. Zaměstnavatel je také povinen vyhotovit **záznam o úrazu**, pokud byla úrazem způsobena pracovní neschopnost zaměstnance delší než tři kalendářní dny nebo smrt zaměstnance. Tento záznam pak předá zaměstnanci, v případě úmrtí rodinným příslušníkům, orgánům a institucím, které stanoví prováděcí předpis.

Dále je zaměstnavateli stanovena povinnost vést v knize úrazů evidenci o všech pracovních úrazech, i když jimi nebyla způsobena žádná pracovní neschopnost.

Zaměstnavatel je povinen také vést evidenci zaměstnanců u nichž byla uznána nemoc z povolání. Je také povinen přijímat potřebná opatření proti tomu, aby nedocházelo k opakování pracovních úrazů zaměstnanců.

Práva a povinnosti zaměstnance

Ustanovení § 106 ZP specifikuje rozsah práv a povinností zaměstnanců na úseku BOZP. Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce, na informace o opatřeních na ochranu před působením rizik jeho práce. Dále má právo podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního

prostředí. Za důležité, s ohledem na praktické použití, lze považovat právo zaměstnanců odmítnout výkon práce, o níž mají důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jejich život a zdraví, popřípadě životy a zdraví jiných osob, aniž by takové jednání mohlo být posuzováno jako nesplnění pracovních povinností. Zdůraznění bezprostředního a závažného ohrožení směřuje k tomu, aby toto ustanovení nebylo zneužíváno.

Mezi povinnosti zaměstnanců patří podílení se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, uplatňování stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření, dále musí zaměstnanci dbát o svou vlastní bezpečnost a zdraví, stejně tak jako o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jejich jednání.

Zaměstnanci musí znát základní povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů a z požadavků zaměstnavatele k zajištění BOZP, musí se účastnit školení zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, které zajišťuje zaměstnavatel, včetně ověření svých znalostí, dále jsou povinni dodržovat právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP, s nimiž byli seznámeni.

Při práci jsou zaměstnanci povinni dodržovat stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní a dopravní prostředky, používat stanovené osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení, svévolně neměnit a nevyřazovat z provozu stanovené pracovní a dopravní prostředky, OOPP a ochranná zařízení.

Dále nesmí nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky (viz *zákon č. 167/1998 Sb., o návykových látkách*) na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště. Existují i některé výjimky (viz nařízení vlády č. 178/2001 Sb.), na které se tento zákaz nevztahuje.

Zaměstnanci jsou povinni oznamovat svému nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by mohly ohrozit BOZP, podílet se podle svých možností na odstraňování nedostatků zjištěných kontrolními orgány.

Dále musí bezodkladně oznámit svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud to jeho zdravotní stav dovolí, pracovní úraz jiného zaměstnance nebo úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, stejně tak jako spolupracovat při objasňování příčin svého pracovního úrazu, pracovního úrazu jiného zaměstnance a úrazu jiné fyzické osoby, u nichž byl svědkem.^{xii}

^{xii} Jakubka, J, kolektiv autorů: Nový zákoník práce v praxi, Verlag Dasgöfer, Praha, 2006, 345 s.

7. Zákon č. 309/2006 Sb. (dále „zákon o BOZP“)

Povinnosti zaměstnavatele vyplývající ze zákona o BOZP

Nový zákon o BOZP č. 309/2006 Sb., který vešel v platnost 1.1.2007, upravuje další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale také v samostatné části zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (tedy základy právní úpravy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje, fyzickou osobou, která provozuje samostatně výdělečnou činnost podle zvláštního právního předpisu, spolupracujícího manžela nebo dítě výše uvedených osob, nebo fyzickou nebo právnickou osobu, která je zadavatelem stavby (stavebníkem) nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí).

Nakonec v třetí části zákon č. 309/2006 Sb. upravuje další úkoly zadavatele stavby, jejího zhotovitele, popřípadě fyzické osoby, která se podílí na zhotovení stavby, a koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi, čímž transponuje do našeho právního řádu směrnici Rady 92/57/EHS ze dne 24. června 1992 o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na dočasných nebo přechodných staveništích (osmá samostatná směrnice ve smyslu článku 16 odst. 1 směrnice Rady 89/391/EHS).

V tomto zákoně lze najít problematiku týkající se např. požadavků na pracoviště a pracovní prostředí (všeobecně), kde jsou stanoveny povinnosti zaměstnavatele blíže určující rozměry a povrch prostor určených pro práci, chodby, schodiště a jiné komunikace, dále zde jsou specifikována pracoviště – aby, pokud je to možné - byla osvětlena denním světlem, měla stanovené mikroklimatické podmínky, zejména pokud jde o objem vzduchu, větrání, vlhkost, teplotu a zásobování vodou (viz např. *nařízení vlády č. 178/2001 Sb.*). Dále aby tato pracoviště byla vybavena prostředky pro přivolání zdravotnické záchranné služby, prostředky pro poskytnutí první pomoci v rozsahu dohodnutém s příslušným zařízením, které poskytuje pracovně-lékařskou péči, ale i například stanovené rozměry, provedení a vybavení prostor pro zaměstnance určené na osobní hygienu, převlékání, odkládání osobních věcí a odpočinek a stravování.

Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí na staveništi, týkající se zvláštních požadavků na zaměstnavatele, kteří provádí jako zhotovitelé montážní, stavebně montážní nebo udržovací práce pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu na jejím pracovišti (zhotovitel).

Při přípravě projektu a při realizaci stavby je zhotovitel povinen dodržovat tyto další požadavky na BOZP:

- „uspořádání staveniště podle příslušné dokumentace
- umístění pracoviště a jeho dostupnost,
- stanovení komunikací nebo prostoru pro příchod a pohyb osob, výrobních a pracovních prostředků a zařízení,
- zajištění požadavků na manipulaci s materiálem,
- udržování pořádku a čistoty na staveništi,
- předcházení zdravotním rizikům při práci s břemeny,
- provádění kontroly strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí:
 - před prvním použitím, během používání, při údržbě a při pravidelné kontrole (s cílem odstranit nedostatky, které by mohly nepříznivě ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví),
- splnění požadavků na odbornou způsobilost fyzických osob konajících práce na staveništi,
- předcházení ohrožení života a zdraví fyzických osob, které se s vědomím zaměstnavatele mohou zdržovat na staveništi,
- vedení evidence přítomnosti zaměstnanců a dalších fyzických osob na staveništi, které bylo zhotoviteli předáno”, apod.

Novinkou v české legislativě je stanovení **Koordinátora BOZP na staveništi**.

„Koordinátor bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi je fyzická nebo právnická osoba určená zadavatelem stavby k provádění stanovených činností při přípravě, popřípadě při realizaci stavby”. Činnosti koordinátora BOZP při přípravě a při realizaci stavby mohou být vykonávány stejnou osobou. Koordinátor BOZP nemůže být totožný s osobou, která odborně vede realizaci stavby ve smyslu § 160 zákona č. 183/2006 Sb.

„Zadavatel stavby je povinen:

- *určit potřebný počet koordinátorů BOZP, budou-li na staveništi působit současně zaměstnanci více než jednoho zhotovitele stavby,*
- *poskytovat koordinátorovi potřebnou součinnost,*
- *zavázat všechny zhotovitele stavby, popřípadě další osoby, k součinnosti s koordinátorem po celou dobu přípravy a realizace stavby,*

- doručit oznámení o zahájení prací oblastnímu inspektorátu práce příslušnému podle místa staveniště nejpozději do 8 dnů před předáním staveniště zhotoviteli v případech, kdy při realizaci stavby:
 - celková předpokládaná doba trvání prací a činností je delší než 30 pracovních dnů, -
 - ve kterých budou vykonávány práce a činnosti a bude na nich pracovat současně více než 20 fyzických osob po dobu delší než 1 pracovní den,
 - nebo celkový plánovaný objem prací a činností během realizace díla přesáhne 500 pracovních dnů v přepočtu na jednu fyzickou osobu

Zhotovitel stavby je povinen:

- nejpozději do 8 dnů před zahájením prací na staveništi doložit, že informoval koordinátora o rizicích vznikajících při pracovních nebo technologických postupech, které zvolil,
- poskytovat koordinátorovi součinnost potřebnou pro plnění jeho úkolů po celou dobu svého zapojení do přípravy a realizace stavby

Koordinátor je při přípravě stavby povinen:

- v dostatečném časovém předstihu před zadáním díla zhotoviteli stavby předat zadavateli stavby přehled právních předpisů vztahujících se ke stavbě, informace o rizicích, která se mohou při realizaci stavby vyskytnout a další podklady nutné pro zajištění bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí a podmínek výkonu práce, na které je třeba vzít zřetel s ohledem na charakter stavby a její realizaci.

Koordinátor je při realizaci stavby povinen:

- bez zbytečného odkladu informovat všechny dotčené zhotovitele stavby o bezpečnostních a zdravotních rizicích, která vznikla na staveništi během postupu prací, upozornit zhotovitele stavby na nedostatky v uplatňování požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví při práci zjištěné na pracovišti převzatém zhotovitelem stavby a vyžadovat zjednání nápravy, k tomu je oprávněn navrhopvat přiměřená opatření, oznámit zadavateli stavby zjištěné nedostatky, nebyla-li zhotovitelem stavby neprodleně přijata přiměřená opatření ke zjednání nápravy”.

Zákon o BOZP dále blíže určuje **požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení, požadavky na organizaci práce a pracovní postupy**, blíže specifikuje i například **bezpečnostní značky**.

Vymezuje i pojem „**odborná způsobilost**“, který byl původně řešen v zákoníku práce. Stanovuje, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat a provádět úkoly v hodnocení a prevenci rizik s ohledem na:

- možné ohrožení života a zdraví zaměstnanců při práci,
- práci, kterou vykonávají,
- základní znalosti a dovednosti zaměstnanců,
- odbornou připravenost zaměstnanců,
- počet zaměstnanců, zaměstnává-li zaměstnavatel:
 - *„nejvýše 25 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, má-li k tomu potřebné znalosti,*
 - *26 až 500 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, je-li k tomu odborně způsobilý, nebo jednou nebo více odborně způsobilými fyzickými osobami,*
 - *více než 500 zaměstnanců, zajišťuje úkoly v prevenci rizik vždy jednou nebo více odborně způsobilými fyzickými osobami“.*

Akreditace k odborné a zvláštní odborné způsobilosti

O udělení (pozastavení, změně, odnětí) akreditace fyzické nebo právnické osoby k provádění zkoušky z odborné způsobilosti nebo zvláštní odborné způsobilosti rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Součástí návrhu na udělení nebo změnu akreditace je písemná dokumentace o způsobu a provádění zkoušek z odborné způsobilosti nebo zvláštní odborné způsobilosti. Jsou-li splněny podmínky pro udělení akreditace, je na udělení akreditace právo. Akreditace se uděluje na dobu 3 let.^{xiii}

^{xiii} Jakubka, J, kolektiv autorů: Nový zákoník práce v praxi, Verlag Dasgöfer, Praha, 2006. 345 s.

8. Úvod k praktické části

8.1. Filozofie ochrany zdraví a bezpečnost při práci v Evropské unii

Evropský sociální model je založen na dobře fungující ekonomice, na vysoké úrovni sociálního zabezpečení a vzdělání, a na sociálním dialogu, což vyžaduje zlepšení kvality zaměstnanosti, zejména zdraví a bezpečnost při práci.

Rámcová směrnice č. 89/391/EHS ve svém řešení této problematiky předkládá návrh na zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Tato směrnice obsahuje tyto důležité klíčové body:

- Prevenci
- Neustálé zlepšování
- Zdraví a bezpečnost
- Odpovědnost zaměstnavatele
- Účast zaměstnanců^{xiv}

8.2. Současný vývoj BOZP u malých a středních organizací

Malé a střední podniky zaměstnávají u nás stejně jako i v EU okolo 65 % pracovních sil a představují přes 90% z celkového počtu podnikatelských subjektů.

Pro začínajícího zaměstnavatele, který nemá dostatečné vědomosti ohledně předpisů BOZP, by bylo nejvhodnější přijmout do pracovního poměru osobu odborně způsobilou v prevenci rizik (tzv. bezpečnostního technika) nebo (pokud s jedná o malou organizaci) se obrátit na specializovanou firmu, která v této oblasti zajistí plnění úkolů externě. Tím se sice zaměstnavatel nezbaví odpovědnosti za plnění zákonných požadavků v oblasti BOZP, ale ušetří si čas a v konečném důsledku i peníze (kromě jiného i z důvodu možnosti uložení sankcí při neplnění povinností vycházejících ze zákona).^{xv}

^{xiv} Seznam autorů. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích: příručka pro zaměstnavatele. První vydání. Praha: Tigris, 2003. 75 s. ISBN 80-7071-212-0.

^{xv} Roční souhrnná zpráva Oblastního inspektorátu práce. Praha: OIP pro Středočeský kraj, 2006

8.3. Firemní kultura

Kultura práce je souhrn základních a rozhodujících představ, které určitá skupina nalezla či vytvořila a rozvinula, v rámci nichž se naučila zvládat problémy vnější adaptace a vnitřní integrace a které se tak osvědčily, že jsou chápány jako všeobecně platné (souhrn představ, přístupů a hodnot ve firmě všeobecně sdílených a relativně dlouhodobě udržovaných).

Základní podmínkou kultury bezpečnosti práce je vnitřní vyváženost stavu a vývoje subsystémů základní bezpečnosti práce, bezpečnosti technických zařízení a pracovního prostředí. Pokud některý z uvedených subsystémů nedosahuje adekvátní úrovně, je nutno, aby některý z dalších subsystémů zvýšenou vlastní intenzitou kompenzoval absenci této úrovně. Může se tím dosáhnout průměrné úrovně bezpečnosti práce, avšak za cenu nižší kulturnosti bezpečnosti práce. Ve většině případů však nižší kultura bezpečnosti práce se také projevuje v její celkové nižší úrovni.

9. Řízení bezpečnosti práce na pracovišti

Řízení bezpečnosti práce v rámci systému řízení bezpečnosti práce lze chápat jako proces rozhodování vedoucí k odstranění nebo snížení rizika, stanovení způsobu realizace rozhodnutí, jeho prosazení a pravidelné překontrolování.

Lze ho rozdělit na dvě části:

- organizační část a část technickou

a) Část organizační:

Organizace práce, způsob výroby, kvalita výrobků, rychlost provedené práce a bezpečnost práce jsou dokonale propojené. Při dodržování technologické kázně je zároveň dodržována bezpečnost práce a totéž platí i naopak.

b) Část technická:

Ta řeší systém kompromisu mezi využitím navzájem propojených výrobních a pomocných prostředků zvyšováním výroby a dodržováním bezpečnostních zásad. Splnění těchto požadavků je většinou požadováno při vysoké produktivitě práce a nízkých výrobních nákladech.

Z pohledu bezpečnosti práce je pro úspěšné zvládnutí výrobního procesu potřeba splnit určité zásady:

- Stanovení prostorového uspořádání pracovišť
- Stanovení optimálního materiálového toku
- Stanovení způsobu skladování meziproduktů a zásob
- Vytvoření systému plánování a realizování oprav
- Vytvoření systému technických kontrol a revizí

9.1. Analýza současného stavu

Prvním předpokladem pro zjištění úrovně systému řízení bezpečnosti práce v organizaci a pro příp. změnu tohoto systému je **ANALÝZA současného stavu**.

Na základě zjištěného stavu úrovně bezpečnosti práce lze stanovit nebezpečí, ohrožení a míru rizika.

Výsledkem provedené analýzy je zjištění, že současný stav je:

- Vyhovující (není nutné se pouštět do zásadních změn v systému řízení BOZP)
- Uspokojivý (není potřeba iniciovat proces změn v celém systému, lze provést drobné dílčí zásahy)
- Nevyhovující (současné slabiny systému BOZP jsou tak velké, že je nutné začít se změnami zásadního charakteru)
- Kritický (zjištěný stav již ohrožuje zaměstnance na životě a zdraví a BOZP nemůže v tomto stavu nadále pokračovat)

Hranice přijatelnosti rizika bezpečnosti práce je dána jakousi pomyslnou čarou, která stanovuje její standardní úroveň – ta je dána právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP. Při analýze rizik většinou předem nevíme, zda zkoumaná situace vůbec někdy nastane. Jde pouze o předpokládání možné situace, která by mohla nastat ve známých podmínkách při vzniku určitých okolností.

Stanovení metody analýzy rizik:

Nejdříve je nutné vybrat vhodnou metodu. Metody analýz rizik se rozdělí do tří základních skupin:

- **Kvalitativní** (pozorovací)
Vyjádření rizik v určitém rozsahu (body 0 – 10 nebo slovně: malé, střední, vysoké). Úroveň je většinou dána kvalifikovaným odhadem. Tyto metody jsou sice nejjednodušší, ale jsou i více subjektivní a může se vyskytnout problém při stanovování hodnoty přijatelnosti.
- **Kvantitativní** (statistické)
Založeny na matematickém výpočtu rizika podle frekvence výskytu nebezpečí a jeho dopadu na ohrožení zaměstnanců. Tyto metody jsou pracnější a časově náročnější. Na druhou stranu však přinášejí přesnější informace o stavu bezpečnosti práce.
- **Kombinované**
Pro optimální vyjádření nebezpečí používají některé principy, které jsou využívány i při kvalitativním hodnocení a zároveň některé měřitelné údaje jsou hodnoceny kvantitativním způsobem na základě matic a tabulek.

Některé používané metody:

1. Metoda kritických událostí
2. Metoda VÚBP Praha
3. Metoda analýzy práce
4. Metoda čtvercová
5. Analýza stromu poruchových stavů
6. Bezpečný podnik ^{xvi}

^{xvi} Rosický, J.: Úvod do řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Rožnov pod Radhoštěm, 2004, 64 s.

9.2. Řízení rizik

Jedná se o proces, při kterém se snažíme zamezit působení již existujících a budoucích rizik a navrhujeme řešení, která dokáží eliminovat působení nežádoucích vlivů nebo naopak podporují působení vlivů pozitivních.

Nejdůležitějším krokem řízení rizik je výběr optimálních řešení.

Fáze procesu:

- analýza rizik
- hodnocení ekonomických nákladů snížení rizika
- hodnocení ekonomických přínosů snížení rizika
- rozhodnutí o realizaci
- stanovení způsobu sledování
- stanovení způsobu vyhodnocení^{xvii}

9.3. Snižování rizik – způsoby

Ofenzivní řízení firmy – manažeři zásadním způsobem ovlivňují činnost organizace a dodržování bezpečnostních předpisů.

Patří sem akceschopnost při řešení zásad BOZP, jednoduchá organizační struktura s vymezením odpovědnosti za BOZP, odborná čistota zaměstnanců a morální kvalita zaměstnanců.

Nashromáždění (retence) rizik – nejčastější způsob řešení rizik. Organizace vybírá ze všech přítomných rizik ta nejdůležitější. Musí rozhodnout, která rizika nemají být řešena a která mají být snížena a kterým je nutné se v organizaci vyhnout.

Existuje:

retence vědomá (riziko je rozpoznáno, ale není přijato žádné řešení k jeho nápravě) a

retence nevědomá (riziko není rozpoznáno. Tzn., že organizace funguje v nevyhovujících podmínkách bezpečnosti práce aniž by o tom věděla).

^{xvii} Blíže viz příloha č. 5/07/BOZP, bod 5.

Redukce rizika

- a) metoda odstraňující příčiny vzniku rizika plynoucího z nedodržování zásad BOZP
- b) metoda snižující nepříznivé důsledky rizika plynoucího z nedodržování zásad BOZP

Přesun (transfer) rizika - neaktivní přístup k řešení vzniklého nebo očekávaného problému. Patří sem například uzavírání smluv s organizacemi, které externě zajistí činnost BOZP, uzavírání smluv s organizacemi zprostředkujícími pracovní síly pro určitou činnost a pod.

Pracovní prostředí:

- přirozené (práce prováděné v otevřeném, nezakrytém prostředí)
- umělé (práce prováděné v uzavřených prostorech)

Součástí pracovního prostředí je pracovní prostor. Pracovní prostor může být ovlivňován různými faktory, které mohou vzniknout nezávisle na působení zaměstnance nebo jsou závislé (tzn. že jsou způsobeny vlastní pracovní činností jako doprovodný faktor).

Nezávisle působící faktory:

- venkovní klimatické podmínky
- vnitřní klimatické podmínky
- osvětlení

Závislé faktory vytvářené pracovní činností:

- hluk
- vibrace
- svařovací dýmy
- prach^{xviii}

^{xviii} Rosický, J.: Úvod do řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Rožnov pod Radhoštěm, 2004. 64 s.

10. Zásady systémového přístupu

První zásada říká: „**Bezpečnost práce se vyplácí**“.

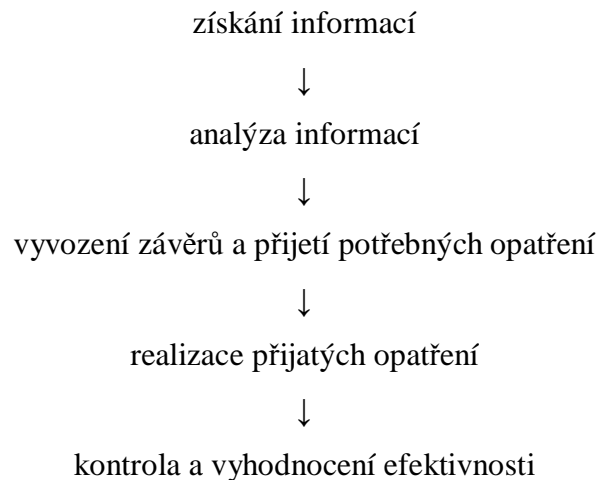
Vyplácí se nejen zaměstnancům, neboť jsou chráněni před zbytečným utrpením, nepříznivými důsledky a hmotnými ztrátami, ale i těm, kteří výrobu řídí. V této souvislosti je nutno konstatovat, že u nás převládá pohled na prevenci úrazů a nemocí z povolání více z hlediska eticko-právního než z hlediska ekonomického.

Mnoho příčin pracovních úrazů spočívá v abnormálním průběhu výrobního procesu. Proto jsou příčiny úrazů považovány za symptomy nezvládnuté výroby, neboť bezpečná práce je integrovanou součástí výroby a nemůže být od ní oddělována jako separátní složka. „**Vztahy vrcholového managementu k problematice bezpečnosti při práci jsou považovány za zcela rovnocenné snahám o zvýšení produktivity práce,**“ to je druhá zásada.

Třetí zásada, která vyplývá ze dvou předešlých, stanoví, že „**bezpečnost práce začíná nahore**“, od nejvyššího vedení, nebo vůbec ne.

Systémový přístup k řízení bezpečnosti práce musí vést k soustavnému řešení komplexu navzájem propojených organizačních, normativních, technických, ergonomických, zdravotních, hygienických a sociálně ekonomických opatření.

Systémové řízení bezpečnosti práce by mělo být realizováno podle následujícího schématu:



Efektivnost řízení prevence profesionálních rizik závisí na přesnosti analýzy situace a potřebě. Pro analýzu musí být vymezen funkční systém, jehož služby jsou ve vzájemné interakci a v němž chování každé složky může ovlivnit výslednou funkci systému.

Z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci považujeme za systém účelné uspořádání komponent k plnění určitého úkolu nebo funkce v určitém prostředí. Komponentami systému jsou člověk a pracovní prostředek (stroj, nástroj, nářadí) realizující pracovní úkol na určitém pracovním místě, v určitém prostředí a za určitých podmínek.

10.1. Příčiny nebezpečných postupů

Je možno uvést zhruba tři příčiny, proč lidé pracují nebezpečným způsobem:

- neznalost, nezkušenost, nízká kvalifikace, nevhodná chování na pracovišti,
- neschopnost, nesprávné jednání, rozptýlení pozornosti zvláštními okolnostmi, únava, nemoc nebo psychofyziologická nezpůsobilost pracovníka pro práci, kterou vykonávají,
- neochota pracovat bezpečným způsobem.

Rozbory ukázaly, že asi 20 % všech chyb způsobuje nevědomost, 10 % neschopnost a asi 80 % neochota. To jsou známé tři základní principy. Aby mohl člověk jistým způsobem jednat, musí „vědět – umět – chtít“^{xix}.

10.2. Úrazová prevence

Pro úrazovou prevenci je rozhodující, zda je zaměstnanec vůbec schopen se harmonicky chovat v technicky a organizačně vymezeném výrobním procesu. Pro účinnou prevenci lze určit vzájemně se doplňující požadavky:

- provádění náhradních opatření pro přizpůsobení se zaměstnanců podmínkám zaměstnavatele, pokud a kdykoli je to nutné
- přizpůsobení zaměstnavatele a jeho pracovních podmínek (techniky, technologie) zaměstnanci, pokud a kdykoli je to možné.

^{xix} Roční souhrnná zpráva Oblastního inspektorátu práce. Praha: OIP pro Středočeský kraj, 2006.

Přizpůsobení práce zaměstnanci

V pracovním procesu se prací rozumí zpravidla vlastní pracovní činnost vykonávaná s určitým cílem a v určitých konkrétních podmínkách, které tuto činnost zlepšují nebo zhoršují.

Pracovní výkonnost zaměstnance je charakterizována schopností jedince využít biologických rezerv výkonnosti. Pracovní výkon nemusí být proto pro řízené zaměstnance stejně namáhavý, jeho namáhavost se může měnit dokonce i u stejných zaměstnanců vlivem únavy, nemoci, přerušení práce apod.

V této souvislosti je možno analyzovat základní oblasti výkonnostního omezení zaměstnance, které limitují jak přiměřenost pracovní výkonnosti zaměstnance, tak efektivnost technických a organizačních opatření i potřebu prevence ohrožení zaměstnance riziky pracovního procesu.

Jsou to:

- bezpečnostní omezení výkonnosti zaměstnance – je dáno bezpečnostní úrovní podmínek, za kterých člověk pracuje.
- smyslové omezení výkonnosti zaměstnance – je dáno kapacitou smyslových orgánů, umožňujících příjem a zpracování informací, které jsou potřebné pro výkon práce.
- pohybové omezení výkonnosti zaměstnance – je dáno dimenzováním a řešením pracovního místa (prostoru) s ohledem na antropometrické parametry člověka.
- časové omezení výkonnosti zaměstnance – je dáno fyziologickými zákonitostmi střídání činností a fází odpočinkových zatížených funkcí organismu při práci.

11. Organizace vybrané k analýze zjištění nedostatků v oblasti BOZP

Úvodem lze konstatovat, že je u kontrolovaných organizací požadován níže uvedený stav v návaznosti na zákony, vyhlášky a nařízení vlády vztahující se k BOZP (blíže viz teoretická část diplomové práce).

11.1. Začínající podnik

Každý, kdo začíná podnikat a pro výkon své činnosti přijímá zaměstnance, by měl již při tvorbě podnikatelského záměru vyhodnotit a porovnat zamýšlené pracovní činnosti s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP, protože má za povinnost ve firmě dodržovat BOZP s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví jeho zaměstnanců.

Pokud budou rizika týkající se práce zaměstnanců vzata v úvahu **hned v počátku podnikání**, může podnikatel bezpečně plnit strategické cíle své podnikatelské činnosti. Je to také investice do budoucna, zaměstnavatel se tím může i v budoucnu vyhnout možným komplikacím nebo problémům, které mohou zásadně ohrozit podnikání, např. několika tisícikorunové až milionové pokuty, problémy s kontrolními orgány apod.

Pokud zaměstnavatel není sám odborně způsobilý k prevenci rizik nebo nepředpokládá, že bude zaměstnávat odborně způsobilého zaměstnance, doporučila bych mu, aby se **obrátil na specializovanou firmu**, která poskytuje služby v oblasti BOZP. Dobře vybraná firma hned na začátku zpracuje optimalizaci rizik jeho podnikatelské činnosti. Kromě jiného mu také pomůže se související administrativou (vedení dokumentace BOZP) a hlavně ho bude informovat o změnách v souvisejících právních předpisech (ke změnám dochází poměrně často a ne každý podnikatel si najde dostatek času sledovat neustálý vývoj v oblasti legislativy). Všichni podnikatelé by si měli uvědomit, že na základě ustanovení § 101 zákoníku práce, stojí, že **za BOZP odpovídá výhradně zaměstnavatel** (blíže viz str. 29 diplomové práce).

Zaměstnávání pracovníků sebou přináší i řadu povinností, a to nejen ve vztahu k zaměstnancům samotným, ale i ve vztahu ke zdravotním pojišťovnám, správě sociálního zabezpečení, k úřadu práce, daňovému úřadu a podobně. Současně s tím přibude celá řada povinností vyplývajících z právních předpisů upravujících oblast BOZP.

Na začátku podnikání (ještě před zahájením práce) by si měl začínající podnikatel zjistit, které všechny bezpečnostní předpisy se vztahují k práci vykonávané na jeho pracovištích, protože bude-li mít zaměstnance, musí s riziky seznámit zaměstnance (a to nejlépe formou školení). K těm patří:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále ZP)
- Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (§ 31, odst. 19).

Dále musí zaměstnavatel vyhodnotit rizika práce jednotlivých zaměstnanců, podle přílohy č. I. k nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Na základě tohoto vyhodnocení musí poskytnout svým zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky (blíže viz příloha č. 5/07/BOZP).

Zaměstnavatel musí také zjistit, zda jeho nové pracoviště vyhovuje hygienickým podmínkám (zda splňuje požadavky na osvětlení, větrání, případně i sanitární zařízení podle nařízení vlády č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů).

Dále je nutné provést kategorizaci pracovišť, podle ustanovení § 37 a násl. zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů. Na základě tohoto zákona musí každý zaměstnavatel do 30ti dnů od zahájení prací předat příslušnému orgánu ochrany veřejného zdraví (příslušné Krajské hygienické stanici) informaci o tom, do které kategorie zařadil práce na svém pracovišti (viz prováděcí předpis k zařazování prací do kategorií, vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli). Orgán ochrany veřejného zdraví v případě potřeby poradí, jaká další opatření z hlediska hygieny práce by na konkrétním pracovišti měla být zavedena .

Dále si musí zaměstnavatel sjednat dohodu s lékařem závodní preventivní péče (viz § 103 odst. 1 písm. d) zákoníku práce). Z tohoto ustanovení jasně vyplývá, že každý

zaměstnavatel má povinnost mít lékaře závodní preventivní péče, se kterým sjednává poskytnutí první pomoci, lékařské prohlídky apod.

Pokud v rámci své podnikatelské činnosti bude potřeba používat pro práci stroje a přístroje musí zaměstnavatel dodržet i další požadavky (v tomto případě nařízení vlády č. 378/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů), kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí.

S tím souvisí i pravidelné kontroly a revize technických zařízení, včetně tzv. vyhrazených technických zařízení (VTZ), např. zařízení elektrická, zdvihací, tlaková, plynová (tj. kotle, tlakové láhve, výtahy, jeřáby, rozvaděče apod.)

V případě, že firma vlastní nebo pracuje s chemickými látkami, musí podnikatel splnit celou řadu zákonných požadavků stanovených zákonem č. 59/2006 Sb., o prevenci závažných havárií, ve znění pozdějších předpisů.

Podnikatel je dále povinen založit a vést složku pro dokumentaci BOZP (blíže viz příloha č. 4/07/BOZP) a zpracovat pracovní řád zaměstnavatele, ve kterém budou stanoveny základní povinnosti zaměstnanců. Správně zavedená a aktualizovaná dokumentace slouží v případné nutnosti i jako doklad o tom, jak má organizace ošetřenou oblast BOZP ve svém podniku nebo živnosti, např. při návštěvě kontrolních orgánů nebo (v horších případech) při pracovních úrazech.

Jako samozřejmost musí být brán fakt, že své firmě zaměstnavatel provádí pravidelnou každoroční prověrku BOZP (blíže viz příloha č. 2/07/BOZP).

Z hlediska požární ochrany je základními právními předpisy v oblasti požární ochrany zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů a vyhláška č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru (o požární prevenci). Tato vyhláška stanoví, že všechna požárně bezpečnostní zařízení musí být revidována. Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a spolupracovat při zajištění BOZP.

Pokud organizace zaměstnává zaměstnance, je třeba ji pojistit pro případ, že zaměstnanec utrpí pracovní úraz či dostane nemoc z povolání. K tomu slouží zákonné pojištění odpovědnosti za škodu, které v současnosti obstarávají dvě komerční pojišťovny: Kooperativa a Česká pojišťovna.

Každý nově přijatý zaměstnanec musí být při nástupu do práce řádně a prokazatelně seznámen s právními a ostatními předpisy k zajištění BOZP včetně předvídatelných rizik jeho práce a s opatřeními přijatými zaměstnavatelem na ochranu před působením těchto rizik. Vstupní školení se koná v den nástupu zaměstnance do práce a v pracovní době. Skládá se z obecné části a vstupního školení na pracovišti, které musí proběhnout v den zařazení nového zaměstnance na jeho pracoviště. Bez absolvovaného vstupního školení na pracovišti zaměstnanci nesmějí být pověřeni výkonem žádné práce! (návrh viz Příloha č. 1/07/BOZP).

V navštívených firmách jsem k posouzení stávajícího stavu BOZP využila následující kontrolní seznam:

KONTROLNÍ SEZNAM PRO POČÁTEČNÍ PŘEZKOUMÁNÍ STAVU	ANO	NE
Je celková politika BOZP a odpovědnost vyjmenovaných osob jasně stanovená?		
Je tato politika založena na systematické identifikaci nebezpečí a na hodnocení rizika na pracovišti?		
Je hodnocení rizika zajišťováno na základě pravidelnosti a na skutečnosti, že zdroje rizika se mění a vedou k potřebě udržování systému řízení v adekvátním stavu?		
Jsou identifikována a implementována nezbytná kontrolní měření výkonu bezpečnosti požadovaná pro bezpečné pracoviště?		
Jsou pro všechny pracovníky dostupné písemně zpracované bezpečné postupy pro ty operace, které to vyžadují?		
Umožňují výrobní postupy sledování zavádění a fungování systému řízení bezpečnosti a auditu bezpečnosti?		
Je zajištěno školení BOZP a poskytuje toto školení pracovníkům adekvátní informace o rizicích, kterým mohou být vystaveni?		
Jsou dopady školení a úroveň pochopení informací vyhodnoceny?		
Jsou zavedeny konzultace o BOZP a postupy pro zástupce pracovníků, a jsou efektivní? Existuje v oblasti BOZP dobrá spolupráce mezi zaměstnavatelem, vedením a zaměstnanci?		
Pracuje komise bezpečnosti (složená se zaměstnanců a řídicích pracovníků), jsou doporučená opatření implementována?		
Jsou zástupci pracovníků (odbory) zapojeni do každé etapy procesu konzultace BOZP?		

Tabulka č. 1: Kontrolní seznam pro počáteční přezkoumání systému řízení BOZP^{xx}

^{xx} Seznam autorů: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích – Příručka pro zaměstnavatele. První vydání. Praha: Tigis, 2003. 75 s. ISBN 80-7071-212-0.

V každé z navštívených firem jsem si vyžádala veškerou jimi vedenou dokumentaci vztahující se k zavedenému systému BOZP. Při prověřování dokumentace jsem porovnávala údaje zde vedené s platnou legislativou (ta v letošním roce doznala obrovských změn) a dále se skutečností, kterou jsem poté shlédla přímo v provozu. Zjištěné nedostatky jsem uvedla do “zjištěných nedostatků”.

11.2. Podnik A - Oblast výroby

FIRMA ELEKTROS spol. s r.o. , U Borové 3534, Havlíčkův Brod

11.2.1. Údaje o firmě a jejím vzniku

Společnost ELEKTROS spol. s r. o. byla založena v roce 1991. Společnost vznikla převzetím elektrodílny od s. p. Škrobárny H. Brod, a proto má již dlouholetou tradici, která ji umožňuje zajišťovat kvalitní práci a to v požadovaných termínech. Firma používá nejmodernější komponenty a technologie, což zaručuje vysokou kvalitu a spolehlivost. Cenové relace jsou díky nízké režii dokonce mírně pod cenou konkurentů.

Firma vlastní dobře vybavenou elektrodílnu, sklady materiálu a montážní vozidla, což jí umožňuje provádět montáže po celé republice. Jedná se o prosperující zdravou firmou schopnou v krátké době rozšířit svoje kapacity. Roční obrat firmy činí v současnosti cca 10 mil. Kč.

Firma má oprávnění pro výrobu elektrorozvaděčů pro obytné objekty, průmyslové rozvaděče nízkého napětí a rozvaděče pro měření a regulaci, včetně jejich údržby a opravy, montážní práce a to i v prostorách s nebezpečím výbuchu a měření a regulace v průmyslu. Dále provádí kompletní měření a regulaci téměř všech typů elektrických a vytápěcích systému v obytných i průmyslových objektech.

Firma také provozuje práškovou lakovnu o dostatečné kapacitě, která byla uvedena do provozu v roce 2002. Technologii zabezpečující práškové lakování používá na povrchovou

úpravu rozvaděčových oceloplechových skříní pro vlastní potřebu i dodavatelským způsobem.^{xxi}

Firmu jsem navštívila během měsíce dubna 2007 v jejich výrobním prostoru, na adrese U Borové 3524, kde je provozována výroba rozvaděčů. V té době bylo v organizaci zaměstnáno 11 zaměstnanců. V organizaci nebyl dosud registrován žádný pracovní úraz.

11.2.2. Kontrolované doklady a zjištěné nedostatky v oblasti BOZP

Organizace má v oblasti BOZP vypracovány níže uvedené doklady:

- Záznamy o vstupním a pravidelném školení zaměstnanců z předpisů BOZP včetně obsahu osnov školení
- Dokumentace o ročních prověrkách BOZP ze strany organizace dle požadavku ZP
- Seznámení vlastních zaměstnanců organizace s riziky při výkonu jejich práce
- Seznam pro poskytování OOPP, mycích čisticích a desinfekčních prostředků
- Zdravotní prohlídky zaměstnanců
- Základní dokumentace o evidenci pracovní doby a přesčasové práce
- Vedení předepsané dokumentace o úrazech
- Revizní zprávy o revizích vyhrazených elektrických zařízení, včetně ručního náradí, přenosných el. spotřebičů a hromosvodů a kvalifikace obsluhy
- Dokladovost o školení řidičů motorových vozidel

I přesto, že organizace má formálně vypracovány doklady týkající se BOZP na vysoké úrovni a prozatím nedošlo k žádnému úrazu, zjistila jsem několik nedostatků, které by potenciálně mohly úraz způsobit.

Nedostatky jsem rozdělila do 2 skupin – náležitosti týkající se vyhotovené dokumentace a potenciální rizika úrazů:

1. Na základě osnovy školení, kterou mi zaměstnavatel poskytl, jsem dospěla k závěru, že neinformoval zaměstnance o rizicích vyplývajících z jejich výkonu práce. Zaměstnavatel má sice osnovu školení zpracovánu, ale jsou v ní uváděny již neplatné předpisy.

^{xxi} Představení firmy. Havlíčkův Brod: Elektros, 2001. 4 s.

Předmětem školení prozatím nebyly nové platné předpisy, jako např. zákon č. 262/2006 Sb., nařízení vlády č. 101/2005 Sb., nařízení vlády č. 362/2005 Sb. a zákon č. 309/2006 Sb., a další, doplňující odborné předpoklady zaměstnanců pro výkon jejich práce. Nutnost tohoto informování zaměstnanců plyne z ustanovení § 103 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. Na základě tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na svém pracovišti.

2. Zaměstnavatel nemá písemně zpracován soupis rizik v jeho pracovním prostředí a nemá ani zpracování kategorizaci prací dle zákona č. 258/2000 Sb. Z toho dále plyne, že není schopen informovat zaměstnance do jaké kategorie byly jimi vykonávané práce zařazeny, což nařizuje ustanovení § 103 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb.
3. Zaměstnavatel mi předložil svůj seznam pro poskytování OOPP vypracovaný podle dnes již neplatné vyhlášky č. 204/1994 Sb. Skutečnosti uvedené v tomto dokumentu tudíž neodpovídají současným platným předpisům a požadavkům, které jsou stanoveny v nařízení vlády č. 495/2001 Sb. (směrnice není zpracována dle vyhodnocení rizik). Toto je v rozporu s ustanovením § 104 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., které stanoví, že osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čistící a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce.
4. Zaměstnavatel nemá dále zpracován provozní skladovací řád pro místní sklad barev tak. Provozní skladovací řád má řešit organizační a bezpečnostní opatření pro bezpečný provoz skladu, čímž by měl zaměstnavatel zaměstnancům zajistit dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví, které se týkají jejich pracoviště, tak jak je stanoveno v ustanovení § 103 odst. 1 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., tj. povinnost zajistit zaměstnancům podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zejména formou

seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště.

5. Zaměstnavatel nemá zpracovány ani organizační směrnici „Řízení BOZP V ORGANIZACI“. Problém nastává i ve lhůtách pravidelných lékařských prohlídek. Ty jsou u zaměstnanců pracujících ve výškách pouze 1x za 3 roky a to i přesto, že pracovníci pracujících ve výškách mají nařízeno ověření zdravotní způsobilosti 1x ročně. Jak ale plyne z ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., jsou preventivní lékařské prohlídky plně povinností zaměstnavatele.
6. Další povinností zaměstnavatel je organizovat nejméně 1 x ročně ve své provozovně a na svých pracovištích prověrky pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Veškeré zjištěné nedostatky je povinen odstraňovat. Firma Elektros však tyto prověrky nezajišťuje, čímž porušuje ustanovení § 108 odst. 5, zákoník práce č. 262/2006 Sb.
7. Nakládací rampa před skladem barev, která slouží také jako komunikace pro pěší, nebyla z volné strany vybavena zábradlím. Z tohoto důvodu zde hrozí nebezpečí pádu lidí, kteří ji využívají pro příchod a odchod do zaměstnání. Tento nedostatek je v rozporu s ustanovením § 4 odst. 1, příloha čl. 6.2 nařízení vlády č. 101/2005 Sb. Jelikož se jedná nejen o komunikaci, ale i o nakládací rampu, navrhuji podél volného okraje zajistit snímatelné ochranné zábradlí, které v případě nakládky a vykládky lze odejmout. V ostatních případech je ale nutné tohoto zábradlí striktně využívat.
8. Dále jsem zjistila, že v rozvaděči elektrického proudu RH (rozvaděč na přívodu s hlavním měřením spotřeby elektrické energie /elektroměr/ a hlavním jističem pro provozovnu) v dílně výroby rozvaděčů není zajištěno krytí živé části pro obsluhu. Proto nejsou zaměstnanci odpovídajícím způsobem chráněni před nebezpečím úrazu způsobeným elektrickým proudem (po otevření dveří je přístup volný k živým částem náplně elektrického rozvaděče). Tento nedostatek je v rozporu s ustanovením § 199 písm. a) vyhláška č. 48/1982 Sb. a § 4 odst. 1, příloha č. 2.1.1 nařízení vlády č. 101/2005 Sb., které říká, že zařízení pro vnitřní a venkovní rozvody elektrické energie a

elektrická zařízení musí být navržena, vyrobena, odborně prověřena a vyzkoušena před uvedením do provozu a provozována tak, aby se nemohla stát zdrojem požáru nebo výbuchu, zaměstnanci musí být odpovídajícím způsobem chráněni před nebezpečím úrazu způsobeného elektrickým proudem, elektrickým obloukem nebo účinky statické elektřiny.

9. V době mé návštěvy dílny, kde se vyrábí rozvaděče, jsem upozornila zaměstnavatele na fakt, že u strojních nůžek NG 3C byly o stěnu opírány odřezky kovového materiálu. Při jejich pádu nebo sesutí by mohlo dojít k pracovnímu úrazu, proto jsem zaměstnavateli navrhla způsob zajištění proti jejich sesutí tak, aby zaměstnavatel neporušil ustanovení § 4 odst. 1, příloha čl.10.2 nařízení vlády č. 101/2005 Sb.

11.2.2. Opatření ke zjištěným nedostatkům – návrh na jejich odstranění

Zjištěné nedostatky vznikly nevhodným nastavením systému řízení BOZP ve firmě, přičemž nedostatky v bodě 1 až 6 jsou administrativního charakteru a lze je odstranit zavedením (případně aktualizováním) stávající dokumentace. I přesto ale za tato porušení hrozí sankce od případné kontroly inspektory Oblastních inspektorátů práce a to na základě zákona č. 251/2005 Sb. až do výše 2.000.000,- Kč. Možný způsob odstranění těchto nedostatků uvádím v přílohách na konci diplomové práce a jedná se o následující:

- Zpracovat směrnici pro řízení BOZP v organizaci a výchově a vzdělávání zaměstnanců (podrobnosti viz příloha 1/07/BOZP)
- Provádět důsledně prověrku BOZP 1 x ročně na pracovišti organizace s cílem vyhledat nedostatky, rizika a stanovit opatření k jejich odstranění (podrobnosti viz příloha 2/07/BOZP)
- Zpracovat osnovy školení pro zaměstnance na potřebu organizace dle platných zákonů, vyhlášek a nařízení vlády (podrobnosti viz příloha 3/07/BOZP)
- Vypracovat základní dokumentaci pro firmu (obsahově viz příloha 4/07/BOZP)

Ostatní zjištěné nedostatky (body 7 až 9) mají závažnější charakter – vyplývají z nedostatečného vyhledávání a odstraňování rizik, čímž zaměstnavatel porušuje svou povinnost minimalizace rizik a tak zde hrozí riziko vzniku pracovního úrazu.

Vypracováním výše uvedené dokumentace BOZP lze minimalizovat i tato rizika.

11.3. Podnik B - oblast stavebnictví

Stavebnictví patří k nejrizikovějším odvětvím s vysokým počtem pracovních úrazů ve všech státech Evropské unie. Společným evropským cílem je dosáhnout snížení počtu úrazů ve stavebnictví prostřednictvím účinné prevence. Za účelem zvýšení pozornosti k bezpečnosti a ochraně zdraví pracujících ve stavebnictví, převzal v roce 2001 iniciativu Hlavní výbor inspektorů práce (SLIC) a odstartoval společné kampaně v členských státech Evropské unie. Tato iniciativa je podporována Evropskou komisí. První společné evropské kampaně ve stavebnictví proběhly ve stávajících členských státech již v letech 2003 a 2004. V závěrečné zprávě těchto kampaní bylo doporučeno, aby obdobné kampaně byly provedeny v i v nových členských státech Evropské unie.^{xxii}

Dodržování předpisů na staveništích (bezpečný způsob práce) vede k prevenci úrazů.

FIRMA VESTAP spol. s r.o., Řemenovská 1999, Pelhřimov

11.2.1. Údaje o firmě a jejím vzniku

Společnost VESTAP spol. s r.o. byla založena v roce 1992 jediným vlastníkem, kterým je jednatel, pan Milan Dvořák. Společnost se zabývá převážně stavební činností. Předmětem činnosti jsou přípravné práce pro stavby, provádění staveb, jejich změn a odstraňování. Dále se zabývá výrobou stavebních hmot a stavebních výrobků a poskytováním technických služeb. V současnosti zaměstnává 8 zaměstnanců.

Společnost Vestap staví jakost svých stavebních prací na první místo. Uvědomuje si, že výborná kvalita je jedním ze základních garantů spokojenosti zákazníků. Neustálý rozvoj trhu, odbornosti a náročnosti jak zákazníků tak i státních orgánů neustále požadavky na jakost prací zvyšují. Z důvodu udržení si konkurenceschopnosti jednatel zavedl ve společnosti systém managementu jakosti podle ČSN EN ISO 9001 : 2001 a vyhlásil „Politiku jakosti“, pro niž rozpracoval závazné cíle. Pro realizaci politiky jakosti a dosažení stanovených cílů vytváří nezbytné podmínky, systém managementu jakosti průběžně kontroluje a zlepšuje, jelikož si uvědomuje, že plnění této politiky má rozhodující vliv na životaschopnost a prosperitu firmy.

^{xxii} Roční souhrnná zpráva. Opava: SÚIP, 2006

Bezpečnost práce firma zajišťuje pomocí smluvních partnerů a revizních techniků. Školení BOZP je provozováno v součinnosti se smluvním partnerem z Jihlavy. Vzhledem k praxi, zkušenostem a znalostem pana jednatele předpokládám, že je firma schopna samostatně naplňovat usnesení předpisů týkajících se BOZP.^{xxiii}

Firmu jsem navštívila jednak v jejím sídle, kde jsem měla možnost prostudovat formální náležitosti týkající se stavu BOZP (dokumenty, pracovní smlouvy, lékařské prohlídky zaměstnanců apod.) a dále jsem se zajela podívat přímo na několik staveb, na kterých v průběhu měsíce března 2007 zaměstnanci právě pracovali (stavba bytového domu v Pelhřimově v ulici Boženy Němcové a rekonstrukci domu v ulici Sadová).

11.3.2. Kontrolované doklady, objekty a zjištěné nedostatky v oblasti BOZP

Organizace má v této oblasti vypracovány níže uvedené doklady:

- Záznamy o vstupním a pravidelném školení zaměstnanců z předpisů BOZP včetně obsahu osnov školení
- Dokumentace o ročních prověrkách BOZP ze strany organizace dle požadavku ZP
- Seznámení vlastních zaměstnanců organizace s riziky při výkonu jejich práce
- Seznam pro poskytování OOPP, mycích čistících a desinfekčních prostředků
- Zdravotní prohlídky zaměstnanců
- Vedení předepsané dokumentace o úrazech

Po prostudování této dokumentace a po navštívení dvou stavenišť jsem pana jednatele upozornila na následující nedostatky. Některá z těchto porušení jsou opět způsobena nesprávným zpracováním dokumentace, další nevhodným přístupem k rizikům.

1. Zpracovaná osnova školení neobsahuje informace pro zaměstnance o rizicích vyplývajících z jejich výkonu práce v platné formě. Dne 1.1.2007 vešel v platnost nový zákoník práce pod číslem 262/2006 Sb. a zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo

^{xxiii} PJ – Příručka jakosti SMJ. Pelhřimov: Vestap, 2005. 35 s.

pracovněprávní vztahy. Zaměstnavatel má však v osnově školení uváděny původní, dnes již neplatné předpisy. Nutnost tohoto informování zaměstnanců plynou z ustanovení § 103 odst. 2 zákona č.262/2006 Sb.

2. Někteří zaměstnanci i přesto, že vykonávají mimo jiné i práci ve výškách, nemají platné osvědčení o zdravotní způsobilosti (například pan Jiříček, pan Pouliček a pan Hubata měli poslední lékařskou prohlídku ze dne 1.3.2002, tj. z doby nástupu do zaměstnání). Zaměstnavatel i přesto připouští výkon práce těchto zaměstnanců bez ověření jejich zdravotní způsobilosti, čímž porušuje ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoník práce č. 262/2006 Sb.
3. Někteří zaměstnanci vykonávali na staveništi v ulici Boženy Němcové práci na střeše (tj. práce ve výškách a nad volnou hloubkou). Tito zaměstnanci však nepoužívají vhodné prostředky osobního zajištění a nejsou pro předpokládané činnosti ani prokazatelně vyškolení, čímž zaměstnavatel porušuje ustanovení § 4, příloha , část II bod 9 nařízení vlády č. 362/2005 Sb. Pro tento typ prací doporučuji bezpečnostní polohovací pásy bez nichž nelze v montážních pracích provádět tento výkon práce bezpečně). Dále je nutno seznámit zaměstnance s návodem na použití těchto přidělených ochranných prostředků, jak je uvedeno v úvodním ustanovení ČSN EN 365, a toto proškolení nechat všemi zaměstnanci písemně potvrdit a uchovat pro případnou kontrolu ze strany bezpečnostních orgánů. Tento důkaz by byl obzvláště důležitým dokumentem v případě pracovního úrazu.
4. Na staveništi v ulici Boženy Němcové byla používána lávka umístěna ve výšce vyšší než 2 metry. Tato lávka nebyla zajištěna proti pádu pracovníků a nebyla ani osazena zábradlím, čímž hrozilo riziko pádu zaměstnanců. Takto upevněná lávka je v rozporu s ustanovením § 4, příloha , část III bod 6 nařízení vlády č. 362/2005 Sb.
5. Na témže staveništi používali všichni zaměstnanci k příchodu na pracoviště (do 2. poschodí bytového domu z lešení postaveného ve schodišťovém prostoru ve výšce 1,3 m) dřevěný sbíjený žebřík o délce cca 2 m. Žebřík však nebyl zajištěn proti posunutí po

dřevěné pracovní podlaze a navíc nepřesahoval výstupní plošinu svým horním koncem 1,1 m, ale pouze přibližně 35 – 40 cm. Tímto nebyl dostatečně zajištěn a hrozilo nebezpečí úrazu zaměstnanců. porušuje ustanovení § 4, příloha , část III bod 6 a 7 nařízení vlády č. 362/2005 Sb.

6. Na staveništi v ulici Sadová došlo při práci na střeše (opět!!) u zaměstnanců k porušení § 3 odstavce 1 až 3 nařízení vlády č. 362/2005 Sb.- nebyli chráněni proti pádu z výšky a do hloubky. Zaměstnavatel nepřijímá technicko organizační opatření k zabránění pádu zaměstnanců z výšky nebo do hloubky, propadnutím nebo uklouznutím. Ochranu proti pádu zajišťuje zaměstnavatel pomocí prostředků kolektivní ochrany (technické konstrukce jako zábradlí, ohrazení) nebo prostředky osobní ochrany proti pádu tj. zachycovací postroj.

11.3.3. Opatření ke zjištěným nedostatkům – návrh na jejich odstranění

Zjištěné nedostatky i zde vznikly nevhodným nastavením systému řízení BOZP ve firmě. Opatření k odstranění zjištěných nedostatků lze řešit v níže uvedených bodech nastavením řízení systému a výchově zaměstnanců. Pro nedostatky uvedené v bodech 3 až 6 jsem navrhla okamžitá řešení (v těchto případech hrozilo bezprostřední ohrožení – riziko pádu). Dále je třeba zajistit dokumentaci v níže uvedeném sledu:

- Zpracovat směrnici pro řízení BOZP v organizaci a výchově a vzdělávání zaměstnanců (podrobnosti viz příloha č. 1/07BOZP)
- Provádět ze strany stavbyvedoucího před započatím práce kontrolu staveniště z oblasti BOZP. Ke zjištěným závadám zaujmout k odstranění příslušná opatření.
- Provádět důsledně prověrku BOZP 1x ročně na pracovišti organizace s cílem vyhledat nedostatky, rizika a stanovit opatření k jejich odstranění (podrobnosti viz příloha č. 2/07/BOZP)
- Zpracovat osnovy školení pro zaměstnance na potřebu organizace dle platných zákonů, vyhlášek a nařízení vlády (podrobnosti viz příloha 3/07/BOZP).
- Dále je velmi důležité pravidelně zajišťovat a uchovávat platné osvědčení o zdravotní způsobilosti zaměstnanců.

11.4. Podnik C - oblast služeb

FIRMA URBAN - PNEU, s.r.o., Pod Vodojemem 582, Kamenice nad Lipou

11.3.1. Údaje o firmě a jejím vzniku

Firma byla založena v roce 1991 jako pneuservis pro osobní vozy. V roce 1995 došlo k první významnější stavební a strojní investici a rozšíření služeb pro nákladní vozidla a agrotechniku. V roce 2001 byla otevřena prodejní a servisní místa v Českých Budějovicích a Pelhřimově. Firma je partnerem firmy MICHELIN a specializuje se převážně na prodej jejich výrobků. Kromě servisu zajišťuje i velkoobchod s pneu. V době mé návštěvy (v lednu 2007) firma zaměstnávala 13 zaměstnanců. Postupně se rozšiřuje, nedávno otevřela novou pobočku v Humpolci.

Firma se zabývá následujícími činnostmi:

- Prodej pneu
- Odborná montáž
- Sledování výkonů pneu
- Opravy mechanických poškození
- Protektorování pneu
- Ekologická likvidace pneu^{xxiv}

11.4.2 Kontrolované doklady a zjištěné nedostatky v oblasti BOZP

- Technická dokumentace ke strojům
- Doklady o provádění revizí VTZ
- Tlaková nádoba stabilní
- Rozvody plynu
- Elektrické zařízení
- Pracovní smlouvy
- Školení BOZP
- Školení řidičů

^{xxiv} O nás. Kamenice nad Lipou: Pneu - Urban, 2006. 5 s.

Po prostudování obdržené dokumentace týkající se BOZP a jejím porovnání se skutečným stavem v provozu v Kamenici nad Lipou jsem upozornila na tato porušení:

1. Osnova školení neobsahuje veškeré novelizované právní předpisy. Neobsahuje ani prokazatelné seznámení s návody výrobců strojů a používaných technických zařízení. Tímto zaměstnavatel nenaplnil ustanovení § 103 odst. 2 zákona č.262/2006 Sb.
2. V hlavním skladu společnosti byla v době mé návštěvy ulička mezi regály s pneumatikami zúžená složenými nákladními pneumatikami, čímž se prostor pro průchod a manipulaci zmenšil na pouhých 30 cm. Tímto jednatel porušil ustanovení § 4 odst. 1, příloha čl.10.3 nařízení vlády č. 101/2005 Sb.
3. Lahve na plyn pro huštění pneumatik v pomocném skladu nejsou zajištěny proti převržení, skutálení, pádu a ohrožení zaměstnanců jejich pádem, viz NV č. 101/2005 Sb. § 3 odstavec 1. Lahve musí být zajištěny vhodným způsobem k zamezení jejich pádu např. řetízkem nebo jiným vhodným upevněním ke stěně.
4. Podél venkovní komunikace používané zaměstnavatelem ve směru severní strany hlavního skladu je v délce 25 m betonová zábrana, a to ve výšce 47 cm nad terénem komunikace. Tato zábrana proti pádu osob do hloubky 3,23 m nespĺňuje požadavky kolektivní ochrany, kterými jsou zejména technické konstrukce, například ochranná zábradlí a ohrazení dle nařízení vlády č. 362/2005 Sb. a ČSN 743305. Navrhuji, aby se k této zábraně dodalo dvoutyčové ochranné zábradlí ve výšce 1,1 m nad terénem komunikace. Prostor a komunikace před uvedenou nezajištěnou opěrnou zdí je využívána zaměstnavatelem k provozování dopravy dopravními prostředky pro příjem a odvoz výrobků z a do skladu. V uvedeném prostoru se pohybují jak cizí lidé, tak zaměstnanci organizace. Zaměstnavatel tak nezajišťuje uvedené venkovní pracoviště tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním požadavkům tj. organizovat práci a stanovit pracovní postupy tak, aby byly dodržovány zásady bezpečného chování na pracovišti a aby zaměstnanci byli chráněni proti pádu nebo zřícení do hloubky z výšky 3,23 m.

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.

11.4.3. Opatření ke zjištěným nedostatkům – návrh na jejich odstranění

Nevhodné nastavení systému řízení BOZP ve firmě bylo opět hlavním důvodem vzniku výše uvedených nedostatků. Opatření k odstranění zjištěných nedostatků lze řešit v níže uvedených bodech nastavením řízení systému a výchově zaměstnanců (bod 2 a 3 byl způsoben špatným přístupem k BOZP ze strany zaměstnanců. Při pohovoru s nimi jsem zjistila, že nebyli o zásadách bezpečné práce vztahující se k jimi vykonávanou pracovní činnosti, dostatečně informováni). Porušení stanovené v bodě 4 bude muset zaměstnavatel řešit namontováním zábradlí (jak jsem již doporučila) nebo nějakými stavebními úpravami.

Dále je třeba zajistit dokumentaci v níže uvedeném sledu:

- Zpracovat směrnici pro řízení BOZP v organizaci a výchově a vzdělávání zaměstnanců (podrobnosti viz příloha č 1/07/BOZP)
- Provádět ze strany vedoucích pracovníků firmy pravidelné kontroly pracovišť v oblasti BOZP – prokazatelně tj. záznamem z kontroly
- Provádět důsledně prověrku BOZP 1 x ročně na pracovišti organizace s cílem vyhledat nedostatky, rizika a stanovit opatření k jejich odstranění (podrobnosti viz příloha č. 2/07/BOZP)
- Zpracovat osnovy školení pro zaměstnance na potřebu organizace dle platných zákonů, vyhlášek a nařízení vlády (podrobnosti viz příloha 3/07/BOZP)

Na základě této dokumentace BOZP lze minimalizovat rizika při zjištěných závadách.

11.5. Porovnání zjištěných nedostatků se závěry z kontrol inspektorů OIP Jihlava za rok 2006 (za oblast Vysočina):

Na základě kontrolních akcí inspektorů OIP za rok 2006 bylo zjištěno, že nejčastější zjištěné závady byly téměř shodné s těmi, které se pravidelně opakují (a to i v minulých letech).

- Více než 30 % kontrolovaných organizací nevyhledává a nevyhodnocuje rizika, neseznamuje s nimi zaměstnance a nepřijímá opatření k jejich eliminaci.
- Velmi často se vyskytly také nedostatky při kontrole výrobních a provozních budov. Provozy malých a středních podniků se často nacházely v prostorách nevyhovujících pro jejich činnost. Důvodem neprovádění údržby a oprav provozovaných objektů byl, podle vyjádření provozovatelů, hlavně nedostatek finančních prostředků.
- Dalším porušením bylo nezajišťování bezpečných pracovišť a bezpečného výkonu práce. Šlo o nevyhovující komunikace, jejich nesprávné značení, prostorovou nedostatečnost pracovních a manipulačních ploch. Navíc u zařízení často nebyly prováděny předepsané pravidelné kontroly a revize, scházela předepsaná provozní dokumentace a v mnoha případech nebyly k dispozici pokyny výrobce k provozu, obsluze a údržbě zařízení.
- Závady přetrvávaly ve skladovém hospodářství a v manipulaci nebezpečnými chemickými látkami. Zaměstnanci nedbali o vlastní bezpečnost, o bezpečnost spolupracovníků, vykonávali činnosti nebezpečným způsobem nebo dělali práce, pro které nebyli určeni a neměli pro ně požadované zdravotní a odborné předpoklady.^{xxv}

Nejčastěji se opakující porušení v malých podnicích v ČR

- Kontrolované organizace nemají nastavený systém k výchově a vzdělávání zaměstnanců a tím vlastně systém k řízení bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Návrh směrnice k výchově vzdělávání zaměstnanců viz obsahově v příloze č. 1 BOZP.
- Kontrolované organizace neprovádějí vlastní prověrku BOZP 1 x ročně jak je stanoveno v § 108 odstavec 5 ZP č. 262/2006 Sb. Touto prověrkou by měla organizace odhalit nedostatky v oblasti BOZP k zajištění odstranění zjištěných závad. Dále splní podmínku

^{xxv} Roční souhrnná zpráva Oblastního inspektorátu práce. Praha: OIP pro Jihočeský kraj a Vysočinu, 2006.

dle § 102 odst. 3 ZP č. 262/06 Sb. že soustavně vyhledávají rizika a nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťují jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění přijímají opatření k jejich odstranění. Zápis prokazatelný z prověrky viz příloha č. 2/BOZP

- Zaměstnavatel nebyl schopen předložit písemné doklady o provedených školeních, jejich náplni a neprováděl následnou kontrolu zaměstnanců v oblasti dodržování předpisů a pokynů, ze kterých byli proškoleni. Školení nebylo zaměřeno na konkrétní prováděné činnosti.
- Zaměstnavatel nevedl řádně evidenci pracovní doby a nedodržel příslušná ustanovení zákoníku práce.
- Zaměstnavatel neinformoval zaměstnance o kategoriích prováděných prací a nedodržel zákaz stanovených prací.
- Zaměstnavatel nevyhodnocoval rizika, nepřiděloval OOPP na základě vlastního vyhodnocení rizik. Neposkytl mycí, čisticí a dezinfekční prostředky. Zaměstnanci přidělené prostředky nepoužívali a zaměstnavatel jejich používání nekontroloval.
- Zaměstnavatel nevytvářel bezpečné pracovní podmínky vzhledem k prostorové dostatečnosti jednotlivých pracovišť.
- Zaměstnavatel neměl v pořádku dokumentaci výrobce ke strojnímu zařízení ani nezpracoval technologické postupy nebo návody k bezpečnému provádění práce. Nezpracoval místní provozní bezpečnostní předpisy. Zaměstnavatel (provozovatel) neměl k dispozici revizní zprávy k zařízení. Stav provozovaných strojů neodpovídal minimálním požadavkům závazných bezpečnostních předpisů. Zařízení bylo nevhodně umístěno, obsluha nebyla prokazatelně vyškolená z provozu, obsluhy a údržby zařízení. Chyběly provozní deníky strojů a záznamy o školení obsluh.
- Zaměstnavatel nevedl evidenci pracovních úrazů, nezjišťoval příčiny pracovních úrazů, nestanovil a nerealizuje opatření k jejich eliminaci. Zaměstnavatel prokazatelně neseznamuje zaměstnance s riziky, která mohou být příčinou pracovních úrazů^{xxvi}.

^{xxvi} Roční zpráva Státního úřadu inspekce práce, Opava: SÚIP, 2006

12.Závěr

Ekonomický efekt správné politiky i praxe v oblasti BOZP se nejnvýrazněji projevuje v zachování maximální pracovní kapacity pracovní síly, ve vyšší produktivitě, efektivnosti a kvalitě práce, vyšší prosperitě podniku a ve snížení nákladů nutně vynakládaných na odstranění negativních důsledků pracovních činností na zdraví, majetek a životní prostředí.

Zvyšující se cena pracovní síly a zvyšování nákladů a ztrát při pracovních úrazech a nemocech souvisejících s prací má obrovský dopad na ekonomiku nejen jednotlivce a podnikajícího subjektu, ale i státu.

Ztráty a náklady z pracovních úrazů a nemocí souvisejících s prací jsou uváděny v jednotlivých státech mezi 4% až 10% HDP s tím, že ekonomicky rozvinuté státy vykazují 4% až 5% HDP, méně vyspělé země až 10% HDP.

Přes vysoká absolutní čísla však jsou tyto náklady nižší, než je obvyklé v jiných zemích.

V ČR existuje a funguje systém plánování a řízení činnosti orgánu Státní inspekce práce. Na základě výsledků kontrol se sestavuje informační systém, který zobecňuje vybrané okruhy. Toho je pak využíváno k metodickému zaměření plánovaných kontrol, jakož i v osvětové a vzdělávací činnosti celého systému.

Za velmi významnou a potěšující skutečnost lze považovat vzrůstající počet firem a organizací s vysokou úrovní řízení v oblasti BOZP, což prokazuje např. i jejich zvyšující se zájem o účast v programech jako je „Bezpečný podnik“ či „Společně bezpečně“ (zaměřeném na zlepšování pracovních podmínek ve stavebnictví).

Cílem mé práce bylo na jedné straně shrnout platnou legislativu týkající se bezpečnosti práce a popsat způsob zavádění BOZP u začínající organizace. Na druhé straně navštívit 3 existující malé firmy rozdílného zaměření a zde při kontrole v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zjistit stav z hlediska popsané platné legislativy v porovnání s jimi nastavených bezpečnostních regulí.

Na základě porušení, které jsem při návštěvách vybraných firem zjistila, lze konstatovat, že byla téměř totožná s těmi, se kterými se běžně potýkají ostatní malé organizace v České republice. Za klíčový problém bych na základě svých zjištění viděla nedostatečné eliminování rizik. I přesto, že všechny navštívené organizace měly formálně vypracovanou dokumentaci

týkající se BOZP a u žádné z nich nedošlo k pracovnímu úrazu, jsem zjistila několik nedostatků, které by potenciálně mohly k úrazu vést. Toto se týkalo obzvláště firmy zabývající se stavební činností, což se dalo očekávat vzhledem k tomu, že stavebnictví patří k nejrizikovějším odvětvím s vysokým počtem pracovních úrazů ve všech státech Evropské unie. Zjištěné nedostatky jsem rozdělila do 2 skupin – náležitosti týkající se vyhotovené dokumentace a potenciální rizika vzniku pracovních úrazů. Firmy sice měly zpracovanou dokumentaci, tato by ale stěží byla uznána inspektory práce při případné kontrole, v horším případě při řešení úrazu. Proto jsem v přílohách své diplomové práce navrhla způsob vedení potřebné dokumentace tak, aby odpovídalo platné legislativě.

Potenciální rizika úrazů vyplývají z nedostatečného vyhledávání a odstraňování rizik, čímž zaměstnavatel porušuje svou povinnost minimalizace rizik. Vypracováním v přílohách navržené dokumentace BOZP lze minimalizovat i tato rizika. U některých zjištěných nedostatků (kde hrozilo bezprostřední ohrožení vzniku úrazu) jsem jednatelům firem navrhla okamžité řešení.

Pokud je to možné, mělo by být riziko eliminováno pomocí vhodného výběru a návrhu provozů, zařízení a výrobních postupů. Pokud není možné rizika eliminovat, měla by být minimalizována pomocí fyzicky prováděných kontrol, stanovením preventivních opatření a bezpečných pracovních postupů. Použití osobních ochranných prostředků by mělo být při stanovování opatření až na posledním místě.

Aby se předešlo vzniku nových rizik a zlepšil pracovní život, je třeba, aby se management BOZP připojil ke všem ostatním stránkám managementu. Zejména je třeba, aby byla bezpečnosti a ochraně zdraví při práci věnována pozornost v rámci podnikových procesů při rozhodování o změnách a následující realizaci změn, aby se v procesu řízení změn spojily záležitosti řízení podniku, organizace práce a bezpečnosti a ochrany zdraví, včetně ovlivňování stresu. Běžnou součástí plánování změn by mělo být hodnocení rizik ohrožujících bezpečnost a zdraví v důsledku změn na pracovišti i změn v organizaci práce.

Podle výsledku průzkumu z roku 2007 vedeného IBP (Institut bezpečnosti práce, Brno) jsou v současnosti za největší slabiny oblasti BOZP osobami samostatně výdělečně činnými a zaměstnavateli pokládány: nedostatek financí, nedodržování předpisů, podceňování rizika a lajdáctví. Zaměstnanci se nejčastěji přikláněli k názoru, že v této oblasti vážnější problémy v současnosti nejsou.

Zaměstnavatelé si méně často než zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné myslí, že nežádoucí události jako jsou pracovní úrazy, nemoci z povolání a provozní nehody jsou způsobeny špatnou organizací práce, že vycházejí z nedostatku v technologiích a z nedostatků v ovlivňování ohrožujících faktorů.

V případě zaměstnanců rozhoduje o míře jejich úsilí o řešení problémů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejčastěji vlastní zkušenost z havárií nebo pracovních úrazů. U zaměstnavatelů častěji rozhoduje znalost pravděpodobnosti ohrožení BOZP, povinnosti vyplývající ze zákona, obavy z následných potíží s náhradou škod a hrozba kontroly Inspektorátu práce. V případě osob samostatně výdělečně činných častěji než u zbylých dvou skupin rozhoduje vývoj pracovní úrazovosti v oboru, ekonomická situace a čas, který mohou této problematice věnovat.

Pro osoby samostatně výdělečně činné by byly nejvíce vyhovující formou předávání informací z oblasti BOZP brožury shrnující problematiku oboru, krátké informační letáky, které jsou zdarma, pro zaměstnance navíc školení nebo kurzy, pro zaměstnavatele by to byly brožury shrnující problematiku oboru.

Nejvíce informací o nových technologiích poskytují zaměstnavatelům a osobám samostatně výdělečně činným odborné časopisy.

Tři pětiny osob samostatně výdělečně činných a polovina zaměstnavatelů neví o bezplatných poradenských službách Inspektorátů práce, u těch, kteří o těchto službách vědí, převládá pozitivní zkušenost.

Co se týče formy školení zaměstnanců, pak zaměstnavatele i zaměstnanci se shodli na tom, že přínosná forma je takový, když zaměstnavatel zve na školení do podniku externí pracovníky nebo když své zaměstnance školí sám.

Osoby samostatně výdělečně činné vidí častěji příčinu vzniku pracovních úrazů ve špatné vybavenosti pracoviště, v nedostatečném vyhledání, posouzení a vyhodnocení rizik, v neinformovanosti o rizicích a stanovených opatřeních, v nezpracovávání technologických a pracovních postupů a v nedostatečné kontrole fyzikálně chemických faktorů.

Při své práci používají osobní ochranné pracovní prostředky čtyři pětiny osob samostatně výdělečně činných a dvě třetiny zaměstnanců. 14% osob samostatně výdělečně činných používá sice osobní ochranné prostředky, ale nerado, stejně tak téměř čtvrtina zaměstnanců.

Vstupní lékařskou prohlídku, která měla sloužit pro posouzení zdravotní způsobilosti pro výkon povolání absolvovalo 69,2% osob samostatně výdělečně činných, v průběhu samotné činnosti je však pravidelně lékařsky sledována pouze necelá polovina. Zaměstnanci absolvovali před nástupem do zaměstnání lékařskou prohlídku ve čtyřech pětinach případů^{xxvii}.

Jako jeden z hlavních problémů týkající se BOZP vidím to, že si zaměstnavatelé často neuvědomují to, že důsledky nízké úrovně bezpečnosti práce se výrazně negativně projevují nejen v oblasti biologického poškození zdraví zaměstnance, ale i v oblasti vztahu zaměstnance k zaměstnavateli a k pracovní i technologické disciplíně. Projevují se také v oblasti ekonomické, a to značnými hospodářskými ztrátami. Může jít například o vysokou pracovní absenci v důsledku úrazů, nemocí z povolání a ostatních nemocí, o vysokou pracovní absenci v důsledku neprofesionálních onemocnění, na jejichž vzniku a průběhu se stav pracovního prostředí výrazně podílí nebo například o snižování produktivity práce v důsledku existence a nepříznivého působení vlivu a rizik zhoršujících pracovní podmínky zhoršováním fyzické a psychické kondice, dispozicí ke vzniku únavy apod.

Investice věnované na vytváření bezpečných pracovních podmínek a na preventivní odstraňování profesionálních podmínek a na preventivní odstraňování profesionálních rizik mají vždy rychlou a vysokou návratnost.

^{xxvii} Průzkum IVBP. Brno: Institut výchovy bezpečnosti práce, 2007. 62 s.

13. Použitá literatura

- Bělina, M. a kol. Pracovní právo, 2. doplněné a přepracované vydání, Praha:C.H.Beck, 2004 (hlava XVIII), ISBN 80-7179-853-3, 475 s.
- Beránková, Kateřina. Od 1. 1. 2008 se změní systém úrazového pojištění zaměstnanců. In Práce a sociální politika [online]. Praha : MPSV, 2006 [cit. 17-05-2006]. Dostupný z WWW: <<http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=1137>>. INTERPROTEC 2006
- Jakubka, J, kolektiv autorů: Nový zákoník práce v praxi, Verlag Dasgöfer, Praha, 2006. 345 s.
- Janáková, A.: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Olomouc, ANAG: 1999, ISBN 80-72630-06-7, 126 s.
- Jaroš J., Tomeček M.: Příručka inspektora, Praha, 1998, ISBN 80-86073-25-4, 87 s.
- Kolektiv vedoucích pracovníků systému ČÚBP: 30 let státního odborného dozoru, Praha, 1999. ISBN 80-86073-42-4, 98 s.
- O nás. Kamenice nad Lipou: Pneu - Urban, 2006. 5 s.
- Petrů P., Tomeček M.: Prevence a řízení rizik z hlediska bezpečnosti práce, první vydání:Verlag Dasgöfer, 2001
- PJ – Příručka jakosti SMJ. Pelhřimov: Vestap, 2005. 35 s.
- Průzkum IVBP. Brno: Institut výchovy bezpečnosti práce, 2007. 62 s.
- Představení firmy. Havlíčkův Brod: Elektros, 2001. 4 s.
- Příbyla Z., Šmídová M.: Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení, Praha: Codex Bohemia, 2005
- Roční souhrnná zpráva Oblastního inspektorátu práce. Praha: OIP pro Středočeský kraj, 2006.
- Roční souhrnná zpráva. Opava: SÚIP, 2006
- Rosický, J.: Úvod do řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, Rožnov pod Radhoštěm, 2004. 64 s.
- Řeháček, M. Oblastní inspektorát práce pro Královeshradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové, 2006
- Seznam autorů: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích – Příručka pro zaměstnavatele. První vydání. Praha: Tigis, 2003. ISBN 80-7071-212-0. 75 s.
- Synek M., Jak psát diplomové a jiné písemné práce, VŠE Praha, 2002. ISBN 80-24503-09-3, 59 s.

Seznam příloh:

Příloha č. 1/07/BOZP: Směrnice k výchově a vzdělávání zaměstnanců k BOZP	1 str.
Příloha č. 2/07/BOZP: Zpráva z provedené prověrky BOZP	5 str.
Příloha č. 3/07/BOZP: Osnova školení BOZP	3 str.
Příloha č. 4/07/BOZP: Dokumentace o vyhledávání a vyhodnocování rizik	2 str.
Příloha č. 5/07/BOZP: Směrnice pro systém řízení a prevence rizik	8 str.
Příloha č. 6/07/BOZP: Přehled základních pojmů	6 str.
Příloha č. 7/07/BOZP: Seznam kanceláří OIP	1 str.

**SMĚRNICE K VÝCHOVĚ A VZDĚLÁVÁNÍ
ZAMĚSTNANCŮ K BEZPEČNOSTI A OCHRANĚ
ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**

1. ÚČEL	
2. PLATNOST	
3. ZKRATKY, DEFINICE	
4. ZODPOVĚDNOSTI, PRAVOMOCI	
5. POSTUP	
Část	1 - Přehled instruktáží a školení
Část	2 - Vstupní instruktáž
Část	3 - Vstupní instruktáž na pracovišti
Část	4 - Praktický zácvik
Část	5 - Periodická a mimořádná instruktáž
Část	6 - Školení zaměstnanců vybraných dělnických povolání
Část	7 - Poučení po pracovním úrazu
Část	8 - Instruktáže zaměstnanců jiných organizací
Část	9 - Zvlášť nařízená školení
Část	10 - Školení a zácvik zaměstnanců v souběžném a vedlejším pracovním poměru
Část	11 - Školení brigádníků
Část	12 - Školení studentů konajících praxi
Část	13 - Školení cizinců
Část	14 - Bezpečnostní instruktáže cizích osob
Část	15 - Školení vedoucích zaměstnanců
Část	16 - Záznamy o instruktážích, školeních a zkouškách
Část	17 - Ověřování znalostí a vědomostí
Část	18 - Vystavování a ukládání ZBP
6. DOKUMENTACE	
7. ZMĚNOVÉ ŘÍZENÍ	
8. SOUVISEJÍCÍ DOKUMENTY	

P ř í l o h y :

- č. 1 - Osnova vstupní instruktáže
- č. 2 - Osnova vstupní instruktáže na pracovišti
- č. 3 - Rámcová osnova periodické instruktáže

Razítko provozovatele
objektu:

Z P R Á V A

z provedené prověrky bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci dle ustanovení
ZP § 103, § 108 odstavec 5.

organizace:

V dne:

Počet stran :
Příloha :

Zpracoval:
technik BOZP

ÚVOD

Dle zákoníku práce v ustanovení § 108,odstavec 5 je zaměstnavatel povinen organizovat nejméně jednou v roce prověrky BOZP na všech pracovištích a zařízeních zaměstnavatele v dohodě s příslušným odborovým orgánem nebo zástupcem zaměstnanců pro oblast BOZP a zjištěné nedostatky odstraňovat.

Z tohoto důvodu byla provedená dne..... prověrka BOZP včetně PO celého objektu za účasti prověřkové komise stanovené vedoucím organizace.

Uváděné zkratky:BOZP -bezpečnost a ochrana zdraví při práci

OOPP -osobní ochranné pracovní prostředky

MČDP- mycí a čistící prostředky

Z Á Z N A M z prověrky stavu BOZP

1. Technická úroveň a vybavenost pracoviště

- | | |
|---|--------|
| a) stav únikových cest a východů – dobrý | ANO-NE |
| b) stav pracovního prostředí – dobrý(osvětlení,vytápění,větrání, odstranění škodlivin a pod.) | ANO-NE |
| c) stav strojů a zařízení – dobrý(kryty umístění a pod.) | ANO-NE |
| d) stav nástrojů,nářadí a náčiní – dobrý | ANO-NE |
| e) stav půdních prostor,sklepů a jiných prostor-dobry | ANO-NE |
| f) dodržení předpisů o skladování,stav regálů,uliček mezi regály | ANO-NE |
| g) vybavení pracovišť pravidly,pokyny k bezpečné práci,návody k obsluze, tabulkami o poskytování 1.pomoci při úrazech zajištěno | ANO-NE |

2. Úroveň a vybavení sociálního zázemí,hygienická a zdravotní opatření

- | | |
|---|--------|
| a) stav sociálního zařízení (jeho vybavení)- dobrý | ANO-NE |
| b) stav pořádku a čistoty pracoviště – dobrý | ANO-NE |
| c) možnost poskytování 1.pomoci,možnost ošetření úrazů a poranění na pracovišti | ANO-NE |
| d) provádění vstupních, periodických pracovně-lékařských prohlídek | ANO-NE |
| e) úroveň péče o zaměstnance na rizikových pracovištích | ANO-NE |
| f) provádění dezinfekce, sanitace, deratizace či jiných opatřeních | ANO-NE |

3. Poskytování OOPP a MČP, jejich používání, udržování a hospodaření s nimi

- | | |
|---|--------|
| a) zaměstnanci užívají při práci přidělené OOPP | ANO-NE |
| b) přidělování OOPP a MČP je prováděno v souladu se směrnicí vydanou zaměstnavatelem viz nařízení vlády č.495/201 Sb. | ANO-NE |
| c) OOPP jsou udržovány v dobrém stavu | ANO-NE |
| d) MČP jsou zaměstnanců přidělovány dle směrnice zaměstnavatele | ANO-NE |
| e) hospodaření s OOPP – dobré | ANO-NE |

4. Organizační, vzdělávací a výchovná opatření

	<i>Datum provedení</i>	<i>Neprovedeno nepředloženo</i>
a) vstupní školení zaměstnanců provedeno :	-	
b) periodické školení zaměstnanců provedeno :	-	
c) periodická školení (učňů, žáků a pod.) provedeno:	-	
d) školení odborná:		
Svářeči:	-	
Obsluhy tlakových nádob:	-	
Obsluha křovinořezů :	-	
Obsluha plynových zařízení :	-	
Osoba poučená (vyhl.č.50/1978 Sb.§3,4):	-	
Elektrikáři (vyhl.č.50/1978 Sb.§5-10) :	-	
e) roční prověrky BOZP prováděny v souladu se ZP § 108, odst.č.5		ANO-NE
f) kniha úrazů vedena s dělením na evidované, registrované		ANO-NE
g) rozborů úrazovosti prováděny pravidelně na poradách		ANO-NE
h) zákazy prací žen,těhotných žen a mladistvých zaměstnanců včetně váhových limitů jsou dodržována		ANO-NE
ch) opatření kontrolních orgánů(OIP,OHES a pod.)plněna v termínech		ANO-NE
i) limity přesčasových prací,předpisy o pracovní době,přestávkách, náplně pracovních smluv dle ZP dodržovány		ANO-NE
j) traumatologický plán je vyvěšen		ANO-NE

5. Revize vyhrazených zařízení:

a) elektrického zařízení provedeno :		
hromosvodové zařízení provedeno:		
b) elektrických spotřebičů dle ČSN 331610 provedeno:	-	
c) el. ručního nářadí dle ČSN 331600 provedeno :	-	
d) plynového zařízení provedeno:		
e) výtahového zařízení provedeno:	-	
f) tlakového zařízení provedeno:	-	
jiné revize jako:		
g) hydrantů – provedeno:	-	
h) ruční hasící přístroje provedeno:		
ch) kotelna provedeno:	-	

6. Prevence rizik- vyhledávání, zjišťování příčin zdrojů, přijatá opatření.

Na základě Zákoníku práce § 102 – prevence rizik, zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat rizika, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a přijímat opatření k jejich odstranění. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle prováděcího právního předpisu.

Při této prověrce prověřková komise provedla rozbor v oblasti prevence rizik jak je výše uvedeno.

Program hodnocení rizik:

- a) Identifikace nebezpečí
- b) Identifikace exponovaných pracovníků
- c) Hodnocení rizika
- d) Rozvaha, zda riziko může či nemůže být odstraněno
- e) Rozvaha, zda jsou nutná další opatření k odstranění či minimalizaci rizika

Etapy při posuzování:

- příprava(plán) postupu při posuzování rizika
- sběr informací o faktorech a podmínkách pracovního prostředí

Zjištěno:

- | | |
|---|---------|
| a) zjištěná rizika k podrobení analýzy dle programu
(podrobnosti uvedeny ve směrnici výdej OOPP a MČDP) | ANO- NE |
| b) zjištěny nebezpečné technologie, pracovních prostředků atd. | ANO- NE |
| c) zjištěné rizikové škodliviny a úniky škodlivin | ANO- NE |
| d) zjištěny negativní vlivy při pracovních podmínkách zaměstnanců | ANO-NE |
| e) zjištěny fyzické namáhavé práce při pracovních podmínkách | ANO-NE |
| f) jsou zajištěny pokyny a informace k zajištění BOZP při práci | ANO-NE |
| g) jsou porušeny na pracovišti závěry hygienických a bezpečnost.
šetření, kolaudační protokoly, jiné úřední doklady při vyhlášení
rizikových prací, výsledky měření škodlivin apod. | ANO-NE |
| h) probíhá pravidelné hodnocení rizik – obvyklý interval 1 x ročně | ANO-NE |

Poznámka:

Závěr k prevenci rizik a jejich vyhledávání ze strany prověřkové komise:

Komise konstatuje, že při prověrce BOZP proběhlo vyhledávání rizik s výše uvedeným výsledkem.

Další podklad viz Tabulky hodnocení rizik při výběru OOPP v organizaci – Organizační směrnice pro výdej OOPP a MČDP, dále Nařízení vlády č. 495 ze dne 14.11.2001, kterým se stanoví bližší podmínky poskytování OOPP a MČDP v organizacích.

7. Stav zabezpečení požární ochrany

- | | |
|--|--------|
| a) Požární kniha je vedena | ANO-NE |
| b) základní dokumentace PO na pracovišti umístěna a je zpracována dle vyhláška č. 246/2001 Sb.(stanovení podmínek PO atd.) | ANO-NE |
| c) has.přístroje a jiné prostředky rozmístěny | ANO-NE |
| d) užívání spotřebičů na pracovišti dle předpisů | ANO-NE |
| e) pravidelné kontroly hydrantů prováděny | ANO-NE |

Z Á V Ě R

Zhodnocení uplynulého období

=====

Závěrem lze konstatovat prověřkovou komisí BOZP, že dle možností finančních prostředků se splnily stanovené úkoly v ozdravných opatřeních v maximální míře, což přispělo k vylepšení hygieny a snížení možných úrazů v prostorách provozovatele.

Bezpečnost práce je zajištěná v celém rozsahu jak v dokumentaci, periodickém proškolení, tak v pravidelných revizích vyhrazeného zařízení. Zjištěné závady z revizí odstraňovány ve stanovených termínech.

Prověřková komise neshledala závažných nedostatků, které by porušovaly BOZP. Stav BOZP **je prověřkovou komisí hodnocen kladně.**

Podrobnosti o závadách k odstranění viz příloha tohoto zápisu – příkaz ředitele

Jména prověřkové komise

technik BOZP

podpis

OZO

podpis

Za provozovatele:

podpis

Organizace:		Osnova školení BOZP	Číslo: 01/2007	Rev.: 2007/BOZP
Činnosti / Profese:		OPAKOVANÉ ŠKOLENÍ ZÁKLADNÍ		
		Dělnické profese		
Seznam obecně závazných právních předpisů, norem a vlastních vydaných dokumentů použitých při školení				
Obecně závazné právní předpisy				
Poř.č.	Číslo/ Název	Poznámka		
1.	Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce § 90 Nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami § 88, § 89 Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka § 101, § 102 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci § 106 Práva a povinnosti zaměstnance § 108 Účast zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci § 104 Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje § 250 § 251 Obecná odpovědnost § 265 § 266 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu § 275 § 276 § 277 § 278 Zabezpečení při pracovních úrazech z povolání § 281 § 282 § 284 Rada zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP § 301 Základní povinnosti zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců vyplývající z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zvláštní povinnosti některých zaměstnanců a výkon jiné výdělečné činnosti			
2.	Zák. č. 251/2005 Sb. – O inspekci práce, postihy za nedodržování předpisů			
3.	z. č. 133/1985 Sb. o požární ochraně , základní povinnosti			
4.	n. v. č. 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci § 1-Základní ustanovení,§ 3-Osvětlení,§ 4 –Tepelná zátěž,§ 5 – Ochranné nápoje,§ 6 -Větrání a klimatizovaná pracoviště, § 7-Fyzická zátěž,§ 10-Práce ve vynuceném tempu, monotónní práce, zátěž související s prací,§ 11-Práce na pracovištích se zobrazovacími jednotkami, § 8 - Zdravotní rizika a opatření k ochraně zdraví při ruční manipulaci s břemeny, §14- Hodnocení zdravotního rizika chemických faktorů a prachu, §§17, 18, 19, 20 Chemické karcinogeny, pracovní procesy s rizikem chem. karcinogenity a mutageny,§ 27- Opatření k ochraně zdraví zaměstnanců při používání OOPP,§29- Sanitární a pomocná zařízení, přílohy nařízení vlády.			
5.	n. v. č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí §§ 1, 2, 3, příloha č.1- 5,			
6.	vyhl. č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení			
7.	vyhl. č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště zakázané těhotným ženám, kojícím ženám, matkám a mladistvým			
8.	Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění: §35-závodní preventivní péče			
9.	Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví: §37-kategorizace prací, §38-měření pro účely kategorizace, §39-riziková práce, §40-evidence rizikových prací.			

10.	Nariadení vlády č. 495/2001 Sb., ktorým sa stanoví rozsah poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků, §§ 1, 2, 3, 4, 5, přílohy 1- 4,	
11.	Nariadení vlády č. 495/2001 Sb., ktorým sa stanoví rozsah poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků,	
12.	Nariadení vlády č. 11/2002 Sb., ktorým sa stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů, §§ 1, 2, 3, 4, 5, příloha,	
13.	Nariadení vlády č. 362/2005 Sb. ze dne 17. srpna 2005 o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky - Definice, zákaz práce ve výškách	
14.	Nariadení vlády č. 101/2005 ze dne 26. ledna 2005 o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí	
15.	Zák.č. 379/2005 Sb. Zákon o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami Zákazy kouření na pracovišti	
16.	Nariadení vlády č. 502/2000 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, §§ 10, 13, 16, příloha č.1,	
17.	Nariadení vlády č.168/2002 Sb. způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky	
18.	Vyhláška Mžp č.10/2002 Sb., kterou se stanoví seznam nebezpečných chemických látek, které mohou představovat závažné riziko pro zdraví člověka a životní prostředí, §§ 1, 2, 3, přílohy č. 1 - 3,	
19.	vyhl. č. 406, 407/2004 Sb. Ochrana před výbuchem hořlavých plynů a par (pokud se vyskytují)	
20.	vyhl. č. 356/2003 Sb. o chemických látkách a chemických přípravcích (pokud se vyskytují) §§1, 2, 3, 4 -působnost zákona, základní pojmy, klasifikace látek, hodnocení nebezpečnosti přípravků §20-označování látek a přípravků §23-bezpečnostní list,	
Normy		
č.	Číslo/ Název	Poznámka
1.	ČSN 26 9030 Sklady a skladování 8.98, , § 232 vyhl. č. 48/1982 Sb. v platném znění	
2.	ČSN EN 50110-1 - Elektrotechnické předpisy. Bezpečnostní předpisy pro obsluhu a práci na el. zařízeních - zásady bezpečnosti práce při zacházení s elektrickým zařízením osobami bez elektrotechnické kvalifikace.Změny oproti zrušené ČSN 34 3100 Pro každé elektrické zařízení musí být určena osoba, která je za něj odpovědná. Ke každému elektrickému zařízení musí být k dispozici dokumentace, která odpovídá skutečnému provedení.	
3.	ČSN 26 9010 Manipulace s materiálem. Šířky a výšky cest a uliček 10.93	
SEZNÁMENÍ S INTERNÍMI POKYNY		
1.	Nebezpečná místa na pracovištích a ve společnosti.	
2.	Zakázané pracovní činnosti a postupy.	
3.	Povinné používání stanovených OOPP na základě vyhodnocení rizik,	
4.	Seznámení s příčinami a okolnostmi pracovních úrazů na pracovišti.	
5.	Informace o zařazení práce do kategorií podle výskytu rizikových faktorů pracovního	
6.	Hlášení pracovního úrazu s pracovní neschopností a hlášení poranění s následným ošetřováním u lékaře svému vedoucímu a bezpečnostnímu technikovi. Zápisy do Knihy úrazů. Záznam o úrazu. Hlášení jiných mimořádných událostí Povinnosti zaměstnanců při vzniku pracovních úrazů a mimořádných událostí. Systém hlášení úrazů a jiných událostí	
2/3		

<p>•Seznámení s riziky při práci Rizika fyzikální, chemická, biologická. Rizika při práci se zobrazovacími jednotkami. Rizikové faktory pracovního prostředí</p> <p>•Opatření na ochranu před působením rizik na pracovišti: Technická opatření, Organizační opatření, Osobní ochranné pracovní prostředky</p> <p>•Zákaz požívání alkoholických nápojů a zneužívání návykových látek. Orientační dechové zkoušky na alkohol Drogové testy zaměstnanců</p>		
Vlastní vydané dokumenty / provozní předpisy / řády / pokyny / postupy		
Poř. .č.	Číslo/ Název	Poznámka
1.	Traumatologický plán, Seznam prací zakázaných těhotným ženám, mladistvým	
2.	Požární poplachové směrnice, Směrnice poskytování OOPP,	
3.	Bezpečnost při práci s elektrickými spotřebiči	
4.	Práce s ručním elektrickým nářadím , Sklady a skladování	
5.	Analyzovaná rizika v organizaci a jejich eliminace, řízení rizik • Zásady bezpečného chování na pracovišti.	
6.	Bezpečnostní pokyny při práci se zobrazovacími jednotkami.	
Dopravně- provozní řád		
Pracovní řád		
Návody výrobců pro používání jednotlivých zařízení.		
Poř. .č.	Název / evidenční čísla návodů	Poznámka
1.		
2.	Bezpečnostní listy chemických látek a návody k použití chemických přípravků.	
Poř. .č.	Název / evidenční čísla návodů	Poznámka
1.		

Zpracovala:	Podpis	Dne:
technik BOZP		

Navržené opatření k vedení dokumentace, na jejímž základě lze přijímat opatření k předcházení rizikům v souladu s ustanovením § 102 zákoníku práce odstavce 1 až 5.

Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení riziku. K prokazování opatření kde není možné rizika odstranit je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

Dokumentace o vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatření vede zaměstnavatel tuto níže uvedenou dokumentaci:

<i>Název dokumentace</i>	<i>Popis co je součástí dokumentace</i>
Kniha kontrol BOZP	Zaměstnavatel vede předmět kontroly, výsledek kontroly, přijatá nápravná opatření
Kniha evidence pracovních úrazů	Zaměstnavatel zde vede evidenci pracovních úrazů evidovaných a registrovaných na jednotlivých pracovištích
Prověrka roční BOZP	Zahrnuje záznam z prověrky o technické úrovni pracovišť, úroveň soc. zázemí, hygienická a zdravotní opatření, stav v poskytování OOPP a MČDP, organizační a vzdělávací výchovná opatření, revize vyhrazených zařízení, prevence rizik a jejich vyhledávání, jména prověřkové komise, soupis závad k odstranění – příkaz statutárního zástupce organizace
Vstupní instruktáž nových zaměstnanců	Osnova a prezenční listina o proškolení nových zaměstnanců
Periodické, opakované školení zaměstnanců	Obsahuje osnovu školení, prezenční listinu a školící podrobné materiály obsahu daného školení BOZP zaměstnanců
Proškolení pracovníků	
Poučených dle § 4 vyhlášky č. 50/78 Sb.	Proškolení zaměstnanců pro činnost často se opakujících činností na el. zařízení jako na příklad opětovné zapnutí jističe

Proškolení zaměstnanců	Osnovy školení a prezenční listinu školení na pracovišti v
Používající dřevoobráběcí a kovoobráběcí stroje	používání dřeva a kovoobráběcích strojů
Vnitřní směrnice BOZP	Obsahem jsou směrnice jako: Určení seznamu prací a pracovišť zakázaných těm, ženám, Ženám, které kojí, matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvím, Směrnice k výchově a vzdělávání zaměstnanců k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci Směrnice - místní provozně bezpečnostní řád Směrnice – na výdej OOPP a MČDP v organizaci
Dokumentace z prevence vyhledávání rizik, zjišť. příčin a zdrojů-opatření	Písemný soupis rizik vyskytujících se na pracovištích zaměstnavatele, pomůcka k systému s prevence rizik
Záznamy o úrazu	Dokumentace – vyplněné záznamy o pracovních úrazech dle požadavku nařízení vlády č. 494/2001 Sb- doporučené tiskopisy
Různé	Vzory tiskopisů pro potřebu BOZP
Zápisy z kontrol BOZP	Protokoly a zápisy ze strany kontrol OIP, KHS, PO apod.

SMĚRNICE PRO SYSTÉM ŘÍZENÍ A PREVENCE RIZIK

Obsah:

1. ÚČEL
2. PLATNOST
3. ZKRATKY, DEFINICE
4. ZODPOVĚDNOSTI, PRAVOMOCI
5. IDENTIFIKACE NEBEZPEČÍ, HODNOCENÍ A OMEZOVÁNÍ RIZIK
6. ZÁSADY POSTUPU PŘI IDENTIFIKACI A HODNOCENÍ RIZIK BOZP
7. CHARAKTERISTIKA PODNIKU Z HLEDISKA RIZIK
8. ZMĚNOVÉ ŘÍZENÍ
9. ROZDĚLOVNÍK
10. PŘÍLOHY

1. Účel

Tato OS stanovuje závazný postup a povinnosti při prevenci rizik všech bezpečnostních kategorií podniku.

2. Platnost

Tato OS platí pro všechna pracoviště podniku

3. Zkratky, Definice

Zkratky

V této OS jsou použity zkratky tyto zkratky:

- BOZP - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- ZP - Zákoník práce
- Vyhl. - Vyhláška
- BT - Bezpečnostní technik
- PO - Požární ochrana
- OOPP - Osobní ochranné pracovní prostředky
- BP - Bezpečnost práce

Definice

Riziko - je “kombinace pravděpodobnosti a rozsahu možného zranění nebo poškození zdraví zaměstnance, vystaveného v pracovním procesu jednomu nebo více potencionálním zdrojům pracovních úrazů nebo ohrožení zdraví zaměstnance”. Mezi rizika patří všechny zdroje úrazů, průmyslové škodliviny, nadměrné teplo nebo chlad , záření, elektrická energie apod..

Prevence rizik. Pod tímto pojmem se rozumí veškerá ustanovení nebo opatření, která jsou zavedena nebo se plánují na všech stupních činnosti podniku k prevenci nebo snížení rizik. Proces, jehož cílem je optimalizace rizika se nazývá hodnocení a řízení rizik. První část tohoto procesu, která se zabývá identifikací, hodnocením a srovnáním rizik, přináší podklady pro druhou část procesu, ve které jsou přijímána opatření pro jejich snížení na minimální míru. Nelze –li rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

Místní provozní bezpečnostní předpis- předpis zaměstnavatele upravující zejména pracovní technologické postupy pro používání zařízení a pravidla pohybu zařízení a zaměstnanců v prostorech a na pracovištích .

4. Zodpovědnosti, pravomoci

Zodpovědnosti

Za dodržování této OS zodpovídají všichni vedoucí zaměstnanci a další zaměstnanci firmy, kteří zajistí seznámení všech svých podřízených zaměstnanců s touto OS.

Běžné zodpovědnosti při vykonávání jednotlivých činností v rámci postupů stanovených v této OS jsou stanoveny v textu kapitol.

5. Identifikace nebezpečí, hodnocení a omezování rizik

5.1. Všeobecně

Zavádí se a budou udržovány dokumentované postupy zajišťující:

- a. identifikaci nebezpečí;
- b. hodnocení rizik;
- c. omezování rizik;
- d. hodnocení kroků a) až c).

5.2 Identifikace nebezpečí

Na identifikaci nebezpečí se budou podílet vedoucí pracovníci na všech stupních řízení, podklady budou zpracovávány na ref. BOZP. Na každé pracoviště zpracují vedoucí pracovníci:

- krátký popis pracovního procesu-pracovní operace-technologického postupu
- instrukce k bezpečnému používání stroje-zařízení

- stručný výčet rizik
- systém ochrany, OOPP
- možný vznik havarijní situace a její řešení

Při identifikaci nebezpečí na pracovišti je nutno brát v úvahu:

- a. situaci nebo události, popřípadě kombinaci okolností, které by mohly být příčinou úrazu nebo onemocnění;
- b. charakter potenciálního úrazu nebo onemocnění, odpovídající příslušné činnosti, výrobku nebo službě;
- c. dřívější úrazy, nehody a onemocnění.

V rámci procesu identifikace je třeba rovněž věnovat pozornost:

- a. způsobu, jakým je práce organizována, řízena a vykonávána, jakož i veškerým změnám těchto podmínek;
- b. uspořádání pracovišť, charakteru pracovních procesů, materiálů, strojů a zařízení;
- c. výrobě, instalaci a uvádění do provozu, jakož i manipulaci a likvidaci (materiálů, pracovišť, strojů a zařízení);
- d. nákupu zboží a služeb;
- e. uzavírání kontraktů na dodávky a subdodávky strojů, zařízení, služeb a prací, včetně specifikace kontraktů a závazkových vztahů vůči dodavatelům;
- f. kontrole, údržbě, zkoušení, opravám a výměnám (strojů a zařízení).

5.3 Hodnocení rizika

Hodnocení rizika bude na základě podkladů provádět odbor BOZP

Je nutno zhodnotit veškerá rizika, která jsou spojena s každým identifikovaným nebezpečím, a na základě stanovené míry rizika určit priority opatření k omezení rizika. Identifikaci nebezpečí, hodnocení rizika a postupy omezování rizika je třeba podrobovat dokumentovanému hodnocení jejich efektivnosti a v případě nutnosti je upravovat.

5.4 Omezování rizika

Návrhy na omezování rizika bude podávat ref. BOZP, navržené preferenční pořadí bude projednáváno s vedením podniku

Veškerá rizika, která podle výsledků procesu hodnocení vyžadují omezení, je třeba omezit na základě preferenčního pořadí opatření k omezení rizika (obvykle nazývaného hierarchie opatření), založeného na principu rozumné dosažitelnosti. Za prvořadé opatření k omezení rizika se považuje jeho eliminace.

5.5 Havarijní připravenost a zásahy

Vedoucí provozů identifikují možné havarijní situace a navrhnou postupy zásahu. Tyto budou zapracovány ref. BOZP do Místních provozních bezpečnostních předpisů.

Je třeba identifikovat veškeré potenciální havarijní situace a dokumentovat havarijní postupy se zřetelem k zabránění vzniku onemocnění a úrazů nebo jejich zmírnění.

Organizace má přezkoumávat a podle potřeby revidovat svou havarijní připravenost a postupy zásahu, zejména po vzniku nehod nebo havarijních situací.

Tyto postupy je potřeba pravidelně testovat.

6. Zásady postupu při identifikaci a hodnocení rizik BOZP

Identifikace a hodnocení rizik tvoří nedílnou součást zabezpečování oblasti BOZP v rámci budovaného systému řízení. Proto je bezpodmínečně nutné provádět ji a aktualizovat v pravidelných intervalech, minimálně však 1 x za 2 roky.

Vedoucí provozů jsou povinni včas písemně upozornit ref. BOZP na skutečnosti, související s nutností doplnění nebo přezkoumání daného stavu v oblasti rizik.

Doplnění a přezkoumání rizik včetně stanovení stupně jejich nebezpečnosti je prováděno zejména:

- při zásadních změnách technologie, změnách vstupů či výstupů
- při změně právních předpisů, technických norem, technických a řídicích dokumentů;
- na základě zjištění auditů a všech druhů kontrol;
- na základě výsledku přezkoumání systému BOZP vedením;
- na základě vyhodnocení důsledků havárie, mimořádného stavu, těžkého či smrtelného pracovního úrazu, nebo provedené analýzy v oblasti rizik.

Návrh na doplnění nebo přezkoumání rizik a jejich stupně nebezpečnosti probíhá v souladu s postupem změnového řízení řídicích dokumentů podniku.

Doplnění nebo přezkoumání rizik a jejich stupně nebezpečnosti je prováděno podle následujících kroků:

- a. Vedoucí pracovník příslušného pracoviště vytvoří na základě předchozího návrhu příslušný pracovní tým a spolu s ref. BOZP seznámí pracovní tým s tímto řídicím dokumentem.
- b. Pracovní tým provede posouzení všech stávajících skutečností, které se týkají identifikace a hodnocení rizik. V odůvodněných případech – viz výše uvedené, provede potřebnou aktualizaci.
- c. Po přezkoumání a následném doplnění rizik (provedení aktualizace příslušné části registru rizik) pracovní tým stanoví stupeň nebezpečnosti rizik na základě schválené metodiky.
- d. Ref. BOZP následně informuje o výsledku doplnění a přezkoumání rizik představitele vedení, a zajistí potřebné změnové řízení.

Bezpečnostní kategorie v podniku řízené

- bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- bezpečnost technických zařízení – technická bezpečnost
- požární bezpečnost
- fyzická ochrana majetku
- havarijní plánování
- havarijní připravenost
- ochrana životního prostředí

7. Charakteristika podniku z hlediska rizik

Pracoviště tvoří objekty:

A) zděná budova

Hluk, prašnost, vibrace a další ohrožující faktory na pracovištích nebyly dosud změřeny a pravděpodobně nebudou přesahovat stanovené limity.

7.1. STRUKTURA PODNIKU.

7.1.1.. PŘÍJEM SUROVIN

7.1.2.

7.1.3.

7.1.4.

7.1.5.

Zaměstnanci pracují v dělnických profesích :

- Ředitel
- Pedagog
- Dělnické profese uklízečka,údržbář,kuchařka
- Administrativní pracovník

7.1.1. POSOUZENÍ RIZIK je pro jednotlivé činnosti a profese uvedeno v přílohách (jednotlivé činnosti)

7.1.2. Hodnocení rizik- metodika

HODNOCENÍ RIZIK

Pracoviště:	Druh rizika	Přijate lnost	Pravdě podob nost	Ohodno cení	Navrhovaná opatření
Údržbář	a ₃ , c, e, f, g, j ₁ , j ₃ , j ₄ , k, k ₁ , k ₃ , k ₄ , k ₅ , k ₆ , n, o, p, q, r,	b	4	12	
Obsluha	a ₃ , c, e, f, g, j ₁ , j ₃ , j ₄ , k ₁ , k ₃ , k ₄ , k ₅ , k ₆ , n, o, p, q, r,	b	4	12	
PRACOVNÍ PROSTOR	a ₃ , b ₁ , b ₂ , c, d, e, f, g, j ₃ , j ₄ , k ₁ , k ₃ , k ₄ , k ₅ , k ₆ , n, o, p, q, r,	B	4	12	

5/8

Příklady druhu nebezpečí a z nich vyplývajícího rizika:

a) uklouznutí

- a₁) uklouznutí na rovinném nebo šikmém povrchu
- a₂) uklouznutí na schodech nebo žebřících
- a₃) uklouznutí na a₁ nebo a₂ vlivem kluzkého povrchu

b) pád z výšek

- b₁) vlivem nezajištěného nebo špatně zajištěného pracoviště
- b₂) nesprávným postupem při práci ve výškách

c) pády předmětů z výšek

d) snížená průchodnost při chůzi po stanovených trasách, při překonávání průlezů nebo prolézání k místům práce

e) manipulace při ručním zvedání břemen a přenášení břemen

f) demontáž, montáž, výroba a údržba zařízení

g) transport (doprava, manipulace a přeprava)

h) oheň a exploze

i) násilí na zaměstnancích

j) zasažení škodlivými látkami

- j₁) vdechnutí látky
- j₂) požití látky
- j₃) kontakt látky s kůží
- j₄) zasažení očí
- j₅) dlouhodobé negativní působení látky j₅ – j₄

k) zasažení energiemi

- k₁) zasažení elektrickým proudem
- k₂) zasažení magnetickým polem
- k₃) zasažení tepelnou energií (opaření horkým médiem, popálení od horkého vzduchu, ohně)
- k₄) zasažení mechanickou energií (přimáčknutí, úder, pořezání, vtáhnutí do úzkého prostoru nebo rotující části, zachycení vlasů na rotující části apod.)
- k₅) zasažení vibracemi
- k₆) zasažení hlukem
- k₇) zasažení radioaktivitou
- k₈) dlouhodobé negativní působení faktorů k₂, k₅, k₆ a k₇

l) ohrožení monotónní/opakovanou jednotvárnou činností

m) nedostatečně osvětlené pracoviště

n) vliv mikroklimatických podmínek (teplota, vzduchu, vzduchu, prašnost)

o) vliv venkovních klimatických podmínek (působení slunce, horka, chladu, deště, větru, prašnosti prostředí)

p) ergonomická rizika

r) psychologické faktory – pracovní zátěž, vliv konfliktů, vliv rozhodování v afektu, reakce v případě nouzových situací

s) faktory pracovního procesu (noční práce, odpočinek...

t) činnost dodavatelů

Posouzení rizik – rozhodnutí o míře přijatelnosti

Možné následky – škody se vyjadřují ve čtyřech kategoriích:

Poranění:

- a) **zanedbatelné** lehké,
nevyžadující ošetření
- b) **lehké** vyžadující ošetření,
bez následků
- c) **těžké** těžké,
s následky, invalidita
- d) **kritické** smrt,
jako důsledek poranění

Pravděpodobnost výskytu rizika

Vyjádřena v šesti kategoriích:

1. **častý výskyt**
pravděpodobný často se vyskytující výskyt s trvalým nebezpečím ohrožení
2. **pravděpodobný výskyt**
událost vznikne několikrát v průběhu daného období, jedná se o časté ohrožení
3. **příležitostný výskyt**
událost vznikne jen někdy v průběhu daného období, zřídka ohrožení, jedná se spíše o náhodný výskyt
4. **nepravděpodobný, ale možný výskyt**
událost není příliš pravděpodobná, ale nelze ji vyloučit
5. **málo pravděpodobný výskyt**
výskyt nežádoucí události je zcela ojedinělý
6. **nemožný výskyt**

vznik události je takřka fyzikálně nemožný a nemůže tedy dojít k reálnému ohrožení

Klasifikace rizik podle rozsahu následků nežádoucí oblasti

Pravděpodobnost výskytu rizika	Možné následky – škody			
	A	b	C	d
1	4	3	2	1
2	8	6	4	2
3	12	9	6	3
4	16	12	8	4
5	20	15	10	5
6	24	18	12	6

Kategorizace (klasifikace rizik)

Radí se podle umístění v tabulce na čtyři rizikové skupiny:

Kategorie: Stupeň:

I. 1 – 3 nepřijatelné riziko

Jsou nezbytná opatření na jeho snížení

Činnost nesmí být započata nebo v ní pokračováno do té doby, než je riziko redukováno

II. 4 – 9 nežádoucí riziko

Nutno přijmout opatření ve stanoveném termínu

III. 10 – 16 přijatelné riziko

Za učinění příslušných bezpečnostních opatření

IV. 18 – 24 riziko akceptovatelné bez zvláštních opatření

POSOUZENÍ Z HLEDISKA KATEGORIZACE

Na základě § 37 Zákona č. 258/2000 Sb.

9.1. Vzhledem k tomu, že nebylo provedeno měření exponování

prachu, hluku a vibracím, bude vhodné provést měření a dle změřených hodnot zařadit ve spolupráci s OHS pracoviště do kategorie odpovídající naměřeným hodnotám. Na základě těchto měření bude posuzována zdravotní způsobilost pracovníka a zaměstnanci se účastní periodických zdravotních prohlídek daných rizikem.

6.5. Při práci s chemickými prostředky bude nutno vycházet z bezpečnostních listů dodaných výrobcem (distributorem) a R – a S- vět daných výrobcem (distributorem) a na základě těchto realizovat režim bezpečné práce s nimi. Pracovníci budou prokazatelně seznámeni s riziky používaného prostředku (R – věta) a budou jim přiděleny OOPP dle pokynu výrobce (distributora) prostředku (S – věta). Při přidělování k práci s těmito prostředky bude zaměstnavatel vycházet ze zdravotní způsobilosti pracovníka.

6.6. V podniku bude zaveden *System řízené BOZP* a bude vypracován *Harmonogram termínů odborných školení*.

6.7. Budou přijata opatření na minimalizaci možného vzniku rizik a bude vypracován harmonogram odstranění stávajících rizik. Především se jedná o organizační opatření, které navrhne vedení podniku na základě zjištěných závad.

Přehled základních pojmů

Bezpečnost práce – je obor, který se zabývá technickými, technologickými, organizačními, výchovnými a jinými opatřeními. Jejím cílem je vytvoření takového pracoviště a pracovního prostředí, ve kterém nebude docházet k pracovním úrazům. Bezpečnost práce resp. bezpečnost při práci, je stav pracovních podmínek zabraňující působení nebezpečných činitelů pracovního procesu na zaměstnance, popř. na další osoby.

Bezpečnost práce je zajišťována zejména stanovením a dodržováním požadavků na pracoviště (uspořádání, vybavení) a pracovní prostředí, na bezpečnost technických zařízení (včetně jejich používání), na vhodnou organizaci práce, vhodné technologické a pracovní postupy (včetně zakázaných manipulací), požadavky na zdravotní a odbornou způsobilost zaměstnanců a další. Tyto požadavky jsou předmětem úpravy předpisů k zajištění bezpečnosti práce.

Bezpečné pracoviště - je dobrovolný program vyhlášený ČÚBP pod záštitou MPSV určený malým a středním podnikům a osobám samostatně výdělečně činným, který má pomoc plnit zákonem stanovené podmínky a požadavky bezpečnosti práce. Je zaměřen na poznání nebezpečí, která ohrožují zdraví a životy zaměstnanců, a na přijímání a provedení odpovídajících bezpečnostních opatření. Týká se také negativních vlivů na životní prostředí a jejich prevencí a náprav. Naplněním jednotlivých kroků programu se vytváří základ pro systémové a systematické zajištění bezpečnosti práce.

Bezpečnost technických zařízení – je zajišťována stanovením technických a jiných požadavků na jejich projekci, konstrukci, provedení, umístění, provoz a pracovní činnosti na nich prováděných. Tyto požadavky vyplývají z předpisů k zajištění bezpečnosti technických zařízení, z technických předpisů, harmonizovaných norem, ale i z návodů k používání bezpečnostně technických požadavků aj.

Bezpečnostně technické požadavky – vydává je Státní úřad inspekce práce (dále jen „SÚIP“) (v minulosti Český úřad bezpečnosti práce) jako schválený praktický návod, vyjadřující odborný názor inspekce práce a organizace státního odborného dozoru tj. Institutu technické inspekce Praha (dále jen „ITI Praha“) a případně jiných zainteresovaných subjektů, jak zajistit bezpečnost práce a bezpečnost technických zařízení a tím předcházet rizikům ohrožení života, zdraví, životního prostředí a majetku osob.

Bezpečnostní přestávky – zaměstnavatel je mj. povinen organizovat práci, stanovit a provádět pracovní postupy tak, aby zaměstnanci nevykonávali činnosti jednotvárné a jednostranně zatěžující organismus. Nelze-li takové práce vyloučit, musí být přerušovány tzv. bezpečnostními přestávkami, které se považují za výkon práce a je třeba je odlišovat od přestávek na jídlo a oddech. Doba výkonu jednotvárné a jednostranně organizmus zatěžující činnosti v rámci pracovní doby musí být časově omezena a musí být vedena jak evidence o době jejího výkonu, tak o době bezpečnostních přestávek (týká se zejména dopravy, manipulace s materiálem, práce se zobrazovacími jednotkami).

Bezpečnostní technik – v praxi nejpoužívanější termín pro označení odborného pracovníka v řešení otázek prevence rizik. Platná legislativa již tento termín nepoužívá, jak živnostenský zákon, tak novelizovaný ZP, hovoří o odborné způsobilosti osob, které vykonávají úkoly v oblasti BOZP a při prevenci rizik.

Bezpečný podnik – je dobrovolný program vyhlášený ČÚBP po záštitou MPSV určený pro velké a střední podniky. Jeho cílem je napomoci zavádění efektivního systému podnikového řízení BOZP a ochrany životního prostředí. Program je založen na integraci řízení bezpečnosti práce do řídicích struktur podniku a podporuje spolupráci zaměstnanců s vedením podniku s cílem zvyšování úrovně bezpečnosti práce. Zavedení systému řízení BOZP a ochrany životního prostředí v daném podniku je zárukou, že budou řádně zabezpečeny a z hlediska systémového řízení pokryty nejen jeho vlastní činnosti a vše co s nimi souvisí, ale i činnosti, které v jeho objektu provádějí subdodavatelé, případně jiné subjekty dočasně či trvale působící v podniku apod. Tento program směřuje především do oblasti prevence a splnění podmínek jím stanovených a vytváří tak předpoklady pro předcházení budoucích nehodových událostí.

Bezpečný výrobek - výrobek, který za běžných nebo rozumně předvídatelných podmínek užití nepředstavuje po dobu stanovené nebo obvyklé použitelnosti žádné nebezpečí nebo jehož užití představuje vzhledem k bezpečnosti a zdraví osob při jeho správném užívání pouze minimální nebezpečí.

Evidence pracovních úrazů – zaměstnavatelé jsou povinni v knize úrazů vést evidenci o všech pracovních úrazech, (i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující tři kalendářní dny) tak, aby mohla být použita jako podklad pro stanovení potřebných opatření a pro pozdější sepsání záznamu o úrazu, projeví-li se následky úrazu později. Zaměstnavatel vede evidenci v knize úrazů v takovém rozsahu, aby obsahovala všechny údaje potřebné k sepsání záznamu o úrazu, kdyby toho bylo později třeba.

Evidence rizikových prací – zaměstnavatel, na jehož pracovištích jsou vykonávány rizikové práce (tj. práce, při nichž je nebezpečí vzniku nemocí z povolání nebo jiné nemoci související s prací, jsou to práce zařazené do kategorie třetí a čtvrté a ty práce z kategorie druhé, o niž tak rozhodne příslušný orgán ochrany veřejného zdraví nebo to stanoví zvláštní právní předpis), je povinen u každého zaměstnance ode dne přidělení rizikové práce vést evidenci (tuto ukládat po dobu 10-ti let, v některých případech až 40-ti let). Tuto evidenci o pracích je povinen předat při svém zániku bez právního nástupce, neuplynula-li dosud stanovená lhůta, orgánu ochrany veřejného zdraví příslušnému podle místa činnosti. Je také povinen orgánu ochrany veřejného zdraví příslušnému podle místa činnosti oznámit všechny skutečnosti, které by mohly mít vliv na zvýšení expozice zaměstnance faktorům pracovních podmínek.

Evidence v kontrolovaných pásmech – o kontrolovaných pásmech (tj. ucelených a jednoznačně určených částech pracoviště, oddělených od ostatního prostoru, viditelně označených a zajištěných tak, aby do nich nemohly vstupovat nepovolané osoby) a zaměstnancích, kteří vstupují do kontrolovaných pásem nebo zde konají svou práci, opravy, údržbu, zkoušky, revize, kontrolu nebo dozor, je zaměstnavatel povinen vést evidenci a ukládat ji po dobu stanovenou zákonem č. 20/1966 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Hlášení pracovních úrazů – zaměstnanec je povinen bezodkladně oznámit svému nadřízenému svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiné osoby, jehož byl svědkem. Nařízením vlády č. 494/2001 Sb. je stanoveno, komu je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu ohlásit smrtelný pracovní úraz, resp. ostatní pracovní úrazy.

Hygienu práce – je odvětví hygieny, které sleduje pracovní prostředí pracujících osob. Věnuje se dále posuzování všech vlivů tohoto prostředí na fyzické a duševní zdraví člověka, zejména vlivu organizace práce, metod a forem práce, výrobních technologií, materiálů a pracovních prostředků. Cílem snahy hygieny práce je zajistit, aby pracovní prostředí i ostatní pracovní podmínky odpovídaly přirozeným vlastnostem zaměstnanců, aby je chránily před škodlivými vlivy a před nadměrným a nepřirozeným zatížením lidského organismu, a pokud možno i aktivně působily na zlepšení jejich zdravotního stavu a podporovaly rozvoj jejich tvůrčích schopností.

Informace o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci – jsou to v zásadě informace dvojího druhu: informace o rizicích vážného ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a informace o opatřeních k ochraně před působením rizik práce. Obě informace velice úzce souvisejí a je nezbytné poskytovat je ve vyváženém souladu.

Oblastní inspektoráty práce (dále jen „OIP“) – jsou orgány inspekce práce, podřízené SÚIP; v jejich čele jsou vedoucí inspektoři bezpečnosti práce, které jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí.

Institut výchovy bezpečnosti práce - je příspěvková organizace zřízená MPSV, jejímž základním účelem je výchova a vzdělávání občanů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Sídlem Institutu výchovy bezpečnosti práce je Brno.

Kvalifikační předpoklady - jsou právními předpisy stanovené odborné požadavky kladené na zaměstnance pro výkon určitého druhu práce. V právních předpisech jsou stanoveny zpravidla stupněm a druhem vzdělání a délkou odborné praxe. Nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance je znalost předpisů k zajištění BOZP.

Mimořádné události – jsou havárie, požár, povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců. Zaměstnavatel je pro případ jejich vzniku povinen přijímat opatření; tato opatření je zaměstnavatel povinen přizpůsobovat měnícím se skutečnostem a kontrolovat jejich účinnost.

Nemoci z povolání – jsou taxativně vyjmenované nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání (viz. nařízení vlády č. 290/1995 Sb.).

Ochranné zařízení – rozumí se jím technické nebo jiné zařízení sloužící k přímé nebo nepřímé ochraně zaměstnanců před pracovními úrazy, resp. k zabránění nehodovým událostem.

Prohlubování kvalifikačních předpokladů (školení) – zaměstnavatelé jsou povinni zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, které doplňují jejich kvalifikační předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jejich práce a pracoviště, pravidelně ověřovat jejich znalost a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

Riziko práce – pojem byl zaveden v souvislosti s implementací určitých požadavků rámcové **Směrnice Rady č. 89/391/EHS** do českého právního řádu. Právo Evropských společenství pojem riziko práce nedefinuje a ani v našem právním řádu jeho definice obsažena není. Rozumí se jím určitá pravděpodobnost vzniku škody na životech a zdraví zaměstnanců za daných podmínek.

Rizikové faktory – jsou zejména faktory fyzikální, chemické, biologické činitele a nepříznivé mikroklimatické podmínky. Nařízení vlády č. 178/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů, stanoví řadu dalších rizikových faktorů pracovních podmínek a jejich členění, hygienické limity, způsob jejich zajišťování a hodnocení a minimální rozsah opatření k ochraně zaměstnanců před jejich působením.

Účast zaměstnanců na řešení otázek BOZP – zaměstnanci mají právo a povinnost podílet se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek souvisejících s BOZP. Činí tak buď prostřednictvím svých zástupců, kterými jsou příslušné odborové orgány nebo zástupci pro oblast BOZP, anebo svojí přímou účastí.

Vyhrazená technická zařízení – jsou to zařízení se zvýšenou mírou ohrožení zdraví a bezpečnosti osob a majetku. Jsou podřízena činnosti organizace státního odborného dozoru – ITI Praha.

Vyšetřování pracovních úrazů – zaměstnavatelé jsou povinni vyšetřit příčiny a okolnosti vzniku pracovního úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovolí, a za účasti příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast BOZP. Bez vážných důvodů jsou povinni neměnit stav na místě úrazu. Důvodem zachování původního stavu při vzniku úrazu je okolnost, že mj. i OIP jsou oprávněny kontrolovat příčiny a okolnosti pracovních úrazů, popřípadě se zúčastňovat šetření na místě úrazového děje. Výsledkem šetření by mělo být odhalení zdrojů a příčin jejich vzniku tak, aby zaměstnavatel mohl přijmout opatření proti jejich opakování.

Zařízení ochrany veřejného zdraví – jsou podle § 86 zákona č. 258/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů, hygienické stanice. Zřizují se k výkonu specializovaných úkonů v ochraně veřejného zdraví, ke kterým patří zejména připravovat podklady pro opatření příslušných orgánů ochrany veřejného zdraví, podílet se na jejich výkonu a plnit úkoly orgánů ochrany veřejného zdraví zejména při sledování ukazatelů zdravotního stavu obyvatelstva, hodnocení a řízení zdravotnických rizik, při monitorování vztahů zdravotního stavu obyvatelstva, faktorů životního prostředí, životních a pracovních podmínek a při uskutečňování programů ochrany a podpory veřejného zdraví, při výchově k podpoře a ochraně veřejného zdraví a při poskytování poradenských služeb pro tuto oblast.¹

6/6

¹ Janáková, A.: Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Olomouc, ANAG: 1999, ISBN 80-72630-06-7, 126 s.

Příloha č. 7/07/BOZP

V České republice působí následující Oblastní inspektoráty práce, resp. jejich kanceláře:

- Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu se sídlem v Praze 160 00 Praha 6, Kladenská 103/105, tel.: 235 364 006;
- Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze 106 00 Praha 10, Průhonická 55, tel.: 272 767 643;
- Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích 370 06 České Budějovice, Vodní 21, tel.:387 424 271, kancelář Jihlava třída Legionářů 17/1091, 586 01 Jihlava, telefon: 567 302 107);
- Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni 301 00 Plzeň, Schwarzova 27, tel.: 377 423 066; kancelář v Sokolově, Jednoty 654; telefon: 352 615 260-1;
- Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem 400 11 Ústí nad Labem, SNP 2720/21, tel.: 472 772 842; kancelář v Liberci, náměstí E. Beneše 26, telefon: 485 244 111, 485 244 423;
- Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj se sídlem v Hradci Králové 501 01 Hradec Králové, Říční 1195, telefon: 495 219 012; kancelář Chrudim, Městský park 274/IV, telefon: 469 623 130
- Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně 658 60 Brno, Milady Horákové 3, telefon: 545 321 285; kancelář ve Zlíně, Čiperova 5182, telefon: 577 577 111, 577 577 412
- Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě 702 69 Ostrava, Živičná 2, telefon: 596 110 162; kancelář v Olomouci, Vejdovského 4, telefon: 585 548 542