Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Bezpeļnost práce ve vybrané spoleļnosti

KateŚina HrobaŚová

BakaláŚská práce
2014

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení:	**Kateřina Hrobařová**
Osobní číslo:	**E11966**
Studijní program:	**B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor:	**Management ochrany podniku a společnosti**
Název tématu:	**Bezpečnost práce ve vybrané společnosti**
Zadávající katedra:	**Ústav regionálních a bezpečnostních věd**

Zásady pro vypracování:

V rámci bakalářské práce bude nejprve vymezen současný stav a pojetí bezpečnosti práce v legislativních a jiných předpisech platných pro Českou republiku. Dále se zaměří na obecné pojetí bezpečnosti práce. Poté bude provedena analýza úrovně bezpečnosti práce ve vybrané společnosti s akcentem na ekonomické aspekty prevence. Následně proběhne zhodnocení situace, formulace závěrů a návrh doporučení.

Zásady:
- Rešerše odborné literatury a dalších pramenů.
- Stanovení cíle práce a hypotézy, volba metod.
- Obecné pojetí bezpečnosti práce.
- Bezpečnost práce ve vybrané společnosti.
- Hodnocení úrovně bezpečnosti práce.
- Vypracování závěrů a návrh doporučení.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **cca 30 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ČERMÁK, J. Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vyd. 1. Praha: Eurounion, 2006. 721 s. ISBN 80-731-7051-5.
NEUGEBAUER, T. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce, neboli, O čem je současná BOZP. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 258 s. ISBN 978-80-7357-556-4.
ŠENK, Z. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy ČSN OHSAS 18001:2008. Vyd. 1. Olomouc: ANAG, 2009. 279 s. ISBN 978-80-7263-551-1.
VEBER, J. a kol. Management kvality, environmentu a bezpečnosti práce: legislativa, systémy, metody, praxe. Vyd. 2. Praha: Management Press, 2010. 359 s. ISBN 978-80-7261-210-9.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Zdeněk Matěja**
Ústav regionálních a bezpečnostních věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. října 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2014**

doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.

doc. Ing. Ivana Kraftová, CSc.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. října 2013

PROHLÁŽENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci 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 28. 7. 2014 Kateřina Hrobařová

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Zdeňku Matějovi za jeho odbornou pomoc, cenné rady a připomínky, kterými přispěl k napsání této práce. Rovněž mé poděkování patří firmě Merida Hradec Králové, s. r. o., jejímu řediteli a dalším zaměstnancům, kteří mi poskytli informace pro napsání této práce.

ANOTACE

Předmětem této bakalářské práce je bezpečnost práce ve vybraném podniku. V úvodu práce jsou definovány vědkeré podstatné pojmy vztahující se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Další část se zabývá hodnocením rizik, které úzce souvisí s využíváním osobních ochranných pracovních prostředků a ergonomií pracoviště. Součástí práce je také dotazníkové šetření týkající se bezpečnosti práce, z nějž jsou vyvozena doporučení pro vybraný podnik.

KLÍČOVÁ SLOVA

bezpečnost a ochrana zdraví při práci, osobní ochranné pracovní prostředky, hodnocení rizik, ergonomie pracoviště

TITLE

Labour safety in the chosen company

ANNOTATION

Subjects those bachelor work si labour protection in choice company. In introduction work are defined by all substantial improvement notions respektive to safeness and protection of health at work. Next part deals with risk rating, which nearly be connected with exploitation personal protective means for work and ergonomically workplace. The part of work is also questionnaire inquiry concerning labour protection, from the eduction recommended for choice company.

KEYWORDS

safety and health at work, personal protective equipment, risk assessment, ergonomics and workplace

OBSAH

ÚVOD **10**

1 BEZPEĽNOST A OCHRANA ZDRAVÍ Př I PRÁCI **11**

1.1 VÝZNAM BOZP 11
1.2 HISTORICKÝ VÝVOJ BOZP 12
1.3 ZÁKLADNÍ POJMY BOZP 14
1.4 PRACOVNÍ ÚRAZY 15
1.5 NEMOCI Z POVOLÁNÍ 17
1.6 OSOBNÍ OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTř EDKY 18

2 ERGONOMIE PRÁCE **21**

2.1 ERGONOMIE KRITÉRIÍ K HODNOCENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK 22

3 HODNOCENÍ RIZIK Př I PRÁCI **25**

3.1 METODY URĽENÍ HODNOTY RIZIKA 26
3.2 METODY IDENTIFIKACE A HODNOCENÍ RIZIK 29

4 CHARAKTERISTIKA FIRMY MERIDA HRADEC KRÁLOVÉ, S. R. O. **32**

4.1 Př EDSTAVENÍ ORGANIZACE 32
4.2 HISTORIE 32
4.3 ORGANIZACE FIRMY 33

5 ANALÝZA BEZPEĽNOSTI PRÁCE **34**

5.1 HODNOCENÍ RIZIK VE FIRM'n MERIDA HRADEC KRÁLOVÉ S. R. O. 34
5.2 OSOBNÍ OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTř EDKY 37
5.3 DOTAZNÍKOVÉ ĢETř ENÍ 38
5.4 DOPORUĽENÍ 41

ZÁV'nR **43**

POUĢITÁ LITERATURA **45**

Př ÍLOHY **47**

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Urļení hodnoty rizika.....25

Tabulka 2: Hodnota rizika 26

Tabulka 3: PravdĎpodobnost výskytu nebezpeļí 26

Tabulka 4: Ļetnost nebo doba ohroģení 27

Tabulka 5: Moģnost a závaģnost zranění 27

Tabulka 6: Matice rizik 27

Tabulka 7: Hodnocení rizik firmy 32

Tabulka 8: Vyhodnocení dotazníkŢ 39

SEZNAM ZKRATEK A ZNAĻEK

BOZP	Bezpeļnost a ochrana zdraví pŚi práci
ĻR	Ļeská republika
EU	Evropská unie
Ks	Kus
Os	osoba
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostŚedky
Sb.	Sbírka zákonŢ
s. r. o.	spoleļnost s ruļením omezeným
Zp.	Zákoník práce

ÚVOD

Hlavním tématem této bakalářské práce je Bezpečnost práce ve vybrané společnosti. Problematika bezpečnosti práce je upravena v zákonných předpisech, především v Zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kterým se řídí i vybraná společnosti Merida Hradec Králové, s. r. o. Merida Hradec Králové, s. r. o. je obchodní společností, zaměstnává několik desítek lidí a využívá rozsáhlé skladovací prostory. V souvislosti s využíváním těchto prostor vzniká velké množství možných rizik ohrožující bezpečnost zaměstnanců.

Firma se v dnešní době neustále rozrůstá a tím se i zvyšuje počet zaměstnanců a z tohoto důvodu může docházet k většímu množství pracovních úrazů. Proto bude do budoucna pro firmu důležité, aby se více věnovala otázce bezpečnosti a ochraně zdraví při práci svých zaměstnanců.

Cílem této práce je seznámit se základními pojmy vztahující se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v Meridě Hradec Králové, s. r. o. a zhodnotit daná rizika a vyvodit doporučení pro firmu, která povedou ke zvýšení bezpečnosti a zlepšení ergonomie pracovního prostředí.

Tato práce byla sepsána pomocí režijních zákonů, zákonných předpisů a odborné literatury. V práci je použita pro hodnocení rizik jednoduchá modifikovaná metoda. Další aplikovanou metodou v práci je dotazníkové šetření.

V první části této bakalářské práce jsou vymezeny základní pojmy bezpečnosti práce, jako jsou pracovní úrazy, nemoci z povolání a osobní ochranné pracovní prostředky. Následuje stručný popis historického vývoje bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Další podstatná část práce se zabývá ergonomií práce. Na konci první části jsou popsány dvě základní metody hodnocení rizik při práci.

Druhá část práce začíná charakteristikou firmy Merida Hradec Králové, s. r. o. Následující část je zaměřena na použití jednoduché modifikované metody pro hodnocení, která je v třetí kapitole popsána teoreticky. Následuje popis osobních ochranných pracovních prostředků a pracovního oděvu, které jsou v této firmě využívány. Pro zhodnocení využívání osobních ochranných pracovních prostředků, dodržování lékařských prohlídek a ergonomii pracoviště bude v práci využito dotazníkové šetření. V závěru jsou uvedena konkrétní doporučení, která vyplývají z dotazníkového šetření provedeného u zaměstnanců společnosti. Tato doporučení povedou ke zvýšení bezpečnosti a ochraně při práci a zlepšení ergonomie pracoviště.

1 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ Při PRÁCI

1.1 Význam BOZP

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 rizikům. Cílem BOZP je, aby se zaměstnanci vraceli domů z práce zdraví, na svých pracovištích se cítili bezpečně a neohrožením. Každý člověk má právo na práci, která neohrožuje jeho bezpečnost a zdraví.

Základní poznatky o BOZP jsou již uvedeny v Listině základních práv a svobod. První zmínka je v čl. 28 „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.“ V dalších článcích se mluví o tom, že ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, také na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. Též je v čl. 31 uvedeno „Každý má právo na ochranu zdraví.“ V čl. 32 „Ženám v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky“.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se někdy velmi úzce prolíná s problematikou zabezpečování jakosti, protože bezpečný produkt nesmí ohrozit uživatele. Také se prolíná s environmentálním managementem, jedná se o ekologicky bezpečný produkt a proces, který neohrožuje životní prostředí při výrobě, jeho manipulaci, spotřebě a likvidaci.

V dnešní době se začalo více sledovat, že se věnuje velká pozornost právě problematice BOZP. Je to z důvodu vyšší složitosti a komplikovanosti výrobních systémů, využívání účinnějších strojů, rychlejších dopravních prostředků a přepravních zařízení, více jsou při práci využívány nebo vyráběny nebezpečné látky, prostředky a přípravky. Všechny tyto věci zvyšují rizika podniku. Dochází zde k posunu v představách o bezpečnosti a jejím významu pro lidi a prostředí. [6]

Všechny požadavky k zajištění BOZP jsou definovány v právních předpisech, v technických normách, v normách hygienických a protiepidemických, také požární a dopravní předpisy, předpisy o zacházení s chemickými látkami a chemickými přípravky atd. Nejdůležitějšími právními předpisy jsou [16]:

- zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce,
- zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP,
- zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví.

1.2 Historický vývoj BOZP

Už od dávných časů si naši předci uvědomovali, že práce s sebou nese znalá nebezpečí, která při nedodržování určitých pravidel mohou způsobovat poškození zdraví či smrt. První záznak o BOZP je uveden již v 5. knize Mojžíšovů kde v kapitole 22, verši 8 zmíněn následující text:„*Když stavíš nový dům, uděláš na střeše zábradlí. Neuvalíš na svůj dům vinu za prolitou krev, kdyby z něho někdo spadl*“. Toto je pouze malý úryvek, ale jeho preventivní smysl je zjevný. [10]

Již od 13. století se v našich zemích začaly objevovat první zmínky o bezpečnosti práce, od této doby se bezpečnost práce rozvíjela v dlouhodobém procesu, který probíhal v kulturním a hospodářsky vyspělém státě. Na rozhraní 13. a 14. století vznikl zvláštní horní zákoník pro Kutnou Horu, který obsahoval jak pracovní právo a právní pravidla, jejichž cílem bylo zajištění bezpečnosti práce v dolech. Pravidla se již zabývala technickými náležitostmi podzemních pracovišť, větráním, odvodňováním, osvětlením, byly zde uvedeny i předpisy stavebně-technického rázu. Již v té době byly stanoveny způsoby kontroly a sankce za jejich porušení. Tento zákon byl na svou dobu velmi pokrokový, a proto byl přeložen do několika jazyků a stal se nejuznávanějším zákoníkem svého druhu, respektovaným po celé Evropě.

Další důležitý vývoj nastal při rozvoji průmyslové výroby v polovině 19. století. Bylo to z důvodů, které souvisely s vývojem pracovních činností a nových technologií. V roce 1859 dne 20. Prosince byl vydán „Živnostenský řád“. V úryvku tohoto řádu je napsáno: „*Proto má majitel živnosti o to pečlivati, aby stroje, zařízení závodní a jejich části tak byly ohrazeny nebo takovými úpravami ochanými opatřeny, aby dělníci, konající obvyklé svou prací, nemohli snadno býti ohrožováni*“. [10]

V roce 1883 byl vydán zákon č. 117 o živnostenských inspektorech. Ten upravoval bezpečnost práce a technickou bezpečnost zařízení, byli ustanoveni živnostenští inspektoři. Ti kontrolovali dodržování zákonných předpisů jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnanců. Po pěti letech byl přijat zákon o úrazovém pojištění dělníků a o rok později přijali zákon o nemocenské pojištění.

Dalším významným zákonem byl zákon č. 330/1921 Sb. o závodních výborech. Výbory byly pověřeny, aby sledovaly dodržování stanovených zákonných ustanovení o ochraně zaměstnanců proti úrazům a zdravotnických opatření v podnicích. Následně důležitou úlohu při ochraně života a zdraví pracujících sehrálo nařízení vlády č. 53/1931 Sb., o ochraně zdraví a života dělníků při živnostenském provádění staveb. Poté je také důležité nařízení vlády č. 41/1938 Sb. jímž se vydávají všeobecné předpisy na ochranu života a zdraví pomocných

dĎníkŢ. Tyto zákony platili aġ do roku 1982, protoġe do této doby nebyly pŚekonány, ale vġe zmĎnilo vydání právního pŚedpisu, kterým je vyhláġka ļ. 48/1982 Sb. Ļeského úŚadu bezpeļnosti práce, kterou se stanoví základní poġadavky k zajiġtĎní bezpeļnosti práce a technických zaŚízení. Tato vyhláġka doposud omezenĎ tvoŚí jednu z nejdŢleġitĎjġích právních norem v oblasti bezpeļnosti práce a technických zaŚízení.

V dŢsledku znárodnĎní klíļových odvĎtví v roce 1948 byla ļinnost ġivnostenské inspekce zaŚazena do odborŢ práce a sociální péļe KNV a v závodech byly zakládány komise ochrany bezpeļnosti práce ROH jako základ nového dozoru bezpeļnosti práce. Tyto komise slouġili, jako poradní orgán závodních a dílenských rad. Sledovali i dodrġování pracovnĎprávních pŚedpisŢ. Odborové organizace se poté sjednotili v roce 1951 zákonem ļ. 67/1951 Sb., o bezpeļnosti pŚi práci. Tento zákon se stal podkladem pro vytvoŚení vyhláġky ļ. 206/1952 Ú. l., o provoznĎ bezpeļnostní sluġbĎ v podnicích. V této vyhláġce se vyskytuje pojem bezpeļnostní technik, který byl urļen jako poradní orgán zamĎstnavatele v otázce vytváŚení a udrġování podmínek bezpeļné a zdravotnĎ nezávadné práce. V této vyhláġce se vyskytuje dŢleġitá zásada, která platí do dnes. Tato zásada Śíká: *ĂOdpovĎdnost vedoucích zamĎstnancŢ za plnĎní úkolŢ zamĎstnavatele v oblasti bezpeļnosti a ochrany zdraví pŚi práci není ustavením tohoto odborného zamĎstnance dotļena a nemŢġe být na nĎho z tohoto dŢvodu pŚenesenañ.* [10]

U BOZP doġlo v 60. letech k pŚehodnocení úkolŢ. V tĎchto letech také vzniknul pracovnĎ právní kodex zahrnující oblast BOZP. Byl to zákoník práce ï zákon ļ. 65/1965 Sb., který po rozsáhlých úpravách platil aġ do roku 2006. NáslednĎ byl pŚedán dozor nad bezpeļností práce zákonem ļ. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpeļností práce, novým státním orgánŢm ï Ļeskému úŚadu bezpeļnosti práce a inspektorátŢm bezpeļnosti práce. Po vydání zákonu ļ. 251/2005 Sb., o inspekci práce, který novĎ upravil zŚízení a postavení orgánŢ inspekce práce jako kontrolních orgánŢ na úseku ochrany pracovních vztahŢ a pracovních podmínek, pŢsobnost a pŚísluġnost orgánŢ inspekce práce, práva a povinnosti pŚi kontrole a sankce za poruġení stanovených povinností.

V návaznosti na pracovnĎprávní kodex navazuje zákon ļ. 20/1966 Sb., o péļi o zdraví lidu. Tento zákon upravuje provádĎní preventivních prohlídek tzv. závodní preventivní péļe. Uġ pŚe rokem 1989 byl ve firmách závodní lékaŚ, který se staral o zdravotní stav zamĎstnancŢ. V dŢsledku tĎchto opatŚení bylo nutné vzít v úvahu i nároļnost práce a ochranu zdraví zamĎstnancŢ pŚed nemocemi z povolání a proto bylo nutné posuzovat i zpŢsobilost zamĎstnancŢ k práci.

1.3 Základní pojmy BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen BOZP) je soubor opatření (technických, organizačních, výchovných), která při jejich správné aplikaci a realizaci tvoří dobré podmínky k tomu, aby se pravděpodobnost ohrožení nebo poškození lidského zdraví snížila na minimum. Také je to mezioborový obor, který nalézá a uplatňuje metody a prostředky, jejichž cílem je, aby člověk v pracovním procesu nebyl ohrožován fyzicky ani mentálně.

Pro správné pochopení problematiky BOZP je dobré si vysvětlit některé základní pojmy [14]:

- Nebezpečí je zdroj, situace nebo činnost s potenciálem způsobit vznik poraněních člověka nebo poškození zdraví nebo jejich kombinaci.
- Identifikace nebezpečí je proces rozpoznání existence nebezpečí a stanovení jeho charakteristiky.
- Poškození zdraví je identifikovatelný, nepříznivý fyzický nebo psychický stav způsobený a/nebo zhoršující se pracovní činnosti a/nebo situací spojenou s prací.
- Riziko je kombinace pravděpodobnosti výskytu nebezpečné události nebo expozice a závažnosti úrazu nebo poškození zdraví, které může být způsobeno událostí nebo expozicí jejímu vlivu.
- Posuzování rizika je proces hodnocení rizika vyplívajícího z nebezpečí, vzhledem k přiměřenosti jakéhokoli existujícího opatření a rozhodnutí, zda riziko je nebo není přijatelné.
- Zůstatkové riziko je riziko, které nebylo odstraněno v etapě projektu a montáže zařízení.
- Pojistitelná míra rizika je riziko, které je pro zaměstnavatele akceptovatelné.
- Incident je událost související s prací, které došlo nebo mohlo dojít k úrazu, poškození zdraví (bez ohledu na závažnost) nebo ke smrtelnému úrazu.
- Nápravné opatření je opatření k odstranění příčiny zjištění neshody nebo jiné nežádoucí situace.
- Preventivní opatření je opatření k odstranění příčiny potenciální neshody nebo jiné potenciální nežádoucí situace.
- Skoronehoda je incident, při němž nedojde k úrazu, poškození zdraví nebo smrti, také se dá říct, že je to nežádoucí událost nebo těsný únik.

1.4 Pracovní úrazy

Podle zákoníku práce se pracovním úrazem poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, pokud k tomuto úrazu došlo nezávisle na zaměstnancově vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. V praxi se můžeme setkat s mnoha rozděleními pracovních úrazů. Mohou to být:

- *drobné pracovní úrazy* – jsou to úrazy, u kterých není nutná pracovní neschopnost nebo byla nutná pracovní neschopnost do dvou pracovních dnů,
- hlášené pracovní úrazy – tyto úrazy vyžadují pracovní neschopnost po dobu delší než tři kalendářní dny,
- závažné pracovní úrazy – je to hlášený pracovní úraz, který má za následek zdravotní postižení nebo nemoc z povolání,
- smrtelné pracovní úrazy – jsou to úrazy vedoucí k okamžité nebo následné smrti.

Dále bude v několika bodech popsán postup při vzniku pracovního úrazu:

1. Zajištění první pomoci a lékařské pomoci

Jak je uvedeno v zákoníku práce, má zaměstnavatel povinnost zajistit poskytnutí první pomoci. Zaměstnavatel musí tedy být připraven k provedení zásahu na záchranu zdraví a života zaměstnance, který utrpěl úraz. Ve společnosti by měl být vyškolený zaměstnanec na zajištění před lékařské první pomoci a následně přivolat lékařskou pomoc, po případě i hasičského záchranného sboru a policie, popř. organizují evakuaci zaměstnanců. Školení těchto zaměstnanců a vybavenost v rozsahu odpovídající zdrojům rizik vyskytujícím se na pracovišti zaměstnavatel zajišťuje ve spolupráci se zařízením poskytujícím závodní preventivní péči. Jedná se zejména o lékárničky, brašny první pomoci, pohotovostní balíčky, nosítka apod. Každý zaměstnanec musí být informován o umístění těchto prostředků a také znát telefonní čísla na příslušného lékaře.

2. Zajištění místa úrazu a vyšetření příčin

Jak uvádí zákoník práce, zaměstnavatel musí zachovat místo úrazu v takovém stavu, při jakém k úrazu na něm došlo, ale jen tehdy pokud tomu nebrání ohrožení provozu nebo dalších osob. Místo se vždy musí řádně zabezpečit a následně pořídit dokumentaci z tohoto místa

3. Ohlášení úrazu zaměstnavateli a evidování úrazu

Veškeré pracovní úrazy a to i ty drobné úrazy se musejí zapsat do knihy úrazů. V Zákoníku práce v §105 odst. 2 je uvedeno: „*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". [8]

Zaměstnanec podle Zákoníku práce §106 odst. 4 písm. h) má povinnost: "*bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úrazu jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem a spolupracovat při objasňování jeho příčin*". [8]

Zaměstnavatel vždy musí vyhotovit evidenční list o pracovním úrazu. Sepsaný záznam o úrazu vždy dostane poškozený zaměstnanec, v případě, že dojde k smrtelnému pracovnímu úrazu, tento záznam dostanou rodinný příslušníci (§ 105 odst. 3 ZP).

Zaměstnavatel je povinen každý pracovní úraz objasnit. Veškeré pracovní úrazy se musejí zapisovat do knihy úrazů, která může být jak v elektronické podobě, tak i v listinné podobě. Tento zápis musí vyhotovit zaměstnavatel nejpozději do pěti pracovních dnů po oznámení úrazu vyhotovit záznam o pracovním úrazu a ohlásit a zaslat záznam o úrazu stanoveným orgánům a institucím, pokud je zaměstnanec v pracovní neschopnosti delší než tři kalendářní dny a při úmrtí zaměstnance. Podle nařízení vlády 201/2010 o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu musí evidence obsahovat: jméno, popřípadě jména, a příjmení; datum a hodinu úrazu; místo, kde k úrazu došlo; činnost, při níž k úrazu došlo; počet hodin odpracovaných bezprostředně před vznikem úrazu; celkový počet zraněných osob; druh zranění a zraněná část těla; druh úrazu; zdroj úrazu; příčiny úrazu; jména svědků úrazu; jméno a pracovní zařazení toho, kdo údaje zaznamenal.

4. Zamezení opakování úrazového děje

Ze zákona je zaměstnavatelům uloženo provést objasnění příčin a okolnosti vzniku pracovního úrazu a přijmout opatření proti opakování pracovních úrazů (§105 odst. 1 a odst. 5 ZP). Každý pracovní úraz se musí řádně vyšetřit, aby byl zjištěn důvod, proč k úrazu došlo. Zaměstnavatel, by měl udělat následující kroky k tomu, aby daný pracovní úraz vyšetřil [17]:

a. ohledání místa pracovního úrazu, včetně pořízení příslušné dokumentace,
b. zjištění svědků úrazu a jejich výpovědí, a provedení rozhovoru s postiženým zaměstnancem je-li to možné,
c. provření zdroje či původce pracovního úrazu,
d. provření příslušné dokumentace (o zdravotní způsobilosti, o kvalifikaci a školeních apod.),

e. zjištění závažnosti a rozsahu újmy na zdraví,

f. zjištění vzniklých škod na pracovních zařízeních,

g. provedení rekonstrukce úrazového děje a zajištění znaleckých posudků, je-li to potřebné,

h. provření účinnosti stávajících opatření k předcházení pracovním úrazům,

i. zjištění, jak, kým a co bylo porušené (jaký právní předpis, pokyn, návod apod.),

j. zapsání do knihy úrazů, případně sepsání záznamu o úrazu.

1.5 Nemoci z povolání

Nemoci z povolání vznikají nepříznivým působením chemických, fyzikální, biologických nebo jiných škodlivých vlivů na organismus, nejedná se tedy o krátkodobé, náhlé působení. Nemoc z povolání vzniká při dosažení klinického stupně závažnosti, kdy už je za nemoc z povolání uznáván. Ne každé onemocnění, které vznikne působením pracovního prostředí a vliv pracovních podmínek, nemusí být přiznán jako nemoc z povolání. Zda jde o nemoc z povolání, se posuzuje, jak z lékařského pohledu, tak i z právního pohledu. Také musí být druh nemoci z povolání uveden v příloze k nařízení vlády č. 209/1995 Sb. a splňovat další podmínky, které jsou v této příloze uvedeny.

Nemoci z povolání lze dle přílohy k nařízení vlády č. 290/1995 Sb. rozdělit podle kapitol na [15]:

I. Nemoci z povolání způsobené chemickými látkami (např. nemoci z olova, oxidu uhelnatého).

II. Nemoci z povolání způsobené fyzikálními faktory (např. porucha sluchu, nemoci cév).

III. Nemoci z povolání týkající se dýchacích cest, plic, pohrudnice a pobřišnice (např. rakovina plic, astma).

IV. Nemoci z povolání kožní.

V. Nemoci z povolání přenosné a parazitární.

VI. Nemoci z povolání způsobené ostatními faktory a činiteli.

Ohrožení nemocí z povolání

Ohrožení nemoci z povolání je preventivní opatření předejít vzniku nemoci z povolání. Je to takový druh změny zdravotního stavu, které však nejsou tak závažné, aby splnil kritéria pro nemoc z povolání. Pokud už je zaměstnanec vystaven působení rizikovému faktoru, patrně by mohlo dojít ke zhoršení stavu a následnému vzniku nemoci z povolání. Při zjištění opakovaném překročení limitů, které ohrožují člověka na zdraví, zaměstnavatel by měl zaměstnance přemístit na jiné pracovní místo, ale změna by se neměla projevit na zaměstnancově výdělku. Zaměstnavatel by měl nadále odstranit tato rizika, a pokud to není možné alespoň snížit míru působení škodlivin.

Ohrožení nemoci z povolání trvá jen po dobu, kdy trvají změny zdravotního stavu. Zaměstnanec je pod lékařským dohledem. Ohrožení nemoci z povolání skončí tehdy, pokud lékař potvrdí, že se zdravotní stav je v pořádku. Poté se zaměstnanec může vrátit zpět do zaměstnání.

Pokud je zaměstnanec pro ohrožení nemocí z povolání vyloučen z působení vyvolávající škodliviny a poté je převeden na jiné pracoviště u téhož zaměstnavatele, aby se tak vyloučilo působení škodlivých vlivů a následného zhoršování zdravotního stavu zaměstnance. Při takovém to přemístění zaměstnance může vykonávat méně kvalifikovanou práci a tím i méně honorovanou. Z toho to důvodu tak zaměstnavatel doplácí rozdíl do výše průměrného výdělku před převedením na jinou práci. Tento doplatek zaměstnanec dostává po celou dobu trvání ohrožení nemocí z povolání. Po té co lékař ukončí ohrožení nemocí z povolání je zaměstnavatel povinen umístit zaměstnance zpět na jeho původní místo.

1.6 Osobní ochranné pracovní prostředky

Není-li možné odstranit rizika nebo je dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené zvláštním právním předpisem (§ 104 odst. 1 Zp).

Osobní ochranné pracovní prostředky jsou spíše jako doplňková forma ochrany. Jako hlavní ochrana proti riziku je totiž příliš „riskantní". Je to z důvodu spolehlivosti zaměstnanců aby využívali všechny ochranné prostředky. Zaměstnancům může některé ochranné prostředky překážet v práci a tak se raději vystavují riziku úrazu.

Zaměstnavatel také poskytuje jako osobní ochranné prostředky oděvy a obuv a to z důvodu, kdy zaměstnanec pracuje v prostředí, kde se oděv a obuv při práci extrémně opotřebovává. Dále je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům mycí, čistící a dezinfekční prostředky na základě zhodnocení rozsahu znečištění zaměstnanců při práci nebo jejich ohrožení dráždícími látkami a na pracovištích s nevyhotovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem, tzv. ochranné nápoje. (§ 104 odst. 3)

Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání. Veškeré OOPP poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního podle vlastního seznamu na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování OOPP nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

Podle nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování OOPP, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků napomáhá k vytvoření vlastního seznamu. V tomto nařízení nalezneme, co ochrannými prostředky pro účely tohoto nařízení nejsou, jaké ochranné prostředky musí být a dále obsahuje přílohy a to tabulku pro vyhodnocení rizik pro výběr a použití OOPP; přehled OOPP pro ochranu specifikované části těla; přehled prací a činností, kde se vyžaduje použití OOPP; příklady druhů prací z hlediska znečištění a doporučená množství mycích a čistících prostředků pro jednotlivé druhy prací. [6]

Ochrannými prostředky pro účely tohoto nařízení nejsou [15]:

- běžné pracovní oděvy a obuv, které nejsou určeny k ochraně zdraví zaměstnanců před riziky a které nepodléhají při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění,
- výstroj a vybavení záchranných sborů a služeb vykonávajících činnost podle zvláštních právních předpisů,
- speciální ochranné prostředky používané v armádě nebo pořádkových a bezpečnostních silách,
- výstroj a vybavení používané při provozu na pozemních komunikacích,
- sportovní výstroj a vybavení,
- ochranné prostředky určené pro sebeobranu,

- prostředky pro zajišťování a signalizování rizik a škodlivin na pracovišti.

Ochranné prostředky musí [15]:

- být po dobu používání účinné proti vyskytujícím se rizikům a jejich používání nesmí představovat další riziko,
- odpovídat podmínkám na pracovišti,
- být přizpůsobena fyzickým předpokladům jednotlivých zaměstnanců,
- respektovat ergonomické požadavky a zdravotní stav zaměstnanců.

2 ERGONOMIE PRÁCE

Definice ergonomie podle Mezinárodní ergonomické asociace (IEA) zní: Ä*Ergonomie je vědecká disciplina založena na porozumění interakcí člověka a dalších složek v systému. Aplikací vhodných metod, teorie i dat zlepšuje lidské zdraví, pohodu i výkonnost. Přispívá k řešení designu a hodnocení práce, úkolů, produktů, prostředí a systémů, aby byly kompatibilní s potřebami, schopnostmi a výkonnostním omezením lidí. Ergonomie je tedy systémově orientovaná disciplina, která prakticky pokrývá všechny aspekty lidské činnosti. V rámci holistického přístupu zahrnuje faktory fyzické, kognitivní, sociální, organizační, prostředí a další relevantní faktory*ñ. [5]

Ergonomie je tedy vědecká disciplína zabývající se vztahem člověka a jeho pracovních podmínek. Každý člověk potřebuje pro efektivní využití své pracovní síly a svojí osobnosti optimální pracovní podmínky. Pro řešení ergonomie pracovního prostředí využívá poznatků z fyziologie práce, psychologie práce a soustava antropometrických údajů (soubor měření lidského těla). Tyto poznatky jsou podkladem pro navrhování optimální rozměry pracovišť a optimální uspořádání pracovišť. Ergonomie má tedy za úkol dosáhnout zvýšení výkonnosti pracovníků za snížené psychické a fyzické zátěže. Také se v ergonomii využívají poznatky v oblasti BOZP. Výsledkem využívání ergonomických zásad musí být splněny dva ukazatele, je to ekonomický efekt a zdraví pracovníků.

Cílem ergonomie je uchování zdraví, tělesné, duševní a sociální spokojenosti člověka, vytvoření podmínek pro optimální činnost člověka. Také by na pracovišti měla být dobrá atmosféra. Taktéž její význam spočívá v poskytování podkladů a návrhů pro projekční, konstrukční a racionalizační řešení vztahů člověka, stroje a prostředí. [10]

V struktuře zkoumání je ergonomie na prvním místě člověk. Z toho vyplývá, že při dodržování zásad ergonomie by člověk měl zdokonalit na účasti v pracovním procesu. Většina lidí toho o ergonomii ví velmi málo a z toho důvodu je v praxi velmi často nedůležitým problémem. V dnešní době se velmi často vyskytují věci, které jsou označeny jako ergonomické, ale tyto výrobky nemusí být vhodné pro každého.

V dnešní době už jsou u nás určité legislativní podklady pro ergonomii a těmi nejdůležitějšími jsou ČSN ISO 6385 Ergonomické zásady pro navrhování pracovních systémů (1993) a ČSN EN 614-1 Bezpečnost strojních zařízení, Ergonomické zásady pro projektování. Již před vstupem do EU byla jedna z podmínek přijetí ČR, aby se zavedli soubory legislativních opatření EU do naší soustavy zákonů, předpisů a norem. V ČR, již naše zákony, předpisy a technické normy týkající se bezpečnosti práce, hygieny práce a dalších

oborů, které toto mají za cíl, vcelku pokrývají, ale při důkladném srovnání se vyskytují určité rozdíly, jeně je nutné eliminovat.

Postup ergonoma při řešení problémové situace je možné rozdělit do několika kroků [1] :

- Soupis vstupních obecných informací – anamnéza, jako jsou účel pracoviště, jeho vybavení technické a personální, vývoj v čase a prostoru, stanovení hlavního cíle a případně vedlejších cílů;
- Seznámení se s objektivním stavem – analýza: prohlídka pracoviště s výkladem, studium listinných a počítačových informací, rozhovory se zkušenými i nezkušenými pracovníky, zpočátku nahodilými, později konkrétními a zodpovědnými;
- Pojmenování problému – diagnóza, tj. nalezení krizových bodů a narušení toků materiálů, pracovníků, informací, provozu;
- Nový je plán postupu jak dosáhnout cíle – vypracování metodiky nutných zásahů do systému člověka při práci, napřed jejich kvalifikační určení (jaké, kde) a pak jejich kvantifikace (míra, intenzita), a dále – příprava nutných vstupů (finanční, technické a personální), – stanovení kontrolních ukazatelů;
- Provedení ergonomických zásahů do systému – „člověčný“ zákrok: organizační opatření (manažerská rozhodnutí), technická či technologická realizace (nahrazení původního subsystému) a sociální práce (přijetí a vyškolení obsluhy);
- Zpětnovazební kontrola ukazatelů zda systém funguje (stabilizace systému, přizpůsobení složek vychylující změně);
- Zobecnění závěrů ze všech opatření – prevence pro příští šetření, rozvoj a vzdělání.

2.1 Ergonomie kritérií k hodnocení pracovních podmínek

Rozměry

Vždy při uspořádání pracoviště se musí dbát na rozměry pracovního prostoru a také na proporce lidské postavy. Musí se dbát na minimální svělou výšku a vzdušný prostor. Dále se zaměřit na výšku pracovních ploch a manipulačních rovin. Také se bere v úvahu závislost na základní pracovní poloze v oblasti dosahů horních i dolních končetin (v sedě, ve stoje a střídání obou poloh. Nesmí se zapomínat ani na přístup na pracoviště či na manipulační

plošinu, musí zajistit bezpečný a pohodlný odchod z nich. Při navrhování pracoviště je důležitá i kvalita podlahy např. tlumení hluku, tepelná izolace a také by se nemělo zapomenout na určitou měkkost a pružnost podlahy. [2]

Pracovní poloha hlavní a vedlejší

Pracoviště musí odpovídat vykonávaným pohybům, rozměrům a hmotnosti předmětů při manipulaci s nimi, protože pracovní poloha je jedním z nejdůležitějších faktorů. Veškeré ovládací prvky musí být v dosahu. Zaměstnanec by také měl mít dostatečně velký prostor pro nohy, dále také jestli konstrukce a tvar sedadla odpovídá fyziologickým požadavkům a charakteru práce. Také musí být sledovaná místa a umístění sledovačů dobře viditelná ze základní (hlavní) pracovní polohy, a zda nedochází k fyziologicky nežádoucí pracovní poloze jako je např. nutnost trvalejšího předklonu a výponu trupu, jeho otáčení do stran o více než 60° apod. [2]

Fyzická namáhavost

Musí se dbát, zda manipulace s břemeny, jako jsou obrobky, dílce, vyměnitelné součásti stroje apod. nepřekračují přípustné limity, tj. jejich hmotnost, frekvence zvedání a přenášení, přípustné dráhy a vzdálenosti. V důsledku nevhodného nebo nadměrného zatížení svalových skupin může mít za následek zdravotní komplikace. Také pracovní místo by mělo být vybaveno mechanizačním zařízením pro přenášení těžkých břemen či využívat jiných technických prostředků. [2]

Technická vybavenost a uspořádání

Na pracovišti by měli být k dispozici skříňky na nástroje a pomůcky. Dále se musí dbát na to, zda je rozmístění technologických prostředků sestavy strojů a dalších technických zařízení přehledné, snadno přístupné. Také musí dát pozor, aby všechna zařízení byla přístupná i při opravování, seřizování apod. Na pracovišti také musí být sedadlo, které vyhovuje zaměstnanci, jak k snadnému plnění výkonu tak k zaměstnancově fyziologickým potřebám. [2]

Riziko působení škodlivin

Na pracovišti na zaměstnance může působit několik škodlivin např. prach, chemické látky v ovzduší, vibrace, záření a další negativní faktory ovlivňující zdraví. [2]

Hluk a vibrace

Mnoho pracovníků pracuje v prostředí, kde je nadměrný hluk a vibrace. Tento nepříznivý stav je nutné co nejvíce eliminovat, aby byla zajištěna trvalá hladina hlučnosti na pracovištích,

které by nemělo přesahovat přípustné akustické limity. U různých druhů vykonávané činnosti a povaze hluku, tak i k jeho trvání. Je nutné, aby byla pracovníkům poskytnuta ochrana sluchu, pokud je stroj či zařízení nadměrně hlučné. Pokud je pracovník vystaven působení škodlivých vibrací, kmitání a třesům, musí být vždy provedena veškerá možná technická opatření k jejich tlumení.

Mikroklimatické podmínky

Pracovník by také měl pracovat v tepelné pohodě, což znamená, že by měly být dodržovány parametry teploty a vlhkosti vzduchu. Je velmi důležité, aby teplota a vlhkost vzduchu odpovídali doporučeným teplotám podle druhu vykonávané práce. Např. to může být zařízení, které je zdrojem extrémního tepla konvenčního či sálavého, je nutné zajistit vhodnou ochranu nebo jinak zajistit tepelnou rovnováhu pracovníka.

Psychická zátěž

Na psychickou zátěž by měla být kladen velký důraz, protože zaměstnanci při velkém psychickém zatížení bývají často nepozorní a to vede ke vzniku nehodové události nebo pracovnímu úrazu. Dále by se správně měli posoudit schopnosti pracovníka, tak aby byl zařazen na správné místo, aby byl schopen zvládat tuto zátěž při výkonu práce. Také by se z pracoviště měli vyloučit rušivé vlivy, které mohou ovlivňovat přesnost, rychlost a produktivitu ovládací a řídící činnosti pracovníka. Pracovník by měl také být schopen zvládat psychickou zátěž při poruchových nebo havarijních stavech strojů nebo zařízení, aby tato zátěž nebyla nad jeho schopnosti a možnosti.

Varovné signály

Varovné signály jsou prvotně nezbytné pro zajištění bezpečného pracovního prostředí. Musí se posoudit, zda je umožněno dobré, nikým nerušené vnímání varovného signálu. Jednotlivé prvky panelu či pultu by měli být upraveny tak, aby činnost pracovníka (operátora) mohla být při varování rychlá, snadná a bezpečná. Panel by měl také vyhovovat průměrným tělesným proporcím pracovníka a optimálním ovládacím pohybům jeho končetin. Dále by na panelu či pultu měli být přehledně seskupeny sdělovače a ovladače podle jejich funkce, významu, frekvence používání. Panely či pulty by měli být označeny štítky, značkami, nápisy a srozumitelnými zkratkami, výrazně, jednoduše, dobře čitelně a graficky dobře vyřešeny. [2]

3 HODNOCENÍ RIZIK PŘI PRÁCI

Identifikace nebezpečí, hodnocení rizik a řízení rizik jsou v oblasti BOZP při práci velmi často diskutovanými pojmy. Jak je uvedeno v zákoníku práce v § 102 je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Při hodnocení rizik je organizace povinna zjistit veškerá rizika působená jednotlivými zdroji nebezpečí, provádí se to stanovením pravděpodobného následku možné nehody a také pravděpodobnost, s jakou nehoda s uvedeným následkem může vzniknout. Velikost, nebo - li míra rizika, se stanoví součinem závažnosti následku nehody a pravděpodobností jejího vzniku.

Postup při hodnocení rizik

K hodnocení rizik v oblasti bezpečnosti při práci je možné využít několik různých postupů.

Vždy jde však o to zjistit existující ohrožení při práci a přesně identifikovat tato ohrožení, následně vyhodnotit tato rizika a stanovit, jaká opatření by měla být učiněna pro zajištění ochrany zdraví a zdraví zaměstnanců. Výběr hodnocení rizika je závislá hlavně na charakteru pracoviště, typu zařízení výroby, charakteru prováděných činností, technické náročnosti a složitějšímu výrobnímu procesu.

1. Shromáždění informací

Nejprve abychom došli k dobrému zhodnocení a následnému řízení rizika, je důležité shromáždit všechny potřebné informace. Musíme zjistit veškeré zákonné požadavky, prováděcí předpisy atd. Také se řídíme podle informací o nehodách, haváriích a skoro nehodách a dalších pracovních úrazech. Dále můžeme vycházet z výrobních programů a analýz pracovní činnosti.

2. Identifikace nebezpečí

Při identifikování nebezpečí je nutné brát v úvahu veškerá vlastnosti a charakteristiky, které mohou být potencionální příčinou vzniku negativního jevu, eventuálně škody. Musí se zjistit jaký majetek je ohrožen a jak může být poškozen. Také by se nemělo zapomenout, že mohou nastat neplánované, ale předvídatelné události např. přerušení pracovní činnosti. Taktéž je důležitá identifikace osob, které by mohly být vystaveny některému nebezpečí.

3. Vyhodnocení rizik

Pro vyhodnocení jednotlivých rizik je důležité určení jednotlivých nebezpečí a seřazení podle priorit. V tomto kroku dochází k posuzování možného poškození a jak velká je pravděpodobnost, že by daná škoda mohla nastat. Musí se také posoudit, jestli již zavedená bezpečnostní opatření jsou dostačující.

4. Rozhodnutí o přijetí opatření

Je důležité rozhodnout, která opatření jsou pro dané riziko nutná, nebo lze dané riziko akceptovat. Většinou se snaží odstranit tato rizika u zdroje jejich původu nebo minimalizuje ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců. Řešením takových to rizik se může dosáhnout změnou technologií nebo pracovních postupů. Pokud ale tato rizika nelze odstranit následují technická opatření. Je možný výskyt i zbytkového rizika a v tom případě se využívají osobní ochranné pracovní prostředky.

5. Pravidelná kontrola

Veškeré zavedená opatření by se měla pravidelně kontrolovat. Zjišťuje se, zda jsou veškerá opatření účinná, nebo jestli je nutné zavést jejich jiná opatření. Hodnocení rizik je prováděno vždy při zavedení nového zařízení, při jakékoli změně, která by mohla mít vliv na bezpečnost práce. Také se nesmí zapomínat na hodnocení rizik po nehodách nebo pracovních úrazech

3.1 Metody určení hodnoty rizika

1. Metoda určení hodnoty rizika

Následující tabulka slouží k porovnání výskytu jevu a rozsahu následků, která určuje hodnotu rizika. Podle bodové metody je možné sestavit matici, která je bodovým vyjádřením rizika.

Tabulka 1: Určení hodnoty rizika

Důsledek	Zanedbatelný	Málo významný	Významný	Kritický	Katastrofický
Pravděpodobnost	1	2	3	4	5
1 Velmi nízká	1	2	3	4	5
2 Nízká	2	4	6	8	10
3 Střední	3	6	9	12	15
4 Vysoká	4	8	12	16	20
5 Velmi vysoká	5	10	15	20	25

Zdroj: [3]

Hodnota rizika se vyjádří jako součin těchto dvou čísel, jak je vidět v tabulce. Hodnocení přijatelnosti rizika vychází z velikosti součinu:

Tabulka 2: Hodnota rizika

Hodnota rizika	Posouzení přijatelnosti	Kritéria bezpečnosti
1 - 4	Riziko přijatelné	Systém je bezpečný
5 - 8	Riziko mírné	Systém je bezpečný podmíněně, např. vyškolení obsluhy, kontroly apod.
9 - 12	Riziko nežádoucí	Systém je nebezpečný - nutno uplatnit ochranné opatření
15 - 25	Riziko nepřijatelné	Okamžité opatření, příp. odstavení systému

Zdroj: [3]

2. <u>Metoda určení hodnoty rizika</u>

Tato metoda se zabývá posuzováním míry rizik, kde spolupracují hodnotitel s vedoucími zaměstnanci, pokud je třeba mohou zapojit i jednotlivé zaměstnance, kteří sami tuto činnost vykonávají. [4]

Při této metodě hodnocení rizik je využita tato rovnice:

R(n) = f (L,F,S)

kde je:

R – míra rizika

L – pravděpodobnost výskytu nebezpečí

F – četnost nebo doba ohrožení (expozice)

S – možnost a závažnost zranění

<u>Hodnotící tabulky</u>

Tabulka 3: Pravděpodobnost výskytu nebezpečí

1.	nemožná
2.	nepravděpodobná
3.	pravděpodobná
4.	obvyklá
5.	jistá

Zdroj: [4]

Tabulka 4: Ļetnost nebo doba ohroģení

1.	Nahodile, zŚídkakdy
2.	Nahodile v krátkých intervalech
3.	V dlouhých intervalech
4.	VĎtší ļást pracovní doby
5.	Trvale

Zdroj: [4]

Tabulka 5: Moģnost a závaģnost zranění

1.	Drobná poranění, máloļetná
2.	Poranění s následnou neschopností
3.	Váģná zranění s delší neschopností
4.	Úraz s trvalými následky, nemoc
5.	Moģnost smrti

Zdroj: [4]

V další tabulce je znázorněno vyhodnocení rizik, kde je souļin vģech tŚech ļlenŢ.

Tabulka 6: Matice rizik

Součin parametru pravděpodobnosti a četnosti nebezpečí		Možnost a závažnost zranění				
		drobná zranění	zranění s neschopností	vážné zranění	trvalé následky nemoc	možnost smrti
		1	2	3	4	5
jistá trvalá	25	25	50	75	100	125
jistá - větší část pracovní doby	20	20	40	60	80	100
obvyklá - trvalá	20	20	40	60	80	100
obvyklá - větší část pracovní doby	16	16	32	48	64	80
jistá - v dlouhých intervalech	15	15	30	45	60	75
pravděpodobná - trvalá	15	15	30	45	60	75
obvyklá - v dlouhých intervalech	12	12	24	36	48	60

pravděpodobná - větší část pracovní doby	12	12	24	36	48	60
jistá - v krátkých intervalech	10	10	20	30	40	50
nepravděpodobná - trvalá	10	10	20	30	40	50
pravděpodobná - v dlouhých intervalech	9	9	18	27	36	45
obvyklá v krátkých intervalech	8	8	16	24	32	40
nepravděpodobná - větší část pracovní doby	8	8	16	24	32	40
nepravděpodobná - v dlouhých intervalech	6	6	12	18	24	30
pravděpodobná - v krátkých intervalech	6	6	12	18	24	30
jistá - nahodilá	5	5	10	15	20	25
obvyklá - nahodilá	4	4	8	12	16	20
nepravděpodobná - v krátkých intervalech	4	4	8	12	16	20
pravděpodobná - nahodilá	3	3	6	9	12	15
nepravděpodobná - nahodilá	2	2	4	6	8	10

Zdroj: [4]

3.2 Metody identifikace a hodnocení rizik

Bezpečnostní prohlídka

Jednou ze základních metod posuzování rizik a nebezpečných situací je kontrola zaměřená na posouzení stavu bezpečnosti provozu. Veškeré kontroly jsou za účelem zjištění, zda všechny pracovní opera jsou v souladu s provozními předpisy. Bezpečnostní prohlídky jsou před spuštěním zařízení. Veškeré kontrola se provádí porovnáváním a zjišťováním zda je vše v souladu s technickou dokumentací, provozními předpisy a protokolu z jiš provedených šetření. Pro zlepšení bezpečnostních prohlídek se často využívají kontrolní seznamy. [4]

Kontrolní seznam

Takový seznam slouží k vyhodnocování nebezpečných situací. Výhodou kontrolního seznamu je jeho snadná použitelnost a však kvůli spolehlivosti musí tento seznam vyplňovat pracovníci s praxí a odbornými zkušenostmi. [4]

Metoda „What-if“

Tato metoda se zabývá otázkami, které zaţínají charakteristickým „co se stane kdyţé“ Provádění této metody se provádí formou brainstormingu, jehoţ účastníky je vybraná skupina odborníků. Výsledkem by měly být návrhy na to, jaké mohou nastat nebezpečné situace a stavy v různých fázích procesu. Veţkeré návrhy pracovníku vycházejí z jejich zkuţenosti. [4]

Metoda HAZOP – Hazard and Operability study (analýza ohroţení a provozuschopnosti)

Metoda vychází z jiţ havarijních situací, které se uţ někdy v podniku vyskytly. Vyuţívá se pro vyhodnocení bezpečnosti u sloţitých zařízení. Cílem je odhalení příčin poruch, vytvoření seznamu nebezpečných stavů a návrh opatření pro zvýšení bezpečnosti. Tuto metodu provádí vybraná skupina odborníků. [4]

Metoda FMEA a FMECA (Silure Modes and Effect Analysis; Failure Modes, Effects and Cricality Analyseis)

Metoda FMEA je analýza způsobů a důsledků poruch. Tato metoda je vhodná pro stanovení postupu vzniku, průběhu a důsledku poruchy. Je určena k hodnocení jednotlivých prvků aby nedošlo k selhání celého systému. FMECA je analýza způsobů a následků a kritičnosti poruch. Tato metoda bere v úvahu závaţnost poruchy a kritičnost jejího výskytu. Cílem těchto metod je určení ukazatelů závaţnosti a pravděpodobnosti vzniku poruchy. [4]

Metoda Event Tree Analysis – ETA (analýza stromu události)

Tato metoda má postup, který sleduje průběh procesu od iniciační události přes konstruování události k příčinám, vţdy na základě dvou moţností – příznivé a nepříznivé. Cílem této metody je zjištění pravděpodobnosti výskytu poruchy. Díky této metodě je moţné navrhnout úpravy vedoucí ke zlepšení. [4]

Metoda Fault Tree Analysis – FTA (analýza stromů poruch)

Analýza stromu poruch je postup zaloţený na systematickém způsobném rozboru událostí za vyuţití četnosti příčin, které mohou vést k vybrané vrcholové události. Tato metoda hledá příčiny, které by mohli vést k uvaţovanému stavu. Tato metoda se vyuţívá hlavně v chemických a průmyslových zařízeních. [4]

Metody relativní biorizace rizik

V této metodě jde spíše o analytický postup, který umožňuje srovnávat jednotlivé znaky několika procesů, porovnávat stávající zařízení a technologie a zařízení ve fázi návrhu. Cílem této metody, je nejlepší varianta je nejlepší nebo méně nebezpečná. [4]

4 CHARAKTERISTIKA FIRMY MERIDA HRADEC KRÁLOVÉ, S. R. O.

4.1 Představení organizace

Merida Hradec Králové, s. r. o. je součástí evropské výrobní a obchodní sítě. Předmětem podnikání je velkoobchod a specializovaný maloobchod. Zabývá se prodejem sanitárních zařízení a hygienických prostředků. Prodej veškerého sortimentu zajišťuje 57 vlastních poboček v České republice, Polsku, Maďarsku, Rusku, Ukrajině, Litvě a Lotyšsku. Merida Hradec Králové, s. r. o. má dalších 5 poboček v ČR a to v Brně, Ostravě, Praze, Sedlci u Plzně a Českých Budějovicích

Firma Merida Hradec Králové, s.r.o. je registrována v Obchodním rejstříku u Krajského soudu v Hradci Králové oddíl C, vložka 5177. Tato firma byla založena společenskou smlouvou 18. 10. 1993 podle zákona č. 513/91 Sb. se základním kapitálem 200 000 Kč. [7]

4.2 Historie

V roce 1992 v Polsku ve Wroclawi byla založena firma Merida. Tato firma byla založena v důsledku zvyšující se poptávky po hygienických prostředcích. Firma sice začínala s malým kapitálem, ale již po roce fungování firmy ve Wroclawi se jejich produkty dostaly do celého kraje. Díky kvalitě jejich zboží se neustále zvyšoval počet jejich stálých klientů.

V roce 1993 byla založena první zahraniční pobočka v České republice v Hradci Králové. Tato možnost byla umožněna díky rychlé expanzi na polském trhu. V České republice se prodej omezeného sortimentu zprvu provádělo zasíláním letákových nabídek a zboží bylo dodáváno zásilkovými službami. První sídlo firmy mělo nereprezentativní prodejní prostory a velmi malé sklady. S tím, jak rostl obchod, se tyto prostory staly naprosto nevyhovující. V důsledku toho v roce 1995 firma zakoupila nové vhodnější budovy, které byly následně opravovány pro zvyšující se potřebu skladových prostor. Největší rekonstrukce těchto prostor zahájili v roce 2005, kdy došlo k intenzivní přestavbě obchodních a skladových prostor. Touto rekonstrukcí firma získala skladovací prostor o rozloze 1.300 m^2. Celkově firma disponuje s více než 4.000 m2 skladovacích a obchodních ploch.

V roce 1994 díky rostoucí poptávce byla založena první pobočka v Praze, následně v roce 1996 v Ostravě a 1997 v Brně. Na začátku roku 2006 otevřeli pobočku v Sedlici u Plzně, která poskytuje distribuci pro Plzeňsko a Karlovarsko. Jako poslední v roce 2007 založili 100% dceřinou společnost na Slovensku u Bratislavy v Ivance pri Dunaji.

Firma prodává převážně sanitární techniku a hygienické potřeby ze své vlastní výroby, popřípadě jsou výrobky vyráběny pod jejich značkou u renomovaných evropských výrobců. Více než 15-ti letá historie na evropském a českém trhu a s tím spojené výsledky je řadí k předním firmám v oboru. [11]

4.3 Organizace Firmy

Vlastníci společnosti

Firmu vlastní dva společníci. První společník založil firmu Merida v Polsku a vlastní 90% podíl. Druhý společník má podíl 10% a zároveň vykonává funkci statutárního orgánu. O zásadních otázkách této firmy rozhoduje valná hromada společnosti. Je to určeno společenskou smlouvou. Při valné hromadě rozhodují dle obchodního podílu, ten je určen podle poměru vkladu společníka k základnímu kapitálu společnosti. Je možné, aby společníci přijímali rozhodnutí i mimo schůzi valné hromady. Pověřený jednatel rozhoduje v běžných otázkách a také zároveň spravuje jmění společnosti, a je povinen činit vše potřebné ke zdárnému chodu společnosti.

Zaměstnanci

V dnešní době po celé České republice poskytuje 100% servis více jak 30 zaměstnanců společnosti (od obchodních zástupců po pracovníky expedice). Zaměstnanci mají odpovědnost, pravomoc a vnitřní komunikaci jednoznačně stanovenou podle základních povinností pracovníků, které se odvíjí od organizační struktury. [11]

Organizační struktura

Organizační struktura firmy Merida Hradec Králové, s.r.o. je uvedena v příloze č. 1. V této příloze je názorně vidět rozložení 5 poboček, které se nachází v Hradci Králové, Praze, Brně, Plzni a Ostravě.

5 ANALÝZA BEZPEČNOSTI PRÁCE

5.1 Hodnocení rizik ve firmě Merida Hradec Králové s. r. o.

Zaměstnavatel je ze zákona povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Dále budou hodnocena rizika, která zaměstnancům v této firmě hrozí. V úvahu budou brána hrozící rizika, ergonomie na pracovištích tak i mikroklimatické podmínky. Vegkeré tyto vlivy určitým způsobem působí na zaměstnance a na jejich psychickou pohodu. Čím je zaměstnanec míň ohrožen a ve vyšší psychické pohodě tím má lepší produktivitu práce.

K hodnocení rizik byla vybrána metoda hodnocení rizik jednoduchou modifikovanou metodou, kde se porovnávají pravděpodobnosti, četnosti a závažnosti nebezpečí. Tuto metodu už jsem popisovala dříve. Při této metodě byla využita „rovnice" R(n) = f (L,F,S), kde **R** je rizikovost s ohledem na nebezpečí **n,** je funkcí pravděpodobnosti **L**, četnosti F a závažnosti **S.**

Tabulka 7: Hodnocení rizik firmy

Druh nebezpečí	**Ohrožená část těla**	**Činnost při které nebezpečí vzniká**	**Místo nebezpečí**	**Míra rizika**			**Zbytkové riziko**	**Opatření**
				L	**F**	**S**		
Potřísnění chemickou látkou	Ruce	Manipulace s chemickými látkami	Skladové prostory	2	2	1	Akceptovatelné v rámci opatření	Využívat pracovních rukavic a pracovního oděvu
				4				
Pád osoby uklouznutím	Trup, ruce, nohy,	Pohyb zaměstnanců v prostoru pracovního místa	Pracovní místo, schody	3	1	2	Akceptovatelné v rámci opatření	Školit zaměstnance a stanovit osobní odpovědnost za pořádek na pracovišti
				6				
Pád osoby uklouznutím	Trup, ruce, nohy	Pohyb zaměstnanců při osobní hygieně, použití WC	Umývárna, WC	2	1	2	Akceptovatelné v rámci opatření	Zajistit na těchto místech pravidelný úklid
				4				
Zasažení elektrickým proudem, popálení	Tělo, ruce, srdce	Při obsluze elektrických spotřebičů	Pracovní místo, sklad, kuchyň	2	1	3	Akceptovatelné v rámci opatření	Zajistit pravidelné revize těchto spotřebičů
				6				
Zasažení elektrickým proudem, popálení	Tělo, ruce, srdce	Obsluha zásuvek, elektrických vypínačů	Kancelář, sklad, kuchyň	1	1	3	Akceptovatelné v rámci opatření	Provádění revizí zásuvek a vypínačů
				3				

Nedostatečné osvětlení pracoviště	Poškození zraku	Při administrativní práci	Kancelář	2	1	3	Malé	Na pracoviště budou umístěna další světelná zařízení
				6				
Nekvalitní sedací nábytek	Poškození páteře, bolesti nohou	Při výkonu práce v kancelářích	Kancelář, prodejna	3	3	3	Akceptovatelné v rámci opatření	Poskytovat zaměstnancům kvalitní sedací nábytek
				27				
Pád předmětu	Hlava, nohy, celé tělo	Při manipulaci se zbožím ve skladu	Sklad	4	4	4	Akceptovatelné v rámci opatření	Zaměstnanci musí být pravidelně proškolování a využívat určených OOPP
				64				
Topení, klimatizace	Možnost různých onemocnění dýchacích cest	Pobyt v kancelářích kde je příliš vysoká nebo příliš nízká teplota	Kancelář, sklad, prodejna	3	1	1	Akceptovatelné v rámci opatření	Pravidelná regulace topení a klimatizací, tak aby vyhovovali mikroklimatickým podmínkám
				3				
Náraz, rozdrcení	Nohy, celé tělo	Pohyb ve skladu, při přemisťování zboží	Sklad	4	2	4	Malé	Školení zaměstnanců, využívání OOPP
				32				
Řezné rány, škrábance	Ruce, nohy, trup, břicho, celé tělo	Při práci v kancelářích, ve skladu	Kanceláře, sklad	4	4	2	Akceptovatelné v rámci opatření	Dbát zvýšené opatrnosti při práci s ostrými předměty
				32				
Poškození zdraví využíváním počítačů	Poškození zraku, bolest očí, hlavy, zad	Při dlouhé době práci na počítači bez přestávek	Kanceláře	5	4	1	Malé	Umožnit zaměstnancům časté přestávky a možnost cvičení
				20				
Ohrožení živelními pohromami	Ruce, nohy, celé tělo	Náhlé záplavy a povodně	Kanceláře, sklady	2	1	2	Akceptovatelné v rámci opatření	Zajistit určitá protipovodňová opatření
				4				
Hrozba požáru	Ruce, nohy, celé tělo	nedodržení stanovených předpisů o požární ochraně	Kanceláře, sklad	3	1	3	Akceptovatelné v rámci opatření	Využívat požárních hlásičů, a dalších mechanizmů, které zmírňují následek požáru
				9				

Z hodnocení rizik, které je uvedeno výše, je patrné, že její výsledky jsou uspokojivé. V této firmě během pracovní doby, zaměstnanci nejsou vystavovány závažným rizikům. Většina rizik, která zaměstnancům hrozí, jsou přijatelná rizika a jejich míra rizika je menší než 20. Tato rizika tvoří 64,29 % ze všech rizik. Tato rizika se dále nijak nezhoršují a stačí

běžná opatření. Zaměstnanci musí dbát opatrnosti při manipulaci s těmito předměty nebo pohybu po prostorách firmy, kde by mohlo dojít k úrazu. Další prevencí, jak předcházet těmto rizikům, jsou průběžná školení a pravidelné kontroly veškerých elektrických zařízení, u kterých hrozí riziko zranění při poškození těchto zařízení.

Dále jsou 4 rizika, která překračují hodnotu 20 a tato rizika tvoří 28,57 % ze všech hodnocených rizik. Jsou to rizika, která vznikají nekvalitním sedacím nábytkem a poškození zdraví využíváním počítačů a jeho příslušenství. Tato rizika ohrožují hlavně zaměstnance v kancelářích a na prodejně. Míra tohoto rizika se dá snížit využíváním kvalitního sedacího nábytku, který bude odpovídat ergonomickým požadavkům zaměstnance. Rizika spojená s využíváním počítačů se dají snížit tím, že zaměstnanci si budou dělat menší přestávky a pokud je to možné tak se obejít i protáhnout. Dalšími s těchto rizik jsou náraz a rozdrcení, řezné rány a škrábance. Těmto rizikům jsou vystaveny hlavně zaměstnanci ve skladu. Nejčastější bude docházet k řezným ránám a škrábancům, z důvodu neustálého přípravování zboží k přepravě. Zaměstnanci by tak při těchto pracích měli dbát zvýšené opatrnosti a všechny tyto drobné úrazy nahlašovat a nechat si je ošetřit aby nedocházelo k zanícení této rány a možné infekce, která už by mohla zaměstnanci způsobit pracovní neschopnost. Riziko nárazu a rozdrcení nejčastěji vychází z využívání paletových vozíků a vysokozdvižných vozíků. Na vysokozdvižné vozíky zaměstnanci podstupují pravidelná školení. Také při manipulaci s nimi by měly využívat ochranné přílby, aby snížili riziko úrazu hlavy a následné pracovní neschopnosti. U paletových vozíků může dojít k rozdrcení spodních končetin nesprávnou a neopatrnou manipulací, kdy může sám sobě nebo ostatním zaměstnancům skladu najet na nohu a tak ho zranit, proto by při manipulaci s ním měli dbát zvýšené opatrnosti a využívat ochranou obuv, která je jim poskytována.

Poslední riziko, které tvoří 7,14 % ze všech hodnocených rizik je značné riziko, které je potřeba řešit a zajistit potřebná opatření, aby nedocházelo k úrazu zaměstnanců. Je to riziko pádu předmětu. Toto riziko hrozí hlavně zaměstnancům skladu. Často manipulují s vysokozdvižnými vozíky, a manipulují se zbožím, které je uloženo ve vysokých regálech a tak hrozí velké riziko pádu předmětu, které by mohlo vážně zranit zaměstnance a tím jím způsobit i trvalé následky. Zaměstnanci musí dbát všech zásad dodržování BOZP a zbytečně nepřetěžovat regály v kterých je uloženo zboží, aby nedošlo k jeho poškození a následnému pádu zboží nebo celých regálů. Zaměstnanci by proto také měli při jakékoli manipulaci se zbožím, které je ve výškách využívat ochranných přileb, které by měli zmírnit následky zranění při pádu nějakého předmětu.

5.2 Osobní ochranné pracovní prostředky

Osobní ochranné pracovní prostředky

Ve firmě v případě výskytu rizik, má zaměstnavatel na starost, přijímat konkrétní technická a organizační opatření. Pokud však nelze tato opatření realizovat, jsou zaměstnancům přiděleny „Osobní ochranné pracovní prostředky“ na základě vyhodnocení rizik. Ve firmě jsou poskytovány zaměstnancům OOPP na základě směrnice ISO.

Pro používání OOPP mají ve firmě určité zásady a to:

- veškeré OOPP vydává zaměstnanci vedoucí zaměstnanec,
- poškozené nebo nefunkční OOPP se nesmějí používat,
- provádět základní běžnou údržbu OOPP s ohledem na dosažení co nejdelší doby životnosti OOPP,
- OOPP se skladují na vhodném místě k tomu určené,
- OOPP se nesmějí odnášet mimo areál firmy,
- OOPP se musí používat pouze pro práce, pro které byly určené.

Zaměstnancům jsou poskytovány tyto OOPP:

- ochranná pracovní obuv,
- pracovní rukavice a gumové rukavice dle potřeby,
- ochranná přilba.

Pracovní oděvy

Zaměstnancům jsou také poskytovány pracovní oděvy. Za OOPP tyto pracovní oděvy lze považovat pouze ve smyslu ochrany proti mimořádnému znečištění. Veškeré pracovní oblečení je majetkem firmy a zaměstnanci jsou pouze zapůjčeny, proto je zakázáno používat pracovní oblečení k soukromým účelům. Zaměstnanec, kterému je přidělen pracovní oděv ho musí nosit během celé pracovní doby. Také musí tento oděv používat šetrně a udržovat ho v čistotě. Pokud však dojde ke ztrátě nebo zničení pracovního oděvu, je to zaměstnanec povinen ohlásit svému nadřízenému, který mu poskytne nový pracovní oděv.

Zaměstnanci jsou pracovní oděvy poskytovány na 2 roky. Zaměstnanci jsou poskytovány zimní kalhoty a mikina, které by měli být v hodnotě 1600 Kč/os. Dále jim jsou poskytovány letní kalhoty a trička (2ks), která by měla být v hodnotě 700 Kč/os.

5.3 Dotazníkové šetření

V další části bude uveden dotazník, který souvisí s danou problematikou. Impulsem pro vytvoření tohoto dotazníkového šetření byla snaha zjistit, jaké mají zaměstnanci povědomí a přístup k BOZP a zjištění několika nesrovnalostí, které se v průběhu této práce nacházely. Konkrétně bylo toto šetření zaměřeno na otázky lékařských prohlídek, protože nikde nebylo uvedeno, zda zaměstnanci musí pravidelně navštěvovat lékaře. Dále bylo zajímavé, že za několik posledních let se v této firmě nestal žádný pracovní úraz. Na závěr bylo v dotazníku zjišťováno, jak jsou zaměstnanci této firmy spokojeni s ergonomií svého pracoviště.

Celkem se mi podařilo získat dotazníky od 15 respondentů. Což jsou všichni zaměstnanci pobočky Merida Hradec Králové, s. r. o. Dotazník je složen z 13 otázek, kde respondenti měli zaškrtnout vždy pouze jednu variantu, pokud nebylo v otázce uvedeno jinak.

Vyhodnocení dotazníků

Vyhodnocení dotazníků bude uvedeno v následující tabulce. Každá otázka bude vyhodnocena zvlášť, bude zde uveden počet odpovědí číselně a v procentech.

Tabulka 8: Vyhodnocení dotazníků

Dotazované otázky	**Počet odpovědí**	**Počet odpovědí v %**
1. Znáte význam zkratky BOZP?		
○ ano	15	100%
○ ne	0	0%
2. Jsou ve vaší firmě pořádána školení vztahující se k BOZP?		
○ ano, pro všechny pracovníky	14	93%
○ ano, pouze pro určité pracovníky	1	7%
○ ne, je mi známo, že ne	0	0%
3. Jak často jsou ve firmě pořádána tato školení?		
○ 1. ročně	11	73%
○ vícekrát než 1. ročně	4	27%
○ méně než 1 ročně	0	0%
4. Chodíte na pravidelné lékařské prohlídky?		
○ ano, chodím na pravidelné lékařské prohlídky, zaměstnavatel to po mě vyžaduje	12	80%
○ ano, chodím na pravidelné lékařské prohlídky, i když to po mě zaměstnavatel nevyžaduje	2	13%
○ ne, protože to po mě zaměstnavatel nevyžaduje	1	7%

5. Chodíte na ty to prohlídky k lékaři, se kterým má smlouvu Váš zaměstnavatel?		
○ ano, chodím k tomuto lékaři	0	0%
○ ne, chodím ke svému lékaři	14	100%
○ ne, chodím ke svému lékaři, protože mi není znám lékař, který má smlouvu se zaměstnavatelem	0	0%
6. Stávají se Vám na pracovišti drobné úrazy (řezné rány, škrábance)?		
○ ano	5	33%
○ ne	10	67%
7. Podle Zákoníku práce by se veškeré pracovní úrazy měly ihned nahlašovat vedoucímu zaměstnanci a vše sepsat. Nahlašujete i tyto drobná poranění?		
○ ano, ihned nahlašuji veškeré úrazy i tato drobná poranění	2	40%
○ ne, nahlašuji pouze závažnější pracovní úrazy	3	60%
○ ne, nenahlašuji žádné pracovní úrazy	0	0%
8. Potřebujete k výkonu práce OOPP (osobní ochranné pracovní prostředky)?		
○ ano	6	40%
○ ne	9	60%
9. Využíváte veškeré OOPP, které Vám jsou poskytnuty?		
○ ano, využívám všechny OOPP	4	67%
○ ne, využívám pouze nějaké OOPP, protože další mi přijdou zbytečné	2	33%
○ ne, nevyužívám žádné OOPP	0	0%
10. Vámi využívané OOPP vyhovují vašim ergonomickým požadavkům a Vašemu zdravotnímu stavu?		
○ ano, jsem s OOPP spokojen	6	100%
○ ne, vyhovují mi pouze nějaké OOPP	0	0%
○ ne, nevyhovují mi žádné OOPP	0	0%
11. Znáte pojem ergonomie pracoviště?		
○ ano, znám tento pojem	8	53%
○ ano, už jsem o tom slyšel/a, ale nevím, co přesně to znamená	4	27%
○ ne, nikdy jsem o něm neslyšel/a	3	20%
12. Vyhovuje Vám ergonomie vašeho pracoviště?		
○ ano, jsem spokojen se svým pracovištěm	8	53%
○ ne, mám nějaké výhrady ke svému pracovišti	7	47%
○ ne, vůbec nejsem spokojen s ergonomií svého pracoviště	0	0%
13. Co byste změnili, na vašem pracovišti, aby vyhovoval vašim ergonomickým požadavkům?		
○ rozměry pracoviště (uzpůsobení proporcím lidské postavy, minimální svítelná výška, vzdušný prostor)	3	30%
○ vybavenost a uspořádání pracoviště (stůl, židle, PC, osvětlení)	2	20%
○ hluk	0	0%
○ mikroklimatické podmínky (teplota vzduchu, vlhkost vzduchu)	4	40%
○ psychická zátěž (při výkonu práce, rušivé vlivy, zvládání mimořádných situací)	1	10%

Zdroj: Vlastní zpracování

Dle názoru autora jsou výsledky dotazníku uspokojivé. Veġkeré výġe uvedené otázky budou následnĎ zhodnoceny a okomentovány.

Jak dotazník ukázal, vġichni zamĎstnanci znají význam BOZP. Tyto znalosti zamĎstnanci získávají pŚi ġkolení, která jim jsou poskytovány. V dotazníku 93 % respondentŢ odpovĎdĎlo, ġe ġkolení, kterých se úļastní, jsou pro vġechny pracovníky a zbylých 7 % odpovĎdĎlo, ġe se úļastní ġkolení pro urļité pracovníky. Dále z dotazníku vyplívá, ġe vġichni zamĎstnanci se alespoŔ jednou roļnĎ úļastní ġkolení, které se vztahuje k BOZP. ZamĎstnancŢ, kteŚí se úļastní tĎchto ġkolení, je 73 %. 7 % respondentŢ se úļastní ġkolení vztahující se k BOZP vícekrát neġ jednou roļnĎ

V dalġí ļásti dotazníku bylo zjiġŠováno, jestli zamĎstnanci chodí na pravidelné lékaŚské prohlídky a zda vyuġívají lékaŚe, který má smlouvu s jejich zamĎstnavatelem. Dotazník prokázal, ġe 80 % zamĎstnancŢ chodí pravidelnĎ na lékaŚské prohlídky, protoġe to po nich zamĎstnavatel vyġaduje. Dále dotazník ukázal, ġe 13 % respondentŢ chodí na pravidelné lékaŚské prohlídky, i kdyġ to po nĎm zamĎstnavatel pŚímo nevyġaduje a pouze 7 % respondentŢ nechodí na tyto lékaŚské prohlídky, protoġe to po nĎm zamĎstnavatel nevyġaduje. NáslednĎ z dotazníku vyplynulo, ġe vġichni zamĎstnanci, kteŚí chodí na pravidelné lékaŚské prohlídky tak vyuġívají svého osobního lékaŚe.

Poté byl dotazník zamĎŚen na otázku pracovních úrazŢ. Tato ļást byla zaŚazena, protoġe spoleļnost nemá za poslední roky uveden ġádný pracovní úraz. Cílem bylo zjistit, zda je to dobrým zabezpeļením vġech rizik, nebo je to z dŢvodu nenahlaġování drobných zranĎní. Dotazník ukázal, ġe 33 % respondentŢ se obļas stávají drobné úrazy a 67 % vġech respondentŢ uvedlo, ġe se jim nestávají ġádné drobné pracovní úrazy. Jako pŚíļinu toho, ġe nemají ve spoleļnosti ġádné úrazy je, protoġe 60 % respondentŢ uvedlo, ġe nenahlaġuje tyto drobné pracovní úrazy, protoġe jim to pŚijde zbyteļné. Zbylých 40 % nahlaġuje veġkeré pracovní úrazy.

NáslednĎ bylo zjiġŠováno, jestli zamĎstnanci vyuġívají OOPP, které jim jsou poskytovány a zda jim tyto ochranné prostŚedky vyhovují. Z dotazníku je jasné, ġe k výkonu práce potŚebuje 40% respondentŢ nĎjaké OOPP. Tito zamĎstnanci dále v dotazníku uvedli, ġe jsou s poskytovanými OOPP spokojeni. Dále se tito respondenti vyjadŚovali k tomu, jestli vyuġívají veġkeré jim poskytnuté OOPP a z dotazníkŢ je zŚejmé, ġe 67 % vyuġívá vġechny OOPP které má a 33 % uvedlo, ġe vyuġívá jen nĎkteré ochranné pomŢcky, protoġe dalġí jim pŚijdou zbyteļné. Zbylých 60 % respondentŢ ke své práci OOPP nepotŚebuje.

V posledních pár otázkách bylo zjiğšováno, zda zamğstnanci mají ponğtí co je to ergonomie pracoviğtğ a zda jsou spokojeni, pğípadnğ co by na svém pracoviğti zmğnili. Z dotazníkğ je patrné, ğe 53 % respondentğ zná pojem ergonomie pracoviğtğ. Dalğích 27 % respondentğ uğ nğkdy tento pojem slyğelo, ale pğesnğ nevğdí, co tento pojem znamená a pouze 20 % respondentğ tento pojem nikdy neslyğelo. Následnğ bylo z dotazníku zjiğtğno, ğe 53 % respondentğ je spokojeno s ergonomií pracovního místa. Zbylých 47 % respondentğ má urļité výhrady ergonomii svého pracoviğtğ. Následnğ tito respondenti vybírali konkrétní vğci, co jim na jejich pracoviğti nevyhovuje. Z výsledkğ této otázky lze vyļíst, ğe 40 % nevyhovují mikroklimatické podmínky v podniku, 30 % není spokojeno s rozmğry svého pracoviğtğ, 20 % je nespokojeno s vybaveností a uspoğádání pracoviğtğ a 10 % respondentğ si stğğuje na psychickou zátğğ.

5.4 Doporuļení

Dle názoru autora jsou dále uvedeny nğjaká doporuļení pro firmu Hradec Králové, s. r. o. Veğkeré vğci, které se dğíve hodnotily, byli celkem v poğádku, avğak se zde najde pár vğcí, které by jeğtğ firma mohla dále vylepğit.

Ve firmğ má nyní otázku bezpeļnosti na starosti asistentka jednatele. Dğíve si spoleļnost na veğkeré tyto vğci najímala externího pracovníka, ale v rámci úspor si tuto vğc vzala na starosti právğ asistentka jednatele. Tato asistentka má na starosti sjednávání veğkerých ğkolení pro zamğstnance, pğedepisuje, jaké osobní ochranné pracovní prostğedky budou ve spoleļnosti potğeba a sjednává i rğzné revize, aby tak nedocházelo k úrazğm kvğli poğkozenému zağízení. Dále se stará o to, aby zamğstnanci chodili na pravidelné lékağské prohlídky a jak bylo patrné z dotazníku, ne vğichni zamğstnanci vğdí o tom, ğe na tyto prohlídky mají chodit, proto je doporuļeno, aby byl kladen vğtğí dğraz na tyto prohlídky.

Dále by se ve firmğ mğli více zamğğit na osobní ochranné pracovní prostğedky. Prvním doporuļením je, aby jednotlivý nákup osobních ochranných pracovních prostğedkğ a pracovního obleļení provádğli hromadnğ. Veğkeré vğci se nakupují v rğzných obchodech a rğznou dobu. Pro firmu by bylo lepğí, kdyby alespoň pracovní obleļení nakupovali v jednom obchodğ a v urļitý ļas. Toto opatğení by mohlo být ekonomiļtğjğí a ne tak ļasovğ nároļné, jako jednotlivé nákupy. Toto by mohlo být praktikováno, i pokud se jedná o nákup osobních ochranných pracovních prostğedkğ. Dalğí doporuļení by se týkalo nğkterých nedostateļných osobních ochranných pracovních prostğedkğ ve spoleļnosti. Konkrétnğ jsou myğleny ochranné pğilby. Ve skladu mají k dispozici pouze jednu tuto pğilbu, coğ je na poļet zamğstnancğ skladu, kteğí ļasto manipulují s vysokozdviğnými vozíky málo. Pğece jen je pği

této práci velké riziko pádu nějakého předmětu, který by mohl vážně zranit zaměstnance. Proto je doporučeno, dokoupit alespoň 2 další ochranné přilby. Následně bylo zjištěno, že zaměstnanci ani tuto jednu ochranou přilbu nevyužívají. I když v dotazníku většina zaměstnanců uvedla, že využívá veškeré osobní ochranné pracovní prostředky, tak ve skutečnosti tomu tak není. Z tohoto důvodu je navrhnuto, aby vedoucí zdůraznil, jak je důležité využívat veškeré osobní ochranné pracovní prostředky, které jim jsou poskytovány už z důvodu jejich bezpečnosti. Z toho vyplývá doporučení částější kontroly toho, zda zaměstnanci využívají osobní ochranné pracovní prostředky, než si zvyknou tyto prostředky automaticky využívat.

Jako poslední věc, která je ve firmě opomíjena, je ergonomie pracoviště. Už z dotazníku bylo jasné, že zaměstnanci nejsou spokojeni s teplotou vzduchu, i když v kancelářích a na prodejně jsou umístěné klimatizace tak většinou mají v těchto místnostech buď příliš teplo, nebo naopak zimu. Proto bych doporučila v těchto místnostech nastavit konstantní teplotu 22°C. Tato teplota je totiž optimální pro administrativní práci, při níchž zaměstnanec nevyvíjí velkou fyzickou aktivitu. Další problém s mikroklimatickými podmínkami se vyskytuje ve skladu. V těchto prostorách by měla být teplota 16°C (+,- 2°C). Problém s chladem je v prostorách skladu hlavně v zimních měsících. Zaměstnancům jsou sice předčovány mikiny a zimní kalhoty avšak stejně si nikdy zaměstnanci stěžují na zimu. Firma by měla zaměstnancům pořídit pár přímotopů nebo jiným způsobem zařídit lepší mikroklimatické podmínky.

Následně zaměstnanci nejsou spokojeni s rozměry pracoviště, jeho vybavením a uspořádáním. V tomto případě je navržena individuální konzultace se zaměstnanci, kteří nejsou se svým pracovištěm spokojeni a pokusit se najít řešení, jak jim zlepšit podmínky tak, aby jim ergonomie pracoviště vyhovovala, buď nakoupením nového nábytku nebo jeho přestěhováním tak, aby zaměstnanci byli spokojeni a tak se jim i lépe pracovalo.

Jako poslední problém, který by společnost měla určitě řešit, jsou odpočinkové prostory pro zaměstnance. Zaměstnanci sice mají k dispozici dobře vybavené sociální zařízení a kuchyň, ale nemají prostor na povinné pauzy, kde by se zaměstnanci mohli najíst a odpočinout. Zaměstnanci tak většinou obědvají na svých pracovištích, což hlavně u zaměstnanců skladu není dobré. Proto by bylo žádoucí, aby firma vymezila nějaký prostor pro zaměstnance, kde by měli alespoň základní zázemí se stolem a židlemi, kde by se zaměstnanci mohli v klidu najíst. Případně tuto místnost následně vybavit nějakým gaučem a květinami, aby se zde zaměstnanci cítili pohodlně a odpočinuli.

ZÁVĚR

Bezpečnost a zdraví zaměstnanců je v mnoha firmách opomíjenou záležitostí, přestože by měla být pro firmu jednou ze stěžejních záležitostí v oblasti péče o zaměstnance. Proto se první kapitola zabývala Bezpečností a ochranou zdraví při práci. Nejdříve byl v práci vysvětlen význam a důležitost bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Poté byl ve stručnosti popsán historický vývoj BOZP v průběhu od 13. století, kdy datujeme první zmínky o BOZP, až do současnosti. Pro následující kapitoly bylo důležité vysvětlit základní pojmy týkající se BOZP, jako jsou: riziko, poškození zdraví, preventivní opatření a další. V této kapitole byla popsána problematika pracovních úrazů. Bylo definováno, co je to pracovní úraz, rozdělení pracovních úrazů podle jejich závažnosti, popis postupu při vzniku pracovního úrazu a jednotlivé kroky k provětření již vzniklého úrazu. Následuje definování pojmu nemoci z povolání, vyjmenování jejich druhů a vysvětlení rozdílů mezi nemocí z povolání a ohrožením nemoci z povolání. Závěr této kapitoly se věnoval osobním ochranným pomůckám. Byl zde vymezen tento pojem a vysvětleno co není ochrannými prostředky a zároveň následuje popis toho, co musí osobní ochranné pracovní prostředky splňovat.

Druhá kapitola definuje pojem ergonomie práce. V této části je uvedeno, jaké jsou cíle ergonomie práce a příklady legislativy, která upravuje tuto oblast. Dále byl uveden postup ergonoma při řešení problematických situací. Nakonec byla vyjmenována kritéria pro hodnocení ergonomie pracoviště, jako jsou: rozměry, fyzická namáhavost, hluk a vibrace a další.

Následující část práce se zabývala hodnocením rizik při práci. Byl zde popsán obecný postup při hodnocení rizik. Pro tuto práci byly vybrány dvě základní metody pro určení hodnoty rizika. První metoda využívá bodového vyjádření pravděpodobnosti výskytu zranění a důsledek nastalého zranění. Výsledkem této metody je definování, zda je míra rizika: přijatelná, mírná, nežádoucí, nepřijatelná. Druhá metoda se zaměřuje na soulad in těch základních hodnot, kterými jsou: pravděpodobnost nebezpečí; četnost, doba ohrožení; možnost a závažnost zranění. Výsledek míry rizika je zjišťován z matice rizik. V závěru kapitoly jsou představeny metody identifikace a hodnocení rizik. Těmito metodami jsou například: bezpečnostní prohlídka, kontrolní seznam, metoda „what-if“.

Dalším bodem této práce byla charakteristika firmy Merida Hradec Králové, s. r. o. Byly zde představeny základní cíle a myšlenky organizace, její historie. Byla zde nastíněna organizace firmy a počet zaměstnanců.

Hlavním zaměřením práce byla analýza bezpečnosti práce ve firmě Merida Hradec Králové, s.r.o., která měla za úkol hodnocení rizik, osobní ochranné pracovní prostředky, dotazníkové šetření a na závěr byla stanovena doporučení pro firmu.

Ve firmě Merida Hradec Králové, s. r. o., bylo provedeno hodnocení rizik na základě druhé metody, která byla obecně popsána v třetí kapitole. Riziko bylo analyzováno na základě 14 vybraných možných rizik. U těchto 14 rizik bylo popsáno, jaké části těla jsou ohrožena, činnosti při, kterých možné riziko vzniká a nebezpečná místa. Dle stanovené míry rizika bylo vyjádřeno, jak velké je zbytkové riziko. Na základě zjištěného zbytkového rizika byla stanovena jednotlivá konkrétní opatření.

Následovala část věnující se osobním ochranným pracovním prostředkům. Ve firmě jsou tyto osobní ochranné pracovní prostředky poskytovány na základě směrnice ISO 9001:2001. Poté byly v práci charakterizovány zásady využívání osobních ochranných pracovních prostředků. Zaměstnavatelem jsou poskytovány tyto osobní ochranné pracovní prostředky: ochranná pracovní obuv, pracovní rukavice a gumové rukavice a ochranná přilba. Firmou jsou zaměstnancům poskytovány také pracovní oděvy a to jednou za dva roky.

Ve firmě bylo provedeno dotazníkové šetření u zaměstnanců. Dotazník byl zaměřen na dodržování pravidelných lékařských prohlídek, ohlašování pracovních úrazů, využívání osobní ochranných pracovních prostředků a na spokojenost zaměstnanců s ergonomií pracoviště. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že ne všichni zaměstnanci chodí na pravidelné lékařské prohlídky. Dále bylo zjištěno, že většina zaměstnanců nahlašuje pouze závažné pracovní úrazy a osobní ochranné pracovní prostředky využívají nedbale. Většina zaměstnanců je spokojena s ergonomií pracoviště.

Na základě hodnocení rizik a dotazníkového šetření byla firmě doporučena konkrétní opatření pro snížení rizika vzniku pracovních úrazů. Firmě bylo doporučeno zvýšit množství ochranných pracovních helem a větší kontrola jejich nošení. Dále by mělo být více dbáno na každoroční lékařských prohlídkách u jednotlivých zaměstnanců. Většině zaměstnanců nevyhovují mikroklimatické podmínky, což mohou napravit správnou termoregulací topení nebo klimatizace dle doporučených hodnot. Dále by bylo vhodné doplnit pracovní prostředí místností, která by zaměstnancům umožňovala odpočinek při stanovaných přestávkách v práci. Pokud se firma bude věnovat výše popsaným doporučením, měla by klesnout míra rizika vzniku pracovních úrazů a zvýšit se spokojenost zaměstnanců s ergonomií pracoviště.

POUŽITÁ LITERATURA

[1] AEE ŽEDIVÝ. *Ergonomie* [online]. 2010 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://www.aee-sedivy.cz/ergonomie/

[2] BOZP info.cz. *Ergonomické hodnocení pracovního místa* [online]. 2002-2014 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovnabozp/citarna/tematicke_prilohy/ergonomie/ergonomie2.html

[3] BOZP.info.cz. *Praktický příklad s komentářem, jak vyhodnotit rizika na pracovišti* [online]. 2006 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: http://www.bozpinfo.cz/knihovna-bozp/citarna/tematicke_prilohy/rizika/stanoveni040319.html

[4] ŘEHÁK, Jaroslav. *Bezpečnost práce: aktualizované okruhy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: Eurounion, 2008, 710 s. ISBN 978-80-7317-071-4.

[5] Definition and Domains of ergonomics. *International Ergonomics Association* [online]. 2014 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://www.iea.cc/whats/index.html

[6] HŠLOVÁ, M. *Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci: určeno pro posluchače vedlejší specializace MQE*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2003.103 s. ISBN 80-245-0590-8.

[7] Justice.cz. *Veřejný rejstřík a sbírka listin* [online]. 2012-2014 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-dotaz?dotaz=49815288

[8] KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce: poznámky, judikatura, prováděcí předpisy*. Praha: Eurounion, 2006. ISBN 80-731-7052-3.

[9] KOSINA, Miroslav. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci* [online]. Praha: JENA, 2010,68 s. [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://www.ospkop.cz/dokumenty/category/8-bozp?...a-ochrana-zdravi-pri...

[10] Kolektiv autorů ČMKOS a ASO: Bezpečnost práce - nedílná součást života.Vyd.1 ISBN 978-80-90391-79-6. ČMKOS Praha 2008, 172 s. www.cmkos.cz

[11] Merida. *Historie a současnost* [online]. 2010 [cit. 2014-06-11]. Dostupné z: http://www.meridahk.cz/historie-a-soucastnost.html

[12] *Soubor právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení*. 5., opr. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 231 s. ISBN 978-807-3575-410.

[13] Stručná historie inspekce práce v českých zemích. In: *Státní úřad inspekce práce* [online]. 2014 [cit. 2014-02-18]. Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-f9fd62b9dc7c28625325b7505f6d4434/historie.pdf

[14] ČENK, Zdeněk. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy ČSN OHSAS 18001:2008*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2009, 279 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-551-1.
[15] Tzbinfo. *Nařízení vlády č. 495/2001 Sb*. [online]. 2001-214 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://www.tzb-info.cz/pravni-predpisy/narizeni-vlady-c-495-2001-sb-kterym-se-stanovi-rozsah-a-blizsi-podminky-poskytovani-osobnich-ochrannych-pracovnich-prostredku-mycich-cisticich-a-dezinfekcnich-prostredku
[16] Základními právními předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. In: *BOZP a POŽÁRNÍ PREVENCE* [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: http://www.bozp-cb.wbs.cz/Zakonne-predpisy.html
[17] Zákony pro lidi.cz. *Předpis č. 290/1995 Sb*. [online]. 2010-214 [cit. 2014-03-09]. Dostupné z: http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-290

Př ÍLOHY

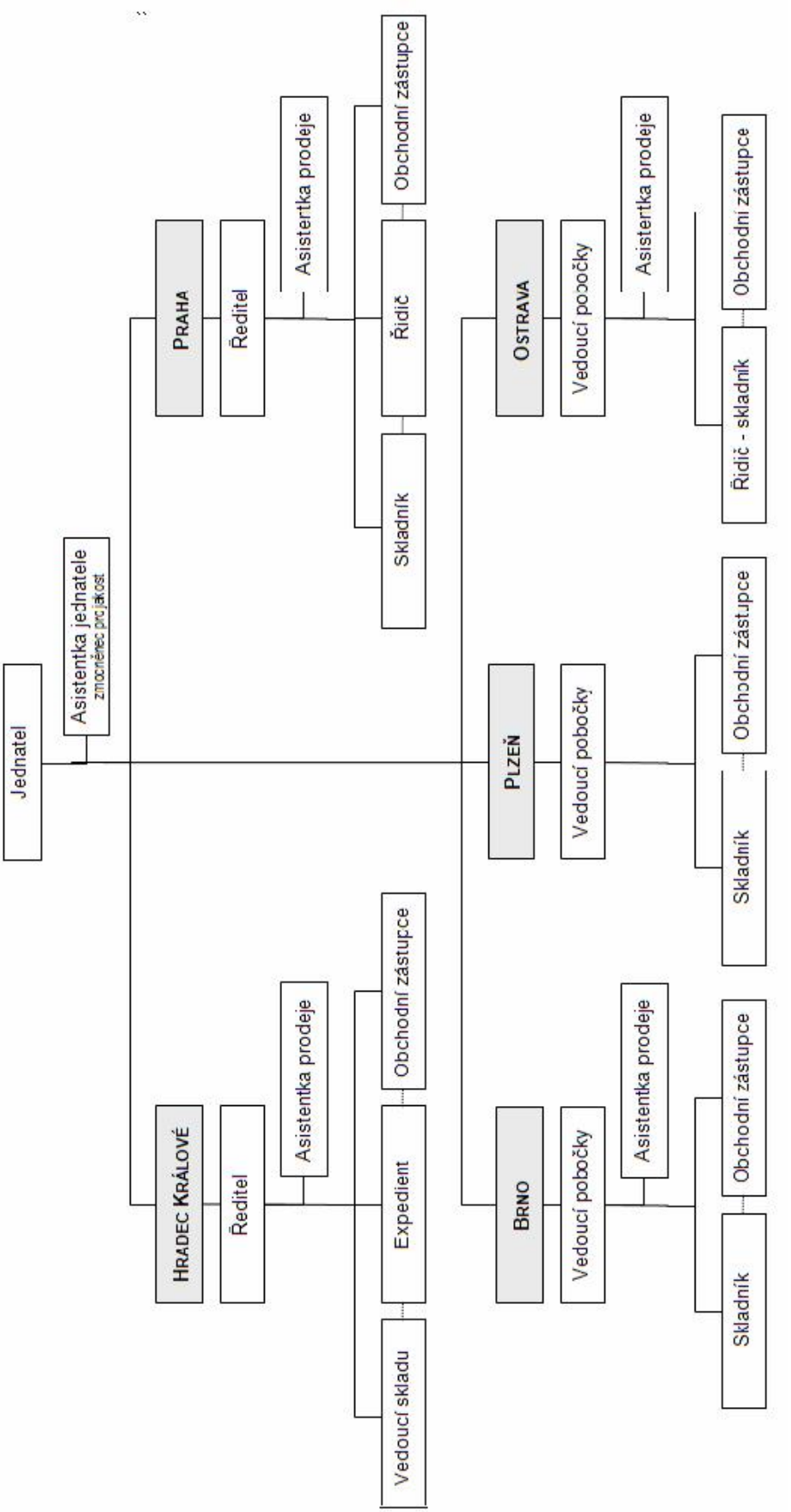
Seznam pŚíloh:

PŚíloha ļ. 1 ï organizaļní struktura firmy

PŚíloha ļ. 2 ï certifikát ISO 9001: 2001

PŚíloha ļ. 3 - dotazník

Příloha č. 1


Jednatel
Asistentka jednatele
zmocněnec pro jakost
PRAHA
Ředitel
Asistertka prodeje
Obchodní zástupce
Řidič
Skladník
HRADEC KRÁLOVÉ
Ředitel
Asistentka prodeje
Obchodní zástupce
Expedient
Vedoucí skladu
PLZEŇ
Vedoucí pobočky
Obchodní zástupce
Skladník
BRNO
Vedoucí pobočky
Asistentka prodeje
Obchodní zástupce
Skladník
OSTRAVA
Vedoucí pobočky
Asistertka prodeje
Obchodní zástupce
Řidič - skladník

PŚíloha Ļ. 2

ZERTIFIKAT ◆ CERTIFICATE ◆ 認証証書 ◆ СЕРТИФИКАТ ◆ CERTIFICADO ◆ CERTIFICAT

TÜV SÜD Czech

CERTIFIKÁT

TÜV SÜD Czech - CERTIFIKAČNÍ ORGÁN
certifikující systémy managementu jakosti
akreditovaný ČIA
certifikační orgán č. 3053

osvědčuje, že organizace

Merida Hradec Králové, s.r.o.
Zemědělská 898
CZ – 500 03 Hradec Králové
IČ:498 15 288

Merida®

pro následující obory činností:

nákup a prodej sanitární techniky a hygienických potřeb

velkoobchod

specializovaný maloobchod

vyjma požadavků kap. 7.3 a 7.5.2

zavedla a používá systém managementu jakosti, který odpovídá

ČSN EN ISO 9001:2001

Číslo auditní zprávy **0132/60/07/QM/AZ/C**

Platnost certifikátu **25.10.2010**

Číslo certifikátu **1159 - 2**

V Praze, 25.10.2007

TÜV SÜD Czech - certifikační orgán
Český člen skupiny
TÜV SÜD

MEMBER OF MULTILATERAL RECOGNITION ARRANGEMENT IAF

S 3053

Další vysvětlení týkající se předmětu tohoto certifikátu a aplikovatelnosti požadavků normy ČSN EN ISO 9001:2001 je možné získat u uvedené organizace.

Příloha č. 3

Dotazník

Prosím vás o vyplnění tohoto dotazníku, který obsahuje 13 otázek. Tento dotazník bude součástí bakalářské práce na téma Bezpečnost práce ve vybrané společnosti.

V dotazníku zakrtněte vždy pouze jednu variantu, pokud nebude v otázce uvedeno jinak.

1. Znáte význam zkratky BOZP?

☐ ano

☐ ne

2. Jsou ve vaší firmě pořádána školení vztahující se k BOZP?

☐ ano, pro všechny pracovníky

☐ ano, pouze pro určité pracovníky

☐ ne, je mi známo, že ne

3. Odpovídají pouze Ti, kteří v otázce č. 2 uvedli jako svou odpověď ano. Jak často jsou ve firmě pořádána tato školení?

☐ 1. ročně

☐ vícekrát než 1. ročně

☐ méně než 1 ročně

4. Chodíte na pravidelné lékařské prohlídky?

☐ ano, chodím na pravidelné lékařské prohlídky, zaměstnavatel to po mě vyžaduje

☐ ano, chodím na pravidelné lékařské prohlídky, i když to po mě zaměstnavatel nevyžaduje

☐ ne, protože to po mě zaměstnavatel nevyžaduje

5. Odpovídají pouze Ti, kteří v otázce č. 4 odpověděli ano. Chodíte na ty to prohlídky k lékaři, se kterým má smlouvu Váš zaměstnavatel?

☐ ano, chodím k tomuto lékaři

☐ ne, chodím ke svému lékaři

☐ ne, chodím ke svému lékaři, protože mi není znám lékař, který má smlouvu se zaměstnavatelem

6. Stávají se Vám na pracovišti drobné úrazy (řezné rány, škrábance)?

☐ ano

☐ ne

7. Odpovídají pouze Ti, kteří v otázce č. 7 odpověděli ano. Podle Zákoníku práce by se všechny pracovní úrazy měly ihned nahlašovat vedoucímu zaměstnanci a vše sepsat. Nahlašujete i tyto drobná poranění?

Ĭ ano, ihned nahlaġuji veġkeré úrazy i tato drobná poranŊní

Ĭ ne, nahlaġuji pouze závaġnŊġí pracovní úrazy

Ĭ ne, nenahlaġuji ġádné pracovní úrazy

8. PotŚebujete k výkonu práce OOPP (osobní ochranné pracovní prostŚedky)? Pokud odpovíte ne, pŚeskoļte na otázku 11.

Ĭ ano

Ĭ ne

9. Vyuġíváte veġkeré OOPP, které Vám jsou poskytnuty?

Ĭ ano, vyuġívám vġechny OOPP

Ĭ ne, vyuġívám pouze nŊaké OOPP, protoġe dalġí mi pŚijdou zbyteļné

Ĭ ne, nevyuġívám ġádné OOPP

10. Vámi vyuġívané OOPP vyhovují vaġím ergonomickým poġadavkŢm a Vaġemu zdravotnímu stavu?

Ĭ ano, jsem s OOPP spokojen

Ĭ ne, vyhovují mi pouze nŊaké OOPP

Ĭ ne, nevyhovují mi ġádné OOPP

11. Znáte pojem ergonomie pracoviġtŊ?

Ĭ ano, znám tento pojem

Ĭ ano, uġ jsem o tom slyġel/a, ale nevím, co pŚesnŊto znamená

Ĭ ne, nikdy jsem o nŊm neslyġel/a

12. Vyhovuje Vám ergonomie vaġeho pracoviġtŊ?

Ĭ ano, jsem spokojen se svým pracoviġtŊm

Ĭ ne, mám nŊaké výhrady ke svému pracoviġti

Ĭ ne, vŢbec nejsem spokojen s ergonomií svého pracoviġtŊ

13. Odpovídají Ti co na otázku ļ. 12 odpovŊdŊli ne. Co byste zmŊnili, na vaġem pracoviġti, aby vyhovoval vaġim ergonomickým poġadavkŢm? Moġno zaġkrtnout více políļek.

Ĭ rozmŊry pracoviġtŊ(uzpŢsobení proporcím lidské postavy, minimální svŊtelná výġka, vzduġný prostor)

Ĭ vybavenost a uspoŚádání pracoviġtŊ(stŢl, ġidle, PC, osvŊtlení)

Ĭ hluk

Ĭ mikroklimatické podmínky (teplota vzduchu, vlhkost vzduchu)

Ĭ psychická zátŊġ (pŚi výkonu práce, ruġivé vlivy, zvládání mimoŚádných situací)