

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko - správní

Zajišťování bezpečnosti práce v podnicích  
Renáta Szászová

Bakalářská práce

2009

## **Prohlášení autora**

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne:

**Renáta Szászová**

## **Poděkování:**

Na tomto místě bych ráda poděkovala zejména vedoucímu mé bakalářské práce, panu doc. Ing. Pavlu Duspivovi, CSc., za poskytnutí cenných rad, vstřícné konzultace a odborné vedení mé bakalářské práce.

Dále děkuji zaměstnancům firmy G U A R D 7, v.o.s., za zasvěcení mě do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, poskytnutí materiálu a dlouholetou spolupráci.

## **ANOTACE**

Tato bakalářská práce dokazuje efektivnost zajišťování bezpečnosti práce podniku formou outsourcingu. Pojednává o povinnostech zaměstnavatele a zaměstnance, tak, jak je stanoví legislativa. Varuje před kontrolními orgány bezpečnosti práce a jimi udělovanými sankcemi. Dále popisuje činnosti podniku plnícího funkci externího bezpečnostního technika danému podniku a hodnotí klady a zápory této alternativy.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

bezpečnost práce, outsourcing, legislativa BOZP, prevence rizik, kategorizace práce, školení BOZP, sankce za nesplnění podmínek BOZP

## **TITLE**

Safety at work in companies

## **ANNOTATION**

It treats of completely safety at work in companies, which is complete by external company like outsourcing. This external company is specialists for safety at work. Evidences, that this system effectivity, like outsourcing is, is better to use for enterprise.

## **KEYWORDS**

safety at work, outsourcing, legislature of safety at work, prevention and risk identification, categorization of work, safety training, sanction penal for safety of work

Seznam tabulek.....	9
Seznam obrázků.....	9
Seznam zkratk.....	9
Úvod.....	8
1    Legislativa bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	10
1.1    Povinnosti zaměstnavatele.....	10
1.2    Povinnosti a práva zaměstnance.....	11
1.2.1    Pracovní podmínky žen a mladistvých.....	12
2    Kontrolní orgány v oblasti bezpečnosti práce.....	14
2.1    Orgány státního odborného dozoru.....	14
2.2    Odborové orgány.....	16
3    Zajištění BP v podnicích externí společnosti.....	17
3.1    Zavedení a údržba systému řízení BOZP.....	17
3.2    Zpracování a aktualizace firemní dokumentace BOZP.....	20
3.2.1    Identifikace a prevence rizik.....	20
3.2.2    Kategorizace prací.....	27
3.3    Školení a výchova zaměstnanců BOZP.....	30
3.3.1    Školení vyplývající ze zákona.....	30
3.3.2    Odborná školení.....	32
Druh a název pracovní pozice.....	32
4    Kontrola a sankce za neplnění povinností.....	35
5    Lékařská péče o zaměstnance a pracovní úrazy.....	37
6    Zhodnocení činnosti specializované společnosti zajišťující bezpečnost práce.....	39
Závěr.....	41
Seznam použité literatury.....	43

## Seznam tabulek

tabulka 1: Klasifikace rizik podle rozsahu následků nežádoucích oblastí.....	24
tabulka 2: Příklad pro hodnocení a evidence rizik .....	25
tabulka 3: Lhůty period pro daná školení u vybraných profesí .....	32
tabulka 4: Obecně dané termíny pro lékařské prohlídky jednotlivých pracovních pozic .....	38

## Seznam obrázků

obrázek 1: Pracovní úrazy v ČR a průměrná doba pracovní neschopnosti pro pracovní úraz .....	37
--	----

## Seznam zkratk

BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
BP	bezpečnost práce
ČR	Česká Republika
ČUBP	Český úřad bezpečnosti práce
FO	fyzická osoba
KHS	Krajská hygienická stanice
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky
PO	požární ochrana
TNS	tlakové nádoby stabilní

## Úvod

Bezpečností práce obecně myslíme stav, kdy je pracovníkovi zajištěna ochrana před poškozením zdraví při práci. Ve vyspělých státech se však dnes bezpečnost práce chápe v širším smyslu, jako integrovaná ochrana lidského života, zdraví, životního prostředí i majetku, působením negativních vlivů ekonomických činností. Aspekt bezpečnosti práce je současným světovým trhem řazen k nezákladnějším prvkům řízení organizace a je brán jako nedílná součást kvality ekonomických činností.

Správa bezpečnosti práce je velmi rozmanitá. Nezáleží na tom, jakou má podnik velikost. Záleží jen na rozhodnutí vedení podniku, jakou variantu pro vykonávání bezpečnosti práce si vybere. První varianta je taková, že správu bezpečnosti práce vykonává podnikem pověřený zaměstnanec a to bezpečnostní technik s nutnou odbornou způsobilostí. Druhá varianta je taková, že si podnik najme externí společnost, čemuž se říká outsourcing.

V případě, že se vedení podniku rozhodne pro druhou variantu, může si nechat interní audit a veškerou dokumentaci zpracovat pouze jednorázově, což v podstatě navede budoucího správce bezpečnosti práce na činnost, kterou on sám pak musí vykonávat a zajišťovat její periodiku.

Dlouhodobý outsourcing, je tzv. paušální, kdy si podnik najme externí společnost pro smluvně stanovenou dobu, po jejíž trvání tito externisté přebírají plnou odpovědnost za správu bezpečnosti práce na všech úrovních podniku.

Outsourcing je tedy proces, při kterém podnik deleguje vybrané odborné činnosti na specializované externí subjekty. Důvody tohoto procesu jsou zpravidla tři:

1. Subjekty specializující se na danou problematiku, mají proškolené a vysoce kvalitní pracovní síly.
2. Delegující podnik se pak může plně koncentrovat na svou hlavní činnost a dosažení cílů.
3. Náklady na zajištění outsourcingu jsou zpravidla nižší, než náklady na vlastní vývoj a údržbu způsobilého týmu.

Bakalářská práce je zaměřena na zajišťování bezpečnosti práce v podnicích externí organizací a to dlouhodobým outsourcingem. Cílem práce je popsat činnost společnosti, která poskytuje služby v oblasti bezpečnosti práce, včetně právních omezení, na ně navazujících. Dále stanovit klady a zápory outsourcingové společnosti vyplývající ze zajišťování BP a u konkrétní společnosti zhodnotit poskytované služby.



# 1 Legislativa bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Z největší části legislativu bezpečnosti práce upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dále je také bezpečnost práce uvedena v zákonu č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu.

## 1.1 Povinnosti zaměstnavatele

Upravuje zákoník práce v ustanovení §103.

K povinnostem zaměstnavatelů zejména patří:

- nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis,
- sdělit zaměstnancům, kterým poskytuje závodní preventivní péči o druzích očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit,
- umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
- zaměstnavatel je 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, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování,
- zaměstnavatel určí obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení,
- o informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci, a to písemnou, i když zákon toto neurčuje písemnou formou, ale vyplývá to z povahy věci.

## 1.2 Povinnosti a práva zaměstnance

Upravuje zákoník práce v ustanovení §106.

Zákonem stanovené práva pro zaměstnance jsou např.:

- zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením,
- zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

Zaměstnanec je podle zákona povinen:

- účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
- podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy,
- dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
- nepoužívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci,
- bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,
- podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

Upřesnění těchto povinností je zpravidla v pracovním řádu podniku.

## 1.2.1 Pracovní podmínky žen a mladistvých

Pracovní podmínky žen a mladistvých upravují zvláštní ustanovení zákoníku práce.

### Pracovní podmínky žen

Upravuje zákoník práce v ustanoveních §238 - §242.

- zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol,
- koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět,
- těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé,
- zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti,
- zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.

### Pracovní podmínky mladistvých

Upravuje zákoník práce v ustanovení §243 - §247.

Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

- zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči,
- zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci

nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný,

- mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví,
- mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

## **2 Kontrolní orgány v oblasti bezpečnosti práce**

Právo na ochranu života a zdraví je jedním z nejzákladnějších práv občanů v demokratické republice. Dozor nad jeho dodržováním patří k povinnostem státních orgánů.

### **2.1 Orgány státního odborného dozoru**

Orgány státního dozoru dohlíží na bezpečnost práce, podle zákona č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce .

Tyto orgány jsou oprávněny kdykoliv vstupovat do prostorů zaměstnavatele a vyžadovat potřebné doklady, informace a vytvoření podmínek. Mají v rámci výkonu své činnosti pravomoc nařizovat, aby byly v přiměřených lhůtách odstraněny zjištěné závady, nařizovat vyřazení nebezpečných strojů a zařízení z provozu, zakázat užívání prostorů a technologií, které ohrožují život nebo zdraví pracovníků, zakázat práci přes čas, je-li vykonávána v rozporu s příslušnými předpisy. Mohou zaměstnavatelům udělovat pokuty, navrhopvat přirážky k regresivním náhradám, sociálnímu pojištění a jiné. Tyto pokuty mohou ukládat také zaměstnancům.

Zaměstnanci státního odborného dozoru jsou při výkonu své práce povinni mlčet o zjištěných skutečnostech, o kterých se v rámci dozoru dozvěděli. Za škodu způsobenou při výkonu práce přebírá zodpovědnost stát, který se jí nemůže za žádných okolností zprostit.

Mezi orgány státního odborného dozoru patří:

#### ***a) Český úřad bezpečnosti práce - ČUBP***

Je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí a naopak jsou mu podřízeny orgány inspekce práce. Rozhoduje o zpochybňovaných opatření, které zavedl inspektorát BP a může také nařídit odebrání plnění úkolů svěřených inspektorátům BP za účelem vlastního zájmu se na nich podílet.

Předseda tohoto úřadu je jmenován ministrem práce a sociálních věcí.

### ***b) Orgány inspekce práce***

Řídí se zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který vymezuje inspekci práce jako kontrolní orgán na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, jejich práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených podmínek.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zřizuje Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě a v čele tohoto úřadu je generální inspektor. Taktéž zřizuje oblastní inspektoráty práce, které sídlí v bývalých krajských městech a v jejichž čele je vedoucí inspektor. Oba tyto orgány podléhají správě Českého úřadu bezpečnosti práce a inspektoři jsou jmenováni ministrem práce a sociálních věcí.

K jejich hlavní činnosti zejména patří dozor nad dodržováním předpisů bezpečnosti práce a pracovních podmínek, kontrola vypracované dokumentace. Podílí se na vyšetřování pracovních úrazů a provozních nehod. Při zjištěném porušení předpisů mohou orgány inspekce práce rozhodnout o odnětí oprávnění k činnosti, odnětí osvědčení ke zkouškám, či k obsluze technického zařízení, popřípadě udělovat pokuty.

### ***c) Hygienické služby***

Je podřízena Ministerstvu zdravotnictví. Jejich činnosti se zaměřují především na hygienické podmínky zaměstnanců a na ekologické závady na pracovišti zaměstnavatele.

### ***d) Český báňský úřad***

Sídlí v Praze. Vykonává vrchní dozor nad veškerou hornickou činností a činností prováděnou hornickým způsobem a dohlíží, zda je tato činnost vykonávána podle zákona č.61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě, vydává právní předpisy k provedení horního zákona a vykonává inspekční činnost v oblasti bezpečnosti práce a provozu u hornických organizací a organizací, které používají a vyrábějí výbušniny.

### ***e) Česká inspekce životního prostředí***

Řídí se zákonem č. 282/1991 Sb. o České inspekci životního prostředí.

Tento odborný orgán státní správy je pověřen dozorem nad respektováním norem v oblasti životního prostředí a svou činnost vykonává v pěti oblastech: ochrana ovzduší, ochrana vod, odpadové hospodářství, ochrana přírody a ochrana lesa.

### ***f) Živnostenský úřad (u FO)***

Sleduje stav bezpečnosti práce u podnikatelů či fyzických osob podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon). Je oprávněn přesvědčit se prohlídkou o vhodnosti provozovny ještě před vydáním živnostenského oprávnění a kdykoliv později. K posouzení nezávadnosti provozovny může přizvat i orgány státního dozoru.

## **2.2 Odborové orgány**

Nezávisle na orgánech státního dozoru mají odborové orgány právo rozhodovat a kontrolovat oblast bezpečnosti práce. V případě bezprostředního ohrožení života a zdraví zaměstnanců mají právo na zastavení činnosti. Také mohou vydávat závazné pokyny zaměstnavateli k odstranění nedostatků v bezpečnosti práce či vyšetřovat zdravotní úrazy.

Odborové orgány jsou povinny neprodleně informovat příslušný orgán státního odborného o provedení opatření. Nesouhlasí-li s tímto opatření zaměstnavatel, může zažádat o přehodnocení státním odborným orgánem, avšak do doby nového úsudku platí rozhodnutí odborového orgánu.

### **3 Zajištění BP v podnicích externí společnosti**

Je nutno upozornit, že se nejedná se o formální plnění jakési povinnosti, ale o opravdu účinný prostředek pro snížení nebezpečí na pracovištích. Vedení organizace by tak nemělo uvažovat jen aspekt financí, nýbrž prioritu bezpečnosti práce pro své zaměstnance a úspěšný chod podniku.

#### **3.1 Zavedení a údržba systému řízení BOZP**

Vybere-li si podnik vyhovující externí společnost pro zodpovídání oblasti BP, nastává proces zavedení systému řízení BOZP. Tento proces má u většiny případů jednotný průběhový vzorový rámec, který se skládá z těchto činností:

1. Identifikace potřeb
  - v souladu s platnou legislativou je nutno definovat kroky, které budou v rámci odborného zajištění učiněny, při čemž se zohledňují všechny aspekty organizace, které se na ni vztahují.
2. Stanovení rozsahu
  - stanovení rozsahu každé z řešených oblastí organizace. Např. hodnocení rizik se bude provádět jinak v oblasti administrativy a jinak v oblasti technické výroby.
3. Stanovení personálního zapojení
  - správně nastavená personální politika je nutným počátkem ke kvalitnímu plnění úkolů BOZP. V opačném případě pak může zapříčinit zpomalování informačních toků, nesprávné řízení jednotlivých oblastí s konečným důsledkem negativního projevu oblasti BOZP.
4. Identifikace předpisové části
  - každá oblast organizace je řízena několika organizačními resp. technickými opatřeními. Je nutno vytvořit takový systém dokumentace, aby se jednotlivá nařízení navzájem nevyklučovala, dokumenty byly dostupné pro každého zaměstnance a klade se důraz na jednoduchost dokumentů.
5. Zpracování a vydání předpisů
  - stanovení způsobu a formy distribuce vydávaných dokumentů.
6. Školení vzdělávání zaměstnanců
  - po nástupu zaměstnanec vstupuje do vnitřního systému vzdělávání. Je nutné stanovit



druhy školení, jejich periody, určit kritéria pro vhodného školitele. Neméně důležitá je otázka evidence školení a jejich zajišťování.

#### 7. Kontrolní činnost a zpětná vazba

- kontroly technických zařízení a prostředků, fyzické kontroly na pracovištích, kontroly plnění navrženého opatření v oblastech BOZP.

Externí specialisté se při prvních kontaktech setkávají s organizacemi, které buď nemají oblast BOZP zajištěnu vůbec nebo ji zajišťují pouze částečně.

**Vstupní audit** a seznamování se externích specialistů s místem probíhá následovně:

Jako první se **zjišťuje stávající systém řízení**. Zde vyplouvá na povrch skutečnost, že oblast BOZP není zajišťována komplexně, což je důsledkem jednak neznalosti předpisů ze strany vedení firem, dále pak částečného nezájmu o BOZP.

Většinou se v organizaci provádí školení o BOZP externími školiteli, které stanovený systém řízení BOZP zvláště nezajímá a školí převážně principy obecné legislativy. Při přijetí nového zaměstnance provádí vstupní školení zaměstnanec z personálního oddělení, jeho začlenění do praxe pak vedoucí pracoviště. V organizaci také chybí i odborně způsobilá osoba v prevenci rizik a existuje nedostatečná agenda pracovních úrazů. V organizaci tak není stanoven jasný systém řízení BOZP.

Prvním krokem pro nápravu dosavadního stavu je tedy důsledná **identifikace nedostatků**.

Je nutné charakterizovat jednotlivé oblasti organizace a identifikovat jejich úroveň zajištění BOZP.

Zejména se zaměřujeme na tyto oblasti:

- organizační struktura organizace ve vztahu k zajišťování BOZP,
- oblast prevence rizik (jsou-li učiněny potřebné kroky v oblasti prevence rizik, analýza rizik a jejich zpětná vazba),
- oblast technické prevence (stav pracovišť, pracovních prostředků a zařízení – kontroly lhůt revizí a způsobilost pro jejich řízení),
- oblast školení a vzdělávání (systém provádění školení, druhy a forma školení, požadavky na kvalifikaci školitele),
- oblast zdravotní preventivní péče (vstupní a výstupní lékařské prohlídky, preventivní prohlídky a jejich periodicita, kategorizace prací, poskytování první pomoci, řešení

- pracovních úrazů a nemocí z povolání),
- oblast OOPP (hodnocení rizik ve vztahu k přidělování OOPP, používání, distribuce),
  - kontrolní činnost (způsob a časový řád provádění kontrolní činnosti a její efektivita).

Po analýze jednotlivých oblastí již dochází k **zavedení nápravných opatření**.

**Stanoví se organizační struktura** a vazby mezi jednotlivými pracovními pozicemi. Pomocí této informace lze pak volit z několika variant personálního „zapojení se“ a proniknutí do procesu řízení BOZP.

Pro jednotlivé výše uvedené oblasti je nutností pojmenovat odpovědné osoby a to pracovními pozicemi, nikoli jmény. Jsou jim vytýčeny povinnosti pro vedení a řízení přiřazené oblasti. Při zavádění systému řízení BOZP jsou tedy vyhodnocovány jednotlivé oblasti a k jejich řešení jsou podnikány náležité kroky. Vše je pak definováno v jednom kmenovém předpisu a to z důvodů popsání celého systému jako celku, nikoliv jako řady dílčích kroků.

Tento proces vytvoří maximální transparentnost nově nastaveného systému a každý zaměstnanec, v případě pochyb či nejasností, vychází vždy pouze z jednoho předpisu.

Po vstupním auditu a zvolení vhodné personální struktury je třeba se zaměřit na **řešení dílčích oblastí**. Důležitou částí této fáze je, aby se na zavádění systému podílely všechny úrovně a složky organizace. Jak top management, tak i vedoucí zaměstnanci na pracovních úsecích jsou tedy koordinováni externím technikem BOZP.

### **Audity systému organizace BOZP a PO**

Audity slouží ke zjištění aktuálního stavu BOZP, což má po vyhodnocení návaznost na další opatření. Jsou prvním krokem k uvedení podniku do vyhovujícího stavu po stránce bezpečnosti práce. Známe:

- vstupní (interní) audit – při první návštěvě provozu,
- prověrky - předepsány Zákoníkem práce § 136a, odst.4.,
  - jedná se o kontrolu systému řízení BOZP a kontrolu plnění povinností na úsecích BOZP v podniku. Pro zpětnou vazbu je po prověře vždy zpracován návrh

opatření k odstranění nedostatků. Tyto kontroly jsou prováděny v roční periodě, či při výjimečných situacích.

## **3.2 Zpracování a aktualizace firemní dokumentace BOZP**

Mezi firemní dokumentaci bezpečnosti a hygieny práce či technických zařízeních, které jsou vypracované na základě identifikace rizik a kategorizace prací, řadíme například:

- směrnice pro řízení bezpečnosti práce v podniku,
- směrnice pro přidělování OOPP,
- provozní předpisy,
- bezpečnostně technické pokyny,
- evakuační plán,
- osnovy školení zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců,
- traumatologický plán,
- zápisníky BOZP,
- dokumentaci k technickým zařízením,
- dopravně provozní řád,
- místní řád skladu,
- plán odpadového hospodářství.

### **3.2.1 Identifikace a prevence rizik**

Základním krokem k bezpečnosti každé organizace je identifikace rizik v podniku. Tento proces se musí v periodách opakovat a na základě vyhodnocení těchto rizik, sloužících k jejich prevenci, je tak eliminovat.

Základními právními normami, definující pojmy prevence rizik, riziko a kategorizaci rizik, jsou zákoník práce ve znění zákona č.155/2000 Sb., zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví a na ně navazující příslušné prováděcí právní předpisy. Tyto zákony nabyly účinnost od 1.ledna 2001.

### **Zákoník práce, §102 definuje rizika a jejich prevence jako:**

- zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší,
- není-li možné rizika odstranit, je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o přijatých opatřeních podle věty první vede zaměstnavatel dokumentaci.

Pro pochopení problematiky pracovních rizik je třeba definovat základní pojmy:

#### **Pracovní riziko**

Definujeme jako pravděpodobnost možného zranění či poškození zdraví zaměstnance, vystaveného v pracovním procesu potenciálním zdrojům úrazů nebo ohrožení zdraví zaměstnance. Z hlediska pracovního práva patří mezi rizika všechny zdroje úrazů, jako jsou např. nadměrné teplo nebo chlad, průmyslové škodliviny, záření apod. Pracovní rizika dělíme na *mechanická, fyzikální, chemická a biologická*. Jsou dána pracovními podmínkami, pracovním prostředím a vším, s čím zaměstnanec přichází do styku [5].

#### **Prevence rizik**

Vymezení tohoto pojmu můžeme najít v zákoně č.155/2000 Sb., který zcela nově obsahuje ustanovení týkající se prevence rizik, nebo v zákoníku práce §102, kde se prevence rizik definuje takto:

- Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

Pro prevenci rizik existují tzv. *všeobecné preventivní zásady*. Tyto zásady ve své podstatě tvoří vyhrazené *povinnosti zaměstnavatele*, vztahující se k prevenci rizik, jako jsou například:

- přednostně uplatňovat prostředky kolektivní ochrany, jakožto ochranu pro více zaměstnanců společně, oproti prostředkům individuální ochrany jako jsou OOPP, pracovní oděvy, obuv, čisticí prostředky i ochranné nápoje. Individuální ochrana však nastupuje až tam, kde již nelze vyloučit vlivy kolektivní ochrany,
- zaměstnavatel je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zvláště pak technické prevence a při tom dodržovat metody ke zjišťování a hodnocení podle prováděcího právního předpisu.

### **Hodnocení a řízení rizik**

Je dvoufázový proces, kdy jeho první fáze se zabývá identifikací, hodnocením a srovnáním rizik, v návaznosti na jeho druhou fázi, ve které se přijímají opatření pro snížení a minimalizaci těchto rizik. Výsledkem je pak optimalizace rizika. Není-li však možné rizika zcela odstranit, je povinností zaměstnavatele po vyhodnocení přijmout taková opatření, při jejichž dodržování bude minimalizováno ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců na pracovišti [5].

Identifikaci rizik je nutno hodnotit a aktualizovat opakovaně, v pravidelných intervalech minimálně 1x až 2x ročně, přičemž doplňování či přezkoumávání se provádí vždy, při :

- změně technologie, změnách vstupů či výstupů,
- změně právních předpisů, technických norem, atd.,
- na základě zjištění auditů a všech druhů kontrol,
- na základě hodnocení výsledku havárie, mimořádného stavu – těžkého či smrtelného pracovního úrazu [5].

### **Osobní ochranné pracovní prostředky**

Vymezuje zákoník práce v §104:

- osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví a nesmí bránit při výkonu práce,

- v prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebením nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, poskytuje zaměstnavatel jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv,
- zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu,
- zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání,
- osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

#### **Příklady druhu nebezpečí a z nich vyplývajícího rizika:**

- uklouznutí:
  - 1) uklouznutí na rovinném nebo šikmém povrchu,
  - 2) uklouznutí na schodech nebo žebřících,
  - 3) uklouznutí na 1) nebo 2) vlivem kluzkého povrchu.
  
- zasažení škodlivými látkami:
  - 1) vdechnutí látky,
  - 2) požití látky,
  - 3) kontakt látky s kůží,
  - 4) zasažení očí,
  - 5) dlouhodobé negativní působení faktorů 1) – 4).

#### **Posouzení rizik – rozhodnutí o míře přijatelnosti**

Posuzují se možné následky či škody, které se vyjadřují ve 4 kategoriích:

- a) **zanedbatelné**, lehké, nevyžadující ošetření,
- b) **lehké**, vyžadující ošetření, bez následků,
- c) **těžké**, s následky, invalidita,
- d) **kritické**, smrt jako důsledek poranění [9].

## Pravděpodobnost výskytu rizika

Je shrnuta do 6 kategorií:

### 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, ohrožení zřídka, jedná se spíše o náhodný výskyt.

### 4. nepravděpodobný, ale možný výskyt

- událost není příliš pravděpodobná, ale nelze ji vyloučit.

### 5. málo pravděpodobný výskyt

- výskyt je zcela ojedinělý.

### 6. nemožný výskyt

- vznik události je takřka fyzikálně nemožný a nemůže tedy dojít k reálnému ohrožení [9].

**tabulka 1: Klasifikace rizik podle rozsahu následků nežádoucích oblastí**

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

Zdroj: [www.guard7.cz](http://www.guard7.cz)

## Kategorizace (klasifikace) rizik

Řadí se podle umístění v tabulce na 4 rizikové skupiny:

### Kategorie: Stupeň:

#### I. 1 – 3 nepřijatelné riziko.

- 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 [9]

**tabulka 2: Příklad pro hodnocení a evidence rizik**

Pracovní činnosti	Přijatelnost rizika	Pr-st výskytu rizika	Kategorie rizika	Stupeň rizika
Sběr, třídění, odvoz a zneškodňování nebezpečných látek	c	4	12	III.
Provoz, obsluha a běžná údržba TNS	b	5	15	III.

Zdroj: [www.guard7.cz](http://www.guard7.cz)

Taková externí společnost zajišťující bezpečnost a ochranu zdraví při práci plní zejména činnosti vedoucí k zajištění prevenci rizik, čímž se rozumí účelová dělba práce mezi vedoucí zaměstnanci, pravidelná kontrola na pracovištích a stanovení odpovědnosti za odstranění zjištěných závad. Cílem tohoto periodického procesu je maximální zneškodnění veškerých rizik, hrozících při pracovních činnostech zaměstnancům na pracovišti.



Vedoucí oddělení a provozu jsou tak povinni včas písemně upozornit odborně způsobilou osobu na skutečnosti, související s nutností **doplnění nebo přezkoumání daného stavu v oblasti rizik**, které probíhá podle následujících kroků :

- a) v případě, že společnost nezaměstnává osobu s odbornou způsobilostí, která by dohlížela na bezpečnost práce, vedení podniku má povinnost zajistit bezpečnostního technika u externí společnosti. Tato externí společnosti se jako svou hlavní činností zabývá péčí o bezpečnost práce a zdraví u svých klientů a s tím související i náležitě zpracování dokumentace,
- b) přiřazená odborně způsobilá osoba provede posouzení stávajících skutečností na všech úrovních podniku, které se týkají identifikace a hodnocení rizik,
- c) po přezkoumání a následném doplnění a aktualizaci rizik, stanoví stupeň nebezpečnosti rizik na základě schválené metodiky,
- d) po vyhodnocení informuje o výsledku rizik představitele vedení a zajistí potřebné změny a dokumentaci.

### **Odborná způsobilost**

Zaměstnává-li zaměstnavatel:

- nejvýše 25 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, má-li k tomu potřebné znalosti,
- 26 – 500 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, je-li k tomu odborně způsobilý,
- více než 500 zaměstnanců, zajišťuje úkoly v prevenci rizik vždy jednou nebo více odborně způsobilými osobami [6].

Zaměstnavatel je povinen poskytnout odborně způsobilé osobě k zajišťování úkolů v prevenci rizik potřebné prostředky, dobu potřebnou k výkonu její činnosti, písemnosti týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání. Plní-li na jednom pracovišti úkoly v prevenci rizik více než 2 odborně způsobilé osoby, zaměstnavatel určí, kdo bude provádět koordinaci jejich činností.

### **Odborně způsobilá osoba**

Je vymezena v rámci prevenci rizik v zákoně č.309/2006 Sb. §10. Odborně způsobilá osoba by měla mít:

- alespoň střední vzdělání s maturitou,
- odbornou praxi:

- v délce alespoň 3 let,
  - v délce 2 let, jestliže fyzická osoba dokončila vyšší odborné vzdělání,
  - v délce 1 roku, jestliže fyzická osoba dokončila vysokoškolské vzdělání v bakalářském nebo magisterském studijním programu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Za odbornou praxi se považuje doba činnosti vykonávaná v oboru, ve kterém fyzická osoba bude zajišťovat úkoly v prevenci rizik nebo v oboru bezpečnosti práce,
- doklad o úspěšně vykonané zkoušce z odborné způsobilosti [6].

### 3.2.2 Kategorizace prací

Práce kategorizujeme podle míry výskytů rozhodujících faktorů a podle jejich rizikovosti, do čtyř kategorií. Rozhodujícími faktory myslíme takové faktory, které při dané práci mohou významně ovlivňovat zdraví zaměstnanců při práci. Tato kritéria a limitní hodnoty uveřejňuje vyhláška 432/2003 Sb., která stanovuje podmínky pro zařazování prací do kategorií. Práce, které se provádějí na stavbách a které trvají po dobu kratší než 1 rok nekategorizujeme.

#### Právní předpisy upravující kategorizaci prací:

- zákon č.258/2000 Sb., o veřejném zdraví,
- vyhláška č.432/2003 Sb.,
- nařízení vlády č.178/2001 Sb. – stanovuje podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci,
- nařízení vlády č.502/2000 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací,
- směrnice Rady 98/24/ES o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci,
- a další.

#### Povinnosti zaměstnavatele při kategorizaci:

- zabezpečit neprodleně mimořádná měření faktorů pracovních podmínek, pokud takto rozhodne závodní preventivní ošetřovatelé či příslušný orgán ochrany veřejného zdraví,
- odstranit příčinu způsobující překročení limitních hodnot,

- jsou-li u něj na pracovišti vykonávány rizikové práce, je jeho povinností vést evidenci o každém zaměstnanci ode dne přidělení rizikové práce.

Každá **evidence** musí obsahovat informace o jménu, příjmení a rodném čísle, o počtu odpracovaných směn při rizikové práci, o datech a druzích provedené lékařské preventivní prohlídky a o výsledcích sledování zátěže organismu zaměstnanců faktory pracovních podmínek.

Mezi faktory, které působí na zaměstnance v průběhu jejich pracovní činnosti uvažujeme prach, chemické látky, hluk, vibrace, neionizující záření a elektromagnetické pole, fyzickou zátěž, pracovní polohu, zátěž teplem a chladem, psychickou zátěž, zrakovou zátěž, práci s biologickými činiteli a práci ve zvýšeném tlaku vzduchu.

### **Návrh pro kategorizaci prací**

Předkládá se zaměstnavatelem vždy při změně podmínek výkonu práce, které ovlivňují její zařazení do dané kategorie. Každý návrh podaný zaměstnavatelem musí obsahovat:

1. označení práce,
2. název a umístění pracoviště, kde je daná práce vykonávána,
3. pracovní činnosti, které jsou během pracovní doby prováděny,
4. délku směny,
5. faktory působící při vykonávání pracovní činnosti a jejich hodnoty,
6. návrh kategorie, do které má být práce zařazena,
7. počet zaměstnanců, vykonávající danou práci, z toho počet žen,
8. opatření přijatá k ochraně zdraví zaměstnanců při práci [8].

### **Zařazení práce do kategorie:**

Před zařazením je potřeba provést souhrnné hodnocení zátěže faktory, které působí při vykonávání činnosti na dané úrovni podniku.

#### ***1.kategorie***

- práce, při nichž není pravděpodobný nepříznivý vliv na zdraví,
- práce, které nejsou zařazeny do kategorie č.2, 3, 4.

## **2.kategorie**

- práce, při nichž lze očekávat nepříznivý vliv na zdraví jen výjimečně,
- práce, při nichž nejsou překračovány hygienické limity faktorů,
- práce, naplňující další kritéria pro jejich zařazení do kategorie č.2.,
- práce v této kategorii zařazuje zaměstnavatel:
  - do 30 dnů ode dne zahájení jejich výkonu,
  - do 10 dnů ode dne vykonatelnosti rozhodnutí orgánu ochrany veřejného zdraví.

## **3.kategorie**

- práce, při nichž jsou překračovány hygienické limity,
- práce, při nichž se vyskytují opakované nemoci z povolání nebo statisticky častěji nemoci způsobené pracovní činností,
- nezbytné využívat osobní ochranné pracovní pomůcky a jiná ochranná opatření.

## **4.kategorie**

- práce, při nichž je vysoké riziko ohrožení zdraví a které nelze zcela vyloučit ani při používání ochranných opatření jako jsou např. osobní ochranné pracovní pomůcky.

Práce, spadající do 3. a 4. kategorie, se označují jako **rizikové práce**. Při jejich výkonu hrozí pravděpodobnost vzniku onemocnění zaměstnance. Je také ale možné, schválí-li návrh zaměstnavatele příslušný orgán ochrany veřejného zdraví, může být zařazena i v 2. kategorii [9].

## **Orgány ochrany veřejného zdraví**

Jsou podle zákona č.258/2000 Sb. Ministerstvo zdravotnictví, krajské hygienické stanice, Ministerstvo obrany a Ministerstvo vnitra. Hygienické stanice a zdravotní ústavy jsou zřízeny v každém kraji a zřizovatelem je Ministerstvo zdravotnictví ČR.

Mezi jejich funkce patří příprava podkladů pro hodnocení a řízení zdravotních rizik, sledování faktorů ovlivňujících pracovní činnosti či životní prostředí, poskytování poradenských služeb a dalších služeb na úseku ochrany veřejného zdraví a rozhodují o zařazení do skupin č.3, 4.

Jsou oprávněny rozhodovat o zařazení práce, o níž má zaměstnavatel za to, že je prací 1. či 2. kategorie, do vyšší kategorie, dále o tom, že práce 2.kategorie je prací rizikovou a také o tom, že práce ve 3. a 4. kategorii již není prací těchto kategorií. Proti rozhodnutí Ministerstva Zdravotnictví ČR se lze odvolat prostřednictvím příslušné KHS.

### **3.3 Školení a výchova zaměstnanců BOZP**

Snad nejdůležitější činnost z oblasti prevence rizik je výchova zaměstnanců, kde uvažujeme zejména vzdělávání zaměstnanců. Rozeznáváme několik druhů školení, mezi které patří vstupní (úvodní) školení BOZP, periodická školení BOZP a speciální školení BOZP jako např. mimořádné, či poúrazové školení. Dále pak rozeznáváme školení BOZP povinná ze zákona a odborná školení, kde závěrem je osvědčení o způsobilosti.

Všechna školení končí ověřením nabytých znalostí, buď ústní zkouškou, písemným testem nebo komisionální zkouškou. Účelem tohoto ověření znalostí zaměstnanců získané v jednotlivých druzích školení BOZP je prokázat jejich způsobilost k výkonu práce. Znalosti prověřuje školitel, popř. zkušební komise, po ukončení školení. Hodnocení znalostí je zpravidla dvoustupňové. Buď zaměstnanec prospěl, či neprospěl. Školitel má pravomoc podle stanovených kritérií znalosti posuzovat a na základě posudku pak rozhodnout o udělení způsobilosti. V opačném případě, kdy zaměstnanec neprospěl u zkoušky, je povinen se do jednoho měsíce podrobit zkoušce znovu. Do doby, než zaměstnanec úspěšně projde zkouškou, je zaměstnavatel povinen nepřidělovat zaměstnanci práci, ke které neprokázal kvalifikaci.

#### **3.3.1 Školení vyplývající ze zákona**

Zaměstnavatel je povinen podle zákoníku práce, ustanovení §103 zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. A to vždy:

- při nástupu zaměstnance do práce,
- při změně pracovního zařazení,
- při změně druhu práce,
- při zavedení nové technologie, pracovních postupů apod.,

- v dalších případech, které mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

#### **a) Úvodní školení na pracovišti**

Vstupní školení je určeno pro nové zaměstnance a tento proces výchovy začíná již dnem nástupu. Zaměstnavatel je povinen každého nového zaměstnance prokazatelně seznámit s předpisy a zásadami BOZP, zaměřenými na jeho konkrétní pracoviště a práce, za které bude nastupující zaměstnanec odpovídat.

Vstupní školení BOZP povinně absolvují:

- všichni zaměstnanci nově přijatí do pracovního poměru,
- zaměstnanci nově přijatí do vedlejšího pracovního poměru, zaměstnanci pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- žáci zaměstnávání v rámci výchovy k povolání, jiné osoby nastupující do pracovního poměru u zaměstnavatele ke krátkodobé výpomoci (tzv. "brigádníci"),
- všichni zaměstnanci zaměstnavatele, kteří z různých důvodů měli přestávku v zaměstnání nepřetržitě v trvání více než 12 měsíců,
- zaměstnanci jiných zaměstnavatelů, kteří na pracovištích zaměstnavatele konají dočasně práce na smlouvu apod., popř. i jiné osoby zdržující se s vědomím zaměstnavatele na jeho pracovištích či v prostorách jinak veřejně nepřístupných. Toto školení se provede v omezeném rozsahu současně se školením o požární ochraně [4].

#### **b) Periodická školení zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců**

Periody pro odpovídající školení BOZP stanovují právní předpisy. Není-li stanoveno jinak, provádí se periodické školení zaměstnanců jednou do roka a jednou za tři roky se školí vedoucí zaměstnanci. Školení a přezkoušení vedoucích zaměstnanců je nutné provést do tří měsíců ode dne nástupu do řídicí funkce a následující školení tedy v tříleté periodě, při změně zákonů dříve. Bez úspěšného složení zkoušky a získání oprávnění nesmí vedoucí zaměstnanec provádět úvodní školení na pracovišti, ani periodická školení podřízených zaměstnanců. Po dobu, než toto oprávnění získá, provádí úvodní školení na pracovišti jeho nadřízený zaměstnanec, či externí firma.

### c) Mimořádné školení

Mimořádné školení se provádí při změnách právních předpisů, pracovních podmínek nebo z důvodů, dochází-li na určitém pracovišti k časté úrazovosti.

### d) Poúrazové školení

Poúrazové školení provádí zaměstnavatel ihned po uplynutí pracovní neschopnosti zraněného zaměstnance, kdy se klade důraz především na dlouhodobou nemocnost. Toto školení je možno provést i v průběhu sepisování záznamu o úrazu. Při sepisování a následujícího školení řeší technik BOZP nebo přímý nadřízený s postiženým příčiny, které vedly ke vzniku pracovní nehody.

## 3.3.2 Odborná školení

Odborná školení dle obecně platných předpisů provádí většinou externí organizace, které mají na danou problematiku školitele s odbornou způsobilostí. Tomuto školení se podrobují ti zaměstnanci, kteří musí podle právního předpisu vlastnit pro vykonávání své profese náležité osvědčení o způsobilosti. Jsou to profese jako např. řidiči vysokozdvizných vozíků, řidiči referenti, svářeči, jeřábníci, zaměstnanci vykonávající práce ve výškách, dřevoobráběči, topiči, a další.

**tabulka 3: Lhůty period pro daná školení u vybraných profesí**

<b>Druh a název pracovní pozice</b>	<b>Lhůta v měsících</b>
Prověrka bezpečnosti práce v podniku	12
Opakované školení a přezkoušení	12/36
Lešenáři	12
Obsluhy řetězových motorových pil	24

Obsluhy zdvihacích zařízení	12
Obsluhy plynového zařízení	36
Požární hlídka – odborná příprava	12
Topiči nízkotlakých kotelen nad 50 kW	60
Řidiči motorových vozíků	12
Řidiči referentských vozidel	12
Řidiči z povolání	12
Obsluha – svislá a rámová pila	6
Práce ve výškách	12
Obsluha řetězové pily	24

Zdroj: vlastní tvorba

### **Práce ve výškách**

U pracovníků těchto profesí je povinností provádět školení a ověřování jejich znalostí nejméně jedenkrát do roka, za podmínek, že práce probíhají ve výškách nad 1,5 m, pracovníci nemohou pracovat z pevných a bezpečných pracovních podlah, na pohyblivých pracovních plošinách nebo na žebřících ve výšce větší než 5 m. Školí se pomocí horolezecké techniky a ve výškách při montáži a demontáži pomocných konstrukcí, kdy školení, zaučení a ověřování znalostí pracovníků, kteří provádějí nebo řídí tyto práce mohou vykonávat jen instruktoři horolezecké či lešenářské techniky [4].

### **Školení řidičů**

Školení řidičů pro získání odborné způsobilost je v rozsahu 16ti hodin ročně včetně přezkoušení. Týká se to řidičů:

- motorových vozidel vybavených zvláštním výstražným zařízením se zvláštním světelným zařízením modré barvy,



- vozidel pro přepravu nákladů o celkové hmotnosti vyšší než 7500 Kg,
- vozidel taxislužby,
- vozidel pro přepravu více jak 9 cestujících včetně řidiče [4].

Školitelem bývá zejména provozovatel autoškoly, přezkoušení pak provádí zkušební komisař pověřený Ministerstvem dopravy a spojů pro danou skupinu řidičských oprávnění. Osvědčení profesní způsobilosti řidiče vydává po úspěšném složení zkoušek krajský úřad.

### **Školení svářečů**

Periodické přezkoušení zaměstnanců s profesí svářeče se provádí jednou za dva roky za účasti a dohledu svařovacího technologa. Svářeč musí mít platný svářecí průkaz, a taktéž platné lékařské potvrzení o zdravotní způsobilosti, které se obnovuje u svářečů do 50-ti let jednou za pět let [4].

## 4 Kontrola a sankce za neplnění povinností

Na každou firmu se vztahuje v průměru asi 200 předpisů z oblasti bezpečnosti práce a hygieny práce, požární ochrany a péče o technická zařízení, ze kterých vyplývá celá řada termínovaných úkolů vedoucích k eliminaci rizik. Není však přímo zákonem zaměstnavateli uloženo, jakým způsobem má ono vyhodnocení rizik provést. V každém případě je třeba nutno povinnost chápat jako pracovněprávní povinnost, za jejíž porušení mu může být příslušnými orgány uložena sankce.

Podle statistik uskutečnily v roce 2006 inspektoráty bezpečnosti práce zhruba 16 tisíc kontrol a šetření. Odhalili přes 54 tisíc nedostatků, z čehož udělili 810 pokut v celkové výši 17,7 milionu korun. To je oproti roku r. 2005 více než dvojnásobek. Mezi časté chyby zjištěné kontrolami inspektorátů patřily například nezajištěná bezpečnost a ochrana zdraví u výrobních a pracovních prostředků a zařízení, nedodržení povinnosti zajistit pracovníkům příslušná školení, či neúplnost údajů při skončení pracovního poměru, přesčasů a systémů prevence rizik. Většina podnětů pro kontrolu pramení od zaměstnanců. Právě Ti jsou nejčastějšími informátory inspektorátů práce. U každého podnětu bývá vyhodnocována závažnost. Je-li vysoká, uskuteční úřad kontrolu v co nejkratší době, tedy mimo stanovený plán. Problémem však je nedostatečné personální obsazení oblastních inspektorátů práce. V České republice v roce 2006 fungovalo kolem 340-ti inspektorátů, jejichž členové si hořce uvědomují kapacitní možnosti kontrolorů a právě ty jim neumožňují plně reagovat na všechny přijaté podněty. Kromě kontrol mají navíc inspektoráty na starosti i takzvaná následná šetření, kdy po vzniku pracovního úrazu nebo havárie provádí kontrolu odstranění příčin. Do firem a organizací však nechodí na kontroly pouze inspektoráty práce. Ostatní předpisy jsou pod dozorem jak hygienických stanic, tak finančních či živnostenských úřadů, což zdaleka není vše. Dalším problémem je, že pravidla pro státní kontroly podnikatelů nejsou dodnes patřičně rozvinuty, a proto dochází k překrývání jejich funkčnosti. Na nový zákon o kontrole se stále čeká.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, stanovuje míry sankcí za neplnění činnosti v oblasti bezpečnosti práce. S účinností tohoto zákona, který vstoupil v platnost od 1.7.2005 se zpřísnují i postihy za nedodržování předpisů pro řízení a zajišťování bezpečnosti práce a dodržování podmínek pracovního prostředí. V případě, kdy si zaměstnavatel není jist, zda má tuto oblast sto

procentně v pořádku, je na místě kontaktovat externí odborníky, kteří na základě provedeného auditu BOZP provedou vyhodnocení nedostatků. Povinností zaměstnavatele je tyto nedostatky co nejrychleji odstranit, do doby, než mu přijdou na kontrolu inspektoři z orgánů státního odborného dozoru. V případě, shledá-li inspektor nedostatky v oblasti BOZP, zaměstnavatel zaplatí nemalé pokuty, které jsou však často způsobené pouhou nevědomostí zákonů.

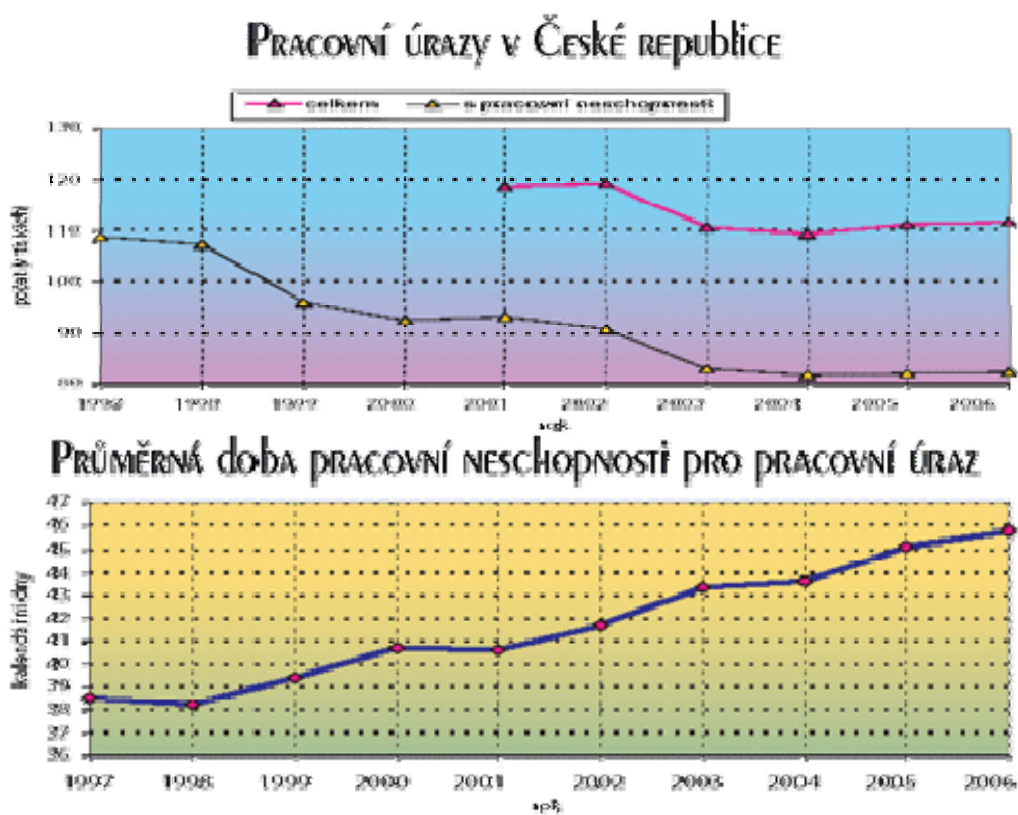
Zákon hovoří o porušení povinnosti jako je například:

- poruší-li zaměstnavatel povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající ze zákoníku práce. Za tento přestupek lze uložit pokutu až do výše 200 000 Kč jak fyzické osobě, tak i právnické osobě,
- nezajistí-li rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, diskriminuje-li zaměstnance nebo postihne-li nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Za tento přestupek lze uložit pokutu až do výše 400 000 Kč jak fyzické osobě, tak i právnické osobě,
- dopustí-li se přestupku na úseku odměňování zaměstnanců. To znamená, neposkytne-li zaměstnanci mzdu, plat, náhradní volno za práci přesčas, náhradní volno za práci ve svátek, příplatek zaměstnanci k platu, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu, odměnu za pracovní pohotovost, či neposkytne-li zaměstnanci odměnu za vykonanou práci podle dohody o práci konané mimo pracovní poměr a jiné. Za tento přestupek lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč jak fyzické osobě, tak i právnické osobě.

Je patrné, že počet kontrol rok od roku prudce narůstá. Je proto nezbytné, aby zaměstnanci podmínky bezpečnosti práce striktně dodržovali. V budoucích letech se předpokládá rozvoj kontrolních orgánů, a tak i vzestup sankcí udělených za neplnění povinností v oblasti bezpečnosti práce. Je tedy na každém zaměstnavateli individuálně, jak bude s vědomím těchto předpokladů činit.

## 5 Lékařská péče o zaměstnance a pracovní úrazy

Podle údajů Českého statistického úřadu došlo v minulém roce k více než 82 tisícům pracovním úrazům, z čehož 137 jich bylo smrtelných. Jeden pracovní úraz připadá průměrně na 46 dnů pracovní neschopnosti. Dohromady si tyto úrazy vyžádaly téměř 3, 8 milionů dnů pracovní neschopnosti. Po sečtení pak denně chybí na pracovišti okolo 10 000 zaměstnanců. Obecně jeden smrtelný pracovní úraz zaznamená přibližně 8 milionů korun na ztrátě podniku. Celkové náklady na pracovní úrazy se pak ročně pohybují okolo 27 mld. Kč. Uvedme si proto grafické vyjádření těchto čísel:



obrázek 1: Pracovní úrazy v ČR a průměrná doba pracovní neschopnosti pro pracovní úraz

zdroj: [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

Povinnosti zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání jsou zmiňovány v zákoníku práce v ustanovení §105, který uvádí:

- zaměstnavatel, u něhož k pracovnímu úrazu došlo, je povinen objasnit příčiny a okolnosti vzniku tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu,
- zaměstnavatel vede v knize úrazů evidenci o všech úrazech, i když jimi nebyla způsobena pracovní neschopnost nebo byla způsobena pracovní neschopnost nepřesahující 3 kalendářní dny,
- zaměstnavatel je povinen ohlásit pracovní úraz a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím,
- zaměstnavatel je povinen přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů.

**tabulka 4: Obecně dané termíny pro lékařské prohlídky jednotlivých pracovních pozic**

<b>Pracovní pozice</b>	<b>Lhůta v měsících</b>
Obsluhy ručních řetězových pil - do 55 let	12
Obsluhy ručních řetězových pil - nad 55 let	6
Řidič z povolání – do 50 let	24
Řidič z povolání – nad 50 let	12
Řidič z povolání – nad 60 let	dle doporučení lékaře
Údržbář, opravář do 50 let	60
Hasič z povolání	12
Radioaktivní látky – kontakt při zaměstnání	3
Uklizečka do 50 let	60
Uklizečka nad 50 let	12
Jeřábek	36

Zdroj: vlastní tvorba

- obecně jsou lékařské prohlídky doporučeny:

- zaměstnancům do 50 let – 60 měsíců,
- zaměstnancům nad 50 let – 36 měsíců,
- mladiství zaměstnanci - 12 měsíců,
- dorost v pracovním nebo učebním poměru – 12 měsíců [9].

## **6 Zhodnocení činnosti specializované společnosti zajišťující bezpečnost práce**

Zajišťování služeb v oblasti BOZP pomocí outsourcingu je celosvětově zvyšujícím se trendem. Jedním z důvodů je také uvědomění si vedení podniku, že vlastní specializovaní zaměstnanci jim nepřinášejí žádnou přidanou hodnotu. V porovnání náklady na externího technika s odbornou způsobilostí BOZP jsou nižší, než mzdové náklady na vlastního specializovaného zaměstnance, včetně skrytých nákladů, čímž myslíme nejen jeho neustálé vzdělávání, náklady na školení a literaturu pro udržení odborné úrovně, ale také náklady na jeho zázemí a vybavení k práci, zaměstnanecké bonusy i náklady na komunikaci.

Proč by tedy měla firma, která se specializuje například na výrobu krytů pro obráběcí stroje, mít mimo odborníky ve svém oboru také vlastní vzdělané a stále se zdokonalující specialisty například na účetnictví a daňové poradenství, IT specialisty či třeba kuchaře do zaměstnanecké jídelny? Je patrné, že z těchto až ironicky přehnaných příkladů, se firmě nevyplatí zaměstnávat jedince pro tyto vedlejší činnosti.

Pro externího dodavatele je tato práce hlavní činností. I zde je možnost prokazatelnosti odpovědnosti za špatně vykonané služby, ba i reklamace. Zavinění škody se dá tedy jednoduše dokázat a finančně vyčíslit. Náhrady škody se řídí obchodním zákoníkem a v neposlední řadě

smlouvou. Na druhé straně si je však externista plně vědom této skutečnosti, a proto jim vykonaná práce je zárukou kvality a odpovědnosti.

Z mých zkušeností, pramenících z práce ve společnosti poskytující služby BOZP, mohu potvrdit spokojenost všech zákazníků, kteří se nechali inspirovat světovým trendem a spolupracují s námi na bázi outsourcingu. Pravidelné kontroly techniků, kteří přímo na jejich provozy dojíždí dohlížet v pravidelných, smlouvou stanovených intervalech, klientům šetří čas i peníze.

Mnozí klienti, kteří nás kontaktovali jen pro jednorázovou spolupráci, jakožto vypracování vstupního auditu BOZP, a patřičné dokumentace, byly po zjištění všech rizik a nedostatků na jejich pracovišti tak překvapeni, že si naše služby najali dlouhodobě. Minimálně do té doby, než byly definovány a odstraněny všechny ty nedostatky, které by při neplánované návštěvě kontrolních úřadů mohly být vysoce sankcionovány. A právě v tomto směru shledávám jediný zápor zajišťování BOZP outsourcingem, avšak pouze z pohledu klienta. Jsou totiž i takové případy, kdy definování nedostatků na pracovišti klienta není přijato s žádostí o jejich napravení, ale naopak. Mnohdy totiž podle majitelů firem nemají peníze na opravu či pořízení nápravných zařízení a rizikový stav jejich pracovišť jim tak vyhovuje. Avšak do té doby, než se stane pracovní úraz, či přijde kontrolní orgán.

Postupem času naše klientela tedy stále roste. K tomu přispívají především kontrolní orgány, díky nimž si pak každá pokutovaná firma najde naši pomoc a kvalifikované odborníky. V rámci této skutečnosti a spokojenosti našich klientů, jsou služby outsourcingu BOZP velice vyhledávané. Nepochybuji o tom, že kdybychom přijali ještě více zaměstnanců - techniků s odbornou způsobilostí, kterých je na trhu velmi zřídka, by naše firma rozšířila pobočky na celé území ČR a naše klientela by nadále rostla. Z důvodu nedostatku odborných sil však s tímto paradoxem bojujeme a produktivita práce každého z našich techniků je nyní maximální.

## Závěr

Otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou obecně upraveny Zákoníkem práce. Ten ukládá celou řadu povinností a oprávnění zaměstnavatelům, ale i zaměstnancům a odborovým organizacím. Povinnosti zaměstnavatele jsou přitom přirozeně nejrozsáhlejší.

Systémový přístup k řízení BOZP podniků, který pokrývá jak oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tak i ochrany životního prostředí, se ve všech vyspělých zemích postupně stává nebo již je součástí státní politiky. Vzhledem k tomu, že zavedení systému řízení BOZP není pro organizace v České republice zákonnou povinností, je patrné, že přebíráním právních předpisů a metod, právě od těchto vyspělejších států, se Česká republika rok od roku stále víc přizpůsobuje podmínkám, které platí v těchto zemích.

Tento požadavek je také iniciován především ze strany státu. Ten se snaží cestou preventivních programů motivovat podniky ke zvyšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a tak i ke zkvalitňování pracovních podmínek a obecně k dosahování větší prestiže organizace. Protože právě nedostatečná prevence rizik vede k neustálému zvyšování pracovních úrazů, a tím spojené nemocenské a nahrazování nepřítomných pracovníků. Tato nedůslednost pak dopadá na snížení produktivity samotného podniku a v neposlední řadě na celospolečensky se zvyšující náklady na sociální zabezpečení a veřejné finance, což se výrazně promítá do ekonomiky jednotlivých členských zemí EU. Zavedení efektivního systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude ale vždy záviset na schopnostech managementu organizace a jejich informovanosti.

Externí organizace specializovaná na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, popisovaná v bakalářské práci, garantuje odbornou způsobilost všech vlastních zaměstnanců, mezi jejichž činnosti patří provedení úvodního auditu bezpečnosti práce, zjištění nedostatků a následné podání návrhů na jejich korekci. S tím vším je také spojená dokumentace, kdy mezi nejdůležitější patří kategorizace prací a zpracování rizik při práci. Dále zavádí také systém vzdělávání zaměstnanců, který je plněn periodicky, včetně ověřování znalostí zaměstnanců. Tímto postupným zaváděním nových systémů by se měl podnik, který si tyto činnosti nechal zpracovat formou outsourcingu, dostat na úroveň bezpečného podniku a v konečném důsledku i k zvyšování podnikové spokojenosti všech pracovníků, vyšší produktivitě a zvyšování rentability.



Přínos bakalářské práce shledávám v popsání znalostí na teoretické úrovni. Jejím přečtením by se měli obohatit studenti ekonomických fakult zabývající se nejen aspektem bezpečnosti práce, ale i managementem. Dále by práce měla inspirovat také ekonomy a manažery malých a středních podniků, pokud tomuto tématu doposud nevěnovali dostatečnou pozornost.

V úvodu bakalářské práce byly vytyčeny tři cíle. Hlavním stanoveným cílem bakalářské práce bylo popsat činnost společnosti poskytující služby BOZP formou outsourcingu. Činnost konkrétní společnosti byla v průběhu práce popsána a cíl byl tudíž splněn. Další ze stanovených cílů bylo stanovit klady a zápory takto zajišťované oblasti bezpečnosti práce. Ty byly shrnuty v poslední kapitole této práce, v kapitole Zhodnocení činnosti specializované společnosti zajišťující bezpečnost práce, kde byl splněn zároveň i poslední vytyčený cíl, a to zhodnocení poskytovaných služeb takovéto společnosti.

## Seznam použité literatury

1. Hüttlová,E. Organizace práce a pracovní podmínky. Praha: VŠE, 1999. ISBN 80-7079-068-7.
2. Hüttlová,E. Organizace práce v podniku. Praha: VŠE, 1997. ISBN 80-7079-778-9.
3. Janáková,A. Abeceda bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Olomouc: Anag, 2004. ISBN 80-7263-223-X.
4. Novotný,K.,Nikolajcik,F. Lexikon BOZP. Šumperk: Sates, 2007. ISBN 80-86809-08-0.
5. Petrů,P.,Tomeček,M.a kol. Prevence a řízení rizik z hlediska bezpečnosti práce. Praha: Verlag Dashöfer, 2005. ISBN 80-86229-37-8.
6. Rožnosvské vzdělávací středisko. Poradce bezpečnosti a ochrany zdraví. Rožnov p.Radhoštěm: ROVS, 2007.

### Podnikové materiály:

7. Nabídkové listy pro potenciální klienty.
8. Vnitropodnikové směrnice.
9. Vzorové odborné dokumentace vypracované specialisty podniku s odbornou způsobilostí.

### Internetové stránky:

[www.guard7.cz](http://www.guard7.cz),

<http://www.bozpinfo.cz/>,

<http://www.mpsv.cz>,

<http://www.czso.cz>,

[http://doc.istp.cz/istp-info/html/Kategorizace\\_praci.html](http://doc.istp.cz/istp-info/html/Kategorizace_praci.html),

<http://vos.zcu.cz/bozp.htm>,

<http://www.suip.cz/default/drvisapi.dll?MIval=/www/index.html>.