

Studijní opora

Název předmětu: Zabezpečení personálu a infrastruktury logistiky

Garant předmětu: prof. Ing. Aleš Komár CSc.

Obsah:

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	2
1. Základní pojmy.....	2
1.1 Současná právní úprava.....	4
1.2 Zákoník práce č. 262/2006 Sb.....	4
1.3 zákon č . 309/2006 Sb.....	8
2. Školení k zajištění bezpečnosti práce	12
2.1 Vedoucí organizačního celku je povinen zajišťovat:	12
3. Inspekce práce.....	13
4. Závěr.....	14
Literatura	14
4.1 Strategický stupeň	Chyba! Záložka není definována.
5. Kontrolní otázky a úkoly	Chyba! Záložka není definována.

Zpracoval: kpt. Ing. Michal Zelenák

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Název projektu: Inovace magisterského studijního programu Fakulty ekonomiky a managementu

Registrační číslo projektu: CZ.1.07/2.2.00/28.0326

PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN EVROPSKÝM SOCIÁLNÍM FONDEM A STÁTNÍM ROZPOČTEM ČESKÉ REPUBLIKY.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a výkonu služby se i v AČR v posledních letech dostává stále více do podvědomí, a ne pouze v oblastech výcviku při dodržování bezpečnostních opatření. Při méně závažných situacích dochází pouze k růstu pracovní neschopnosti, při závažnější situaci k trvalým následkům, jejichž nejčastější příčinou je pracovní úraz či nevhodné pracovní podmínky. Ty jsou z velké části příčinou nemoci z povolání. Dnes je již známou skutečností, že je lepším řešením důrazněji se zabývat prevencí, než vynakládat velké prostředky na odstraňování škod.

1. Základní pojmy

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

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

V přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů jsou úkony potřebné k výkonu práce a úkony během práce obvyklé nebo nutné před počátkem práce nebo po jejím skončení

Nebezpečí je objektivně existující, často skrytá vlastnost zdroje, zařízení, pracovního postupu, pracovního prostředí atd. (zdroje nebezpečí) působit nepříznivě na své okolí tak, že by mohlo dojít k pracovnímu úrazu, nemoci z povolání, ohrožení životního prostředí nebo jinému negativnímu jevu.

Ohrožení je situace nebo stav, kdy zdroj nebezpečí může způsobit negativní jev, např. je-li zdrojem nebezpečí zavěšené břemeno, tak zaměstnanci budou v ohrožení, pokud se budou zdržovat pod ním – v ohroženém prostoru.

Riziko je většinou chápáno jako kombinace pravděpodobnosti výskytu nežádoucího jevu a závažnosti následků tohoto jevu.

Veřejným zdravím je rozumí zdravotní stav obyvatelstva a jeho skupin. Ochranou a podporou veřejného zdraví je souhrn, činností k vytváření a ochraně zdravých životních, pracovních podmínek a zábrana šíření infekčních onemocnění, ohrožení zdraví v souvislosti s vykonávanou prací, vzniku nemocí souvisejících s prací.

Hlukem se rozumí zvuk, který může být škodlivý pro zdraví a jehož hygienický limit stanoví prováděcí právní předpis.

Vibracemi se rozumí vibrace přenášené pevnými tělesy na lidské tělo, které mohou být škodlivé pro zdraví, a jehož hygienický limit stanoví prováděcí právní předpis.

Rizikovou prací se rozumí práce, při nichž je nebezpečí vzniku nemoci z povolání nebo jiné nemoci související s prací. Je to práce zařazená do kategorie třetí a čtvrté, a dále práce zařazená do kategorie druhé, o niž takto rozhodne orgán ochrany veřejného zdraví.

Pracoviště je prostor přidělený jednomu nebo více zaměstnancům pro provádění uceleného komplexu činností v rámci plnění pracovních úkolů (min 2 m²)

Pracovní prostředí tvoří:

prostorové podmínky (vhodnost pracovní plochy, vhodná manipulační výška, přístup na pracoviště, vhodné umístění strojů a zařízení)

fyzikální podmínky (pracovní ovzduší, osvětlení, hluk apod.)

sociálně psychologické podmínky (společenská sociální atmosféra pracoviště)

Pracovní podmínky, pracovní prostředí jsou souborem podmínek, za kterých se práce na daném pracovišti provádí, které zahrnují všechny faktory, které ovlivňují bezpečnost zaměstnance při práci.

Používáním se rozumí činnost spojená zejména se spouštěním, zastavováním, dopravou, opravou, seřizováním, manipulací, úpravou, údržbou a čištěním po celou dobu jeho provozu.

Provozní dokumentací soubor dokumentů obsahujících průvodní dokumentaci, záznam o poslední nebo mimořádné revizi nebo kontrole, stanoví-li tak zvláštní právní předpis, nebo pokud takový právní předpis není vydán, stanoví-li tak průvodní dokumentace nebo zaměstnavatel

Průvodní dokumentací soubor dokumentů obsahujících návod výrobce pro montáž, manipulaci, opravy, údržbu, výchozí a následné pravidelné kontroly a revize zařízení, jakož i pokyny pro případnou výměnu nebo změnu částí zařízení,

Následná kontrola zařízení musí být prováděna nejméně jednou za 12 měsíců v rozsahu stanoveném MPBP, nestanoví-li zvláštní právní předpis, popřípadě průvodní dokumentace nebo normové hodnoty rozsah a četnost následných kontrol.

MPBP se rozumí předpis zaměstnavatele upravující zejména pracovní technologické postupy pro používání zařízení a pravidla pohybu zařízení a zaměstnanců v prostorech a na pracovišti zaměstnavatele. Obsah stanoví NV 378/01 Sb. § 2 písm „g“.

Obsluha je zaměstnanec, který zařízení používá a je k této činnosti oprávněn. Zaměstnanec musí být seznámen s návodem výrobce k obsluze zařízení a při obsluze se musí návodem řídit.

Za pracovní úraz se považuje jakékoliv poškození zdraví nebo smrt, které bylo pracovníkovi způsobeno nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým, násilným

působením vnějších vlivů při plnění pracovních úkonů nebo v přímé souvislosti s nimi.

1.1 Současná právní úprava

Problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen BOZP) vychází z ustanovení § 101 – 108 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen ZP), a dále je rozpracována v zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), v platném znění (dále jen Z BOZP).

Na výše uvedené právní normy navazuje řada dalších vyhlášek a nařízení vlády, které se zpřesňují jednotlivé dílčí části BOZP, povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců, např. problematika práce žen (vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým), osobních ochranných pracovních prostředků (nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků) apod. Lze konstatovat, že problematika BOZP je rozpracována dostatečně podrobně, aby ji bylo možno aplikovat ve všech pracovně právních vztazích.

Jsme-li specifickou organizací v rámci ČR, plnící specifické úkoly za hodně specifických podmínek, je poměrně logické, že aplikujeme řadu vlastních vnitřních předpisů (dále jen VnPř).

Nicméně otázkou zůstává, zda vlastními VnPř přejímat platnou legislativu a zda a jakým způsobem ji upravovat. Protože ne každá změna nebo úprava může být ku prospěchu. Zejména jedná-li se o tak ucelený komplex norem jako je v oblasti BOZP, protože nevhodná úprava může zřejmou problematiku pouze zkomplikovat.

Přesto, pro potřeby Armády České republiky (dále jen AČR) je tato problematika upravena v Rozkazu ministra obrany (dále jen RMO) č. 11/2009 ze dne 26. března 2009 – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a výkonu služby (dále jen RMO), ve kterém dochází k prolínání některých ustanovení Zákoníku úpráce (dále jen ZP) a zákon č. 309/2006 Sb.

1.2 Zákoník práce č. 262/2006 Sb.

Zaměstnavatel (§7 ZP) - se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu

Vedoucí zaměstnanec (§11. odst. „4“ ZP) - se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným

zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační složky státu.

§ 101

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

(2) Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uložená zaměstnavateli podle odstavce 1 nebo zvláštními právními předpisy je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají.

§ 102

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle prováděcího právního předpisu.

(4) 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.

(5) Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí

a) omezování vzniku rizik,

b) odstraňování rizik u zdroje jejich původu,

- c) přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,
- d) nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,
- e) nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,
- f) omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,
- g) plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,
- h) přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,
- i) provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,
- j) udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(6) Zaměstnavatel přijímá opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců včetně pokynů k zastavení práce a k okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí; při poskytování první pomoci spolupracuje se zařízením poskytujícím pracovnělékařskou péči. Zaměstnavatel je povinen zajistit a určit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru České republiky a Policie České republiky a organizují evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel zajistí ve spolupráci se zařízením poskytujícím pracovnělékařskou péči jejich vyškolení a vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti.

(7) Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek.

HLAVA II POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE,

§ 103

(1) Zaměstnavatel je povinen

- a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis,
- c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem

vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,

d) sdělit zaměstnancům, které zdravotnické zařízení jim poskytuje pracovnělékařskou péči a jakým druhům očkování a jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,

e) nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování podle písmene d), případnou ztrátu na výdělku, a to ve výši průměrného výdělku, popřípadě ve výši rozdílu mezi náhradou mzdy nebo platu podle § 192 nebo nemocenským a průměrným výdělkem,

f) zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště,

g) zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí,

h) jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte,

i) umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,

j) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,

k) nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,

l) zajistit dodržování zákazu kouření na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy.

Informace a pokyny je třeba zajistit vždy při přijetí zaměstnance, při jeho převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů. O informacích a pokynech je zaměstnavatel povinen vést dokumentaci.

(2) 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. Školení podle věty první zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce, a dále

a) při změně 1. pracovního zařazení,

2. druhu práce,

b) při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů,

c) v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

(3) 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. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno; v případech uvedených v odstavci 2 písm. c) musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.

(4) Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu přizpůsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.

(5) Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

§ 349 ZP

(2) Pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou konkrétní pokyny dané zaměstnanci vedoucími zaměstnanci, kteří jsou mu nadřízeni.

1.3 zákon č. 309/2006 Sb.

Další povinnosti jsou uvedeny v zákoně č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

§ 2 Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí

(1) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby pracoviště byla prostorově a konstrukčně uspořádána a vybavena tak, aby pracovní podmínky pro zaměstnance z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci odpovídaly bezpečnostním a hygienickým požadavkům na pracovní prostředí a pracoviště,

§ 4 Požadavky na výrobní a pracovní prostředky a zařízení

(1) Zaměstnavatel je povinen zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí byly z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vhodné pro práci, při které budou používány. Stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí musí být

- a) vybaveny ochrannými zařízeními, která chrání život a zdraví zaměstnanců,
- b) vybaveny nebo upraveny tak, aby odpovídaly ergonomickým požadavkům a aby zaměstnanci nebyli vystaveni nepříznivým faktorům pracovních podmínek,
- c) pravidelně a řádně udržovány, kontrolovány a revidovány.

§ 6 Bezpečnostní značky, značení a signály

(1) Na pracovištích, na kterých jsou vykonávány práce, při nichž může dojít k poškození zdraví, je zaměstnavatel povinen umístit bezpečnostní značky a značení a zavést signály, které poskytují informace nebo instrukce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a seznámit s nimi zaměstnance. Bezpečnostní značky, značení a signály mohou být zejména obrazové, zvukové nebo světelné.

HLAVA II PŘEDCHÁZENÍ OHROŽENÍ ŽIVOTA A ZDRAVÍ

§ 7 Rizikové faktory pracovních podmínek a kontrolovaná pásma

(1) Jestliže se na pracovištích zaměstnavatele vyskytují rizikové faktory, je zaměstnavatel povinen pravidelně, a dále bez zbytečného odkladu vždy, pokud dojde ke změně podmínek práce, měřením zjišťovat a kontrolovat jejich hodnoty a zabezpečit, aby byly vyloučeny nebo alespoň omezeny na nejmenší rozumně dosažitelnou míru.

HLAVA III ODBORNÁ ZPŮSOBILOST A ZVLÁŠTNÍ ODBORNÁ ZPŮSOBILOST

§ 9 Odborná způsobilost

(1) Zaměstnavatel je povinen zajišťovat a provádět úkoly v hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnance (dále jen "zajišťování úkolů v prevenci rizik") s ohledem na

- a) nebezpečí ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců při práci ve vztahu k předmětu činnosti zaměstnavatele,
- b) základní znalosti a dovednosti zaměstnanců,

c) počet zaměstnanců, jejich odbornou připravenost a jimi vykonávanou práci.

(2) Zaměstnavatel může zajišťovat plnění úkolů v prevenci rizik, je-li k tomu způsobilý nebo odborně způsobilý v případech a za podmínek uvedených v odstavci 3 písm. a) a b) sám, jinak je povinen zajistit tyto úkoly odborně způsobilým zaměstnancem, kterého zaměstnává v pracovněprávním vztahu. Nemá-li takového zaměstnance, je povinen zajistit je jinou odborně způsobilou osobou. Odborně způsobilý zaměstnanec zaměstnavatele nebo jiná odborně způsobilá fyzická osoba jsou odborně způsobilými osobami.

(3) Zaměstnává-li zaměstnavatel

b) 26 až 500 zaměstnanců, může zajišťovat úkoly v prevenci rizik sám, je-li k tomu odborně způsobilý, nebo jednou nebo více odborně způsobilými osobami,

(4) Zaměstnavatel je povinen

a) poskytnout odborně způsobilé osobě k zajišťování úkolů v prevenci rizik zejména potřebné prostředky a dobu potřebnou k výkonu její činnosti, zvláště ve vztahu k zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, mladistvým zaměstnancům, těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, nebo zaměstnankyním-matkám dítěte do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli,

b) zajistit dostatečný počet odborně způsobilých osob,

c) poskytnout odborně způsobilé osobě dokumentaci a informace

1. o všech skutečnostech a okolnostech, o nichž je mu známo, že mají nebo by mohly mít vliv na bezpečnost zaměstnanců nebo vést k poškození jejich zdraví,

2. podané zaměstnancům jiného zaměstnavatele, které obdrželi před zahájením práce na pracovištích zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(5) Při zajišťování úkolů v prevenci rizik postupuje odborně způsobilá osoba v součinnosti s odborně způsobilými fyzickými osobami vykonávajícími svoji působnost podle zvláštních právních předpisů, s odborovou organizací a zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

(6) Zaměstnavatel je povinen poskytnout odborně způsobilé osobě písemnosti týkající se pracovních úrazů a nemocí z povolání a potřebnou součinnost

a) při předcházení ohrožení života a zdraví s ohledem na povahu rizika na jeho pracovištích,

b) k přijetí ochranných opatření, jde-li o práce se zvýšeným ohrožením zdraví zaměstnanců,

c) při výběru a volbě ochranných zařízení.

(7) Plní-li na jednom pracovišti úkoly v prevenci rizik více než 2 odborně způsobilé

osoby, zaměstnavatel určí, kdo bude provádět koordinaci jejich činnosti.

Pro účely AČR jsou úkoly v oblasti pracovních úrazů stanoveny v R MO č. 11/2009 z 26. března 2009 bezpečnost a ochrana zdraví při práci a výkonu služby

1. Všeobecná ustanovení

1. Za zajišťování bezpečnosti práce podřízených občanských zaměstnanců a vojáků v činné službě (dále jen zaměstnanec) a dalších osob ve smyslu právních předpisů a za stanovování a realizování opatření k prevenci rizik odpovídá vedoucí organizačního celku rezortu Ministerstva obrany (dále jen organizační celek).

2. Pod pojmem práce se pro účely tohoto rozkazu rozumí také výkon služby, není-li uvedeno jinak.

2. Zajišťování a plnění úkolů při hodnocení a prevenci rizik

3. Vedoucí organizačního celku je povinen zajišťovat a plnit úkoly při hodnocení a prevenci rizik možného ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců (dále jen zajišťování úkolů při prevenci rizik). Je-li v organizačním celku zařazeno:

více než 100 zaměstnanců nebo vykonávají-li podřízení zaměstnanci činnosti zařazené mezi rizikové práce, je vedoucí organizačního celku povinen zajišťovat úkoly při prevenci rizik prostřednictvím minimálně 2 odborně způsobilých zaměstnanců.

4. Ustanovením odborně způsobilého zaměstnance není dotčena odpovědnost vedoucího organizačního celku za plnění úkolů při zajišťování bezpečnosti práce.

5. Plní-li u organizačního celku úkoly při prevenci rizik více než 2 odborně způsobilí zaměstnanci, vedoucí organizačního celku určí, který z nich bude koordinovat jejich činnost.

6. Určení nebo změnu v určení odborně způsobilého zaměstnance je vedoucí organizačního celku povinen písemně sdělit místně příslušné organizační součásti Úřadu státního odborného dozoru (příloha 1 k tomuto rozkazu).

7. Činnost odborně způsobilých zaměstnanců, které určili vedoucí zaměstnanci uvedení v příloze 2 k tomuto rozkazu, odborně a metodicky řídí koordinátor bezpečnosti práce, kterým je zaměstnanec zařazený u Ředitelství Úřadu státního odborného dozoru. Určení nebo změnu v určení těchto odborně způsobilých zaměstnanců písemně sdělí příslušní vedoucí zaměstnanci řediteli Úřadu státního odborného dozoru.

8. Zajišťování úkolů při prevenci rizik zahrnuje zejména:

vytvoření systému bezpečnosti práce u organizačního celku;

činnosti, které ze systému bezpečnosti práce vyplývají (např. zpracování seznamu pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů, vyhledávání a hodnocení rizik při práci včetně stanovení návrhů opatření k omezení jejich působení, zajišťování určených školení, účast na objasňování příčin a okolností vzniku úrazů, účast při kontrolách bezpečnosti práce na pracovištích, kontroly plnění úkolů bezpečnosti práce);

kontroly funkčnosti systému bezpečnosti práce, návrhy na úpravu systému bezpečnosti práce podle měnících se podmínek a zlepšování zavedeného systému.

9. Důležitou součástí systému bezpečnosti práce je vyhledávání a hodnocení rizik, při kterém je nutno systematicky prověřovat, co může zaměstnance ohrozit nebo způsobit nežádoucí událost a zvážit, jsou-li zavedená bezpečnostní opatření dostatečná. K tomu je potřebné identifikovat všechna nebezpečí, která se vztahují k činnostem zaměstnance, a uvedení zavedených a plánovaných bezpečnostních opatření v rámci prevence rizik.

10. O vyhledávání a vyhodnocování rizik a o stanovených a realizovaných opatřeních k omezení jejich působení vede vedoucí organizačního celku dokumentaci. S informacemi o vyhledávání a vyhodnocování rizik a o stanovených a realizovaných opatřeních je přímý nadřízený povinen zaměstnance seznámit vždy při jeho přijetí, převedení, přeložení nebo změně pracovních podmínek, změně pracovního prostředí, zavedení nebo změně pracovních prostředků, technologie a pracovních postupů.

2. Školení k zajištění bezpečnosti práce

2.1 Vedoucí organizačního celku je povinen zajišťovat:

vstupní školení zaměstnanců prostřednictvím příslušného odborně způsobilého zaměstnance. Školení, které se týká konkrétně vykonávané práce a vztahuje se k rizikům, s nimiž může zaměstnanec přijít do styku, uskutečňuje přímý nadřízený zaměstnance. Kromě příslušných právních a ostatní předpisů včetně interních normativních aktů (dále jen závazný předpis) musí být zaměstnanec seznámen i s dalšími dokumenty, např. návody k obsluze, provozními řády a se seznamem pro přidělování ochranných prostředků;

školení zaměstnanců při změnách druhu práce a pracovního zařazení, při změnách technologie, výrobních a pracovních prostředků a technologických a pracovních postupů a dále vždy, jde-li o situace, které mohou mít podstatný vliv nebo dopad na bezpečnost práce (např. přetrvávající nedostatky v dodržování závazných předpisů k zajištění bezpečnosti práce, nedostatky v dodržování předepsaných postupů práce, nepoužívání ochranných prostředků tam, kde jsou předepsány, návrat zaměstnance do práce po delším čase). Školí přímý nadřízený zaměstnance. Kromě závazných předpisů k zajištění bezpečnosti práce musí být zaměstnanec seznámen i s dalšími

dokumenty, např. návody k obsluze a provozními řády k zajištění bezpečnosti práce, kterou vykonává;

poúrazové školení zaměstnanců, došlo-li k úrazu v důsledku porušení závazných předpisů k zajištění bezpečnosti práce. Školení se uskutečňuje po skončení pracovní neschopnosti (neschopnosti k výkonu služby) zaměstnance. Školí příslušný odborně způsobilý zaměstnanec. Proškolení musejí být všichni zaměstnanci, kterých se práce, při které k úrazu došlo, dotýká;

opakovaná školení zaměstnanců o závazných předpisech k zajištění bezpečnosti práce. Školí příslušný odborně způsobilý zaměstnanec jednou za 3 roky. Termín školení zveřejňuje vedoucí organizačního celku ve svém rozkaze (věstníku).

16. Školení vedoucích organizačních celků o ustanoveních závazných předpisů k zajištění bezpečnosti práce zajišťuje nadřízený vedoucí zaměstnanec prostřednictvím příslušného odborně způsobilého zaměstnance, a to jednou za 3 roky.

17. Každé školení musí být prokazatelné. Školitel je po každém školení povinen:

ověřit znalosti např. ústním pohovorem nebo písemným testem;

zpracovat záznam o školení na tiskopise záznam o (vstupním) školení k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a při výkonu služby. V záznamu se musejí uvést jména a příjmení účastníků, jejich podpisy, datum školení a všechny oblasti, z nichž byli účastníci proškoleni.

18. Záznam o (vstupním) školení k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a při výkonu služby se zakládá u organizačního celku po dobu 5 let následujících po roce, ve kterém se školení uskutečnilo.

19. Zaměstnanec, který při ověření znalostí neprokázal potřebné vědomosti z oblasti bezpečnosti práce, je povinen podrobit se do 30 dní opakovanému ověření znalostí.

3. Inspekce práce

Z 251/2005 Sb. – Stanovení působnosti (SÚBP) OIBP – nejen bezpečnosti práce, ale i pracovní doba.

Působnost se vztahuje např.:

- na věznice
- vše v pracovněprávních vztazích
- právnické osoby

Místní příslušnost – se řídí místem činnosti (ne sídlem firmy)

Oprávnění inspektora:

- za přítomnosti zástupce firmy (jakéhokoli)
- vyřazení stroje nebo zařízení a (pokud bezprostředně ohrožují bezpečnost) – požádat o přezkum rozhodnutí, aby mohli pokračovat v práci
- zákaz práce (např. při přesčasech apod.)

Posuzování projektových dokumentací staveb

- řešení skladování a vnitřní dopravy
- vnější vlivy
- opatření při budoucím provozu
- umístění strojů a zařízení a jejich prostorové uspořádání
- odvod odpadních látek a emisí
- elektrické instalace
- pozemní a nadzemní inženýrské sítě
- komunikace, ochranná zábradlí a další
- osoby se sníženou schopností pohybu apod.

Posuzuje se, zda dokumentace odpovídá předpisů, posuzují OIP podle místa výstavby.

4. Závěr

Někteří vedoucí pracovníci si neuvědomují, že péče o BOZP je do ZP nedílnou součástí jejich povinností a její zanedbání může být posuzováno i jako trestný čin. Dále je třeba si uvědomit, že neplnění povinností plynoucích z předpisů k zajištění bezpečnosti práce pokud následkem je pracovní úraz může být důvodem k trestnímu stíhání i u řadového zaměstnance.

Literatura

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů
- RMO 11/2009 Věstníku Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a při výkonu služby
- RMO č. 89/2010 Věstníku kterým se mění rozkaz ministryně obrany č.

11/2009 Věstníku Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a při výkonu služby (účinnost 1. ledna 2011)

- Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu (účinnost 1. ledna 2011)
- Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí
- Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání
- Vyhláška č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli