



# VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

## ÚSTAV SOUDNÍHO INŽENÝRSTVÍ

INSTITUTE OF FORENSIC ENGINEERING

## ODBOR INŽENÝRSTVÍ RIZIK

DEPARTMENT OF RISK ENGINEERING

## PREVENCE A ŘÍZENÍ RIZIK Z HLEDISKA BOZP

PREVENTION AND RISK MANAGEMENT OF OSH RISKS

### DIPLOMOVÁ PRÁCE

MASTER'S THESIS

### AUTOR PRÁCE

AUTHOR

**Bc. Barbora Štěpánková**

### VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

**Ing. et Ing. Kristýna Hrabová, Ph.D.**

**BRNO 2024**

# Zadání diplomové práce

Studentka: **Bc. Barbora Štěpánková**  
Studijní program: Řízení rizik technických a ekonomických systémů  
Studijní obor: Řízení rizik ekonomických systémů  
Vedoucí práce: **Ing. et Ing. Kristýna Hrabová, Ph.D.**  
Akademický rok: 2023/24  
Ústav/odbor: Odbor inženýrství rizik

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně určuje následující téma diplomové práce:

## Prevence a řízení rizik z hlediska BOZP

### Stručná charakteristika problematiky úkolu:

Úkolem této práce je provést analýzu současného stavu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) ve vybrané společnosti. Nejdříve budou identifikována případná rizika a potenciální nebezpečí, která v současné době existují v pracovním prostředí. Poté budou tyto rizika důkladně analyzována a posouzena s cílem určit jejich úroveň závažnosti a pravděpodobnost výskytu.

### Cíle diplomové práce:

Cílem práce je na základě analýzy současného stavu identifikovat, analyzovat a posoudit rizika v oblasti BOZP ve vybrané společnosti. Na základě vyhodnocení rizik navrhnout opatření vedoucí k jejich snížení.

### Seznam literatury:

TICHÝ, M. Ovládání rizika: analýza a management. Praha: C.H. Beck, 2006. Beckova edice ekonomie. ISBN 80-7179-415-5.

ŠENK, Zdeněk. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS. 2., aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 311 s. ISBN 978-80-7263-737-9.

GLENDON, I.S., CLARKE, S. Human Safety and Risk Management: A Psychological Perspective. 3rd

Edition. CRC PRes, Taylor and Francis, 2015. ISBN 9781482220544

Termín odevzdání diplomové práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2023/24

V Brně, dne

L. S.

---

prof. Ing. Karel Pospíšil, Ph.D., LL.M.  
ředitel

### ***Abstrakt***

Tato diplomová práce se zaměřuje na analýzu a řízení rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Současný stav je analyzován z hlediska legislativy České republiky a Evropské unie. Normy, které doplňují zákonné povinnosti, poskytují rámec pro implementaci a udržování systému řízení BOZP. Vzhledem k tomu, že v rámci BOZP je nutné identifikovat a analyzovat pracovní rizika, jsou použity specifické metody pro tuto analýzu. Tyto metody jsou aplikovány v praktické části práce, kde jsou prostřednictvím systematického přístupu k identifikaci a hodnocení rizik odhalena pracovní rizika. Pro nejzávažnější z nich jsou navržena opatření, která mají za cíl tato rizika eliminovat nebo minimalizovat.

### ***Abstract***

This diploma thesis primary focus is on the analysis and management of workplace safety and health hazards. Current situation is examined through the perspective of Czech and EU legislation. The standards augmenting legal obligations provide a structured framework for the implementation and maintenance of an effective OHS management system. This research employs particular techniques since it is vital to identify and assess workplace risks and hazards in relation to OHS. The practical section of the thesis puts these methods to use by identifying a variety of work-related hazards using a methodical approach for risk identification and evaluation. For the most critical hazards, measures are proposed to either eliminate or mitigate them.

### ***Klíčová slova***

BOZP, Zákoník práce, riziko, řízení rizik, analýza

### ***Keywords***

OHS, Labor Code, risk, risk management, analysis

### ***Bibliografická citace***

ŠTĚPÁNKOVÁ, Barbora. Prevence a řízení rizik z hlediska BOZP [online]. Brno, 2024 [cit. 2024-05-17]. Dostupné z: <https://www.vut.cz/studenti/zav-prace/detail/153185>. Diplomová práce. Vysoké učení technické v Brně, Ústav soudního inženýrství, Odbor inženýrství rizik. Vedoucí práce Kristýna Hrabová.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci na téma „Prevence a řízení rizik z hlediska BOZP“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou všechny citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že v souvislosti s vytvořením této diplomové práce jsem neporušila autorská práva třetích osob, zejména jsem nezasáhla nedovoleným způsobem do cizích autorských práv osobnostních a/nebo majetkových a jsem si plně vědoma následků porušení ustanovení § 11 a následujících autorského zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, včetně možných trestněprávních důsledků vyplývajících z ustanovení části druhé, hlavy VI. díl 4 Trestního zákoníku č. 40/2009 Sb.

V Brně .....

.....

Podpis autora

## ***Poděkování***

Na tomto místě bych ráda vyjádřila své upřímné poděkování všem, kteří mě během práce na této diplomové práci podporovali a pomáhali mi. Především děkuji své vedoucí práce Ing. et Ing. Kristýně Hrabové, Ph.D., za její odborné vedení, cenné rady a trpělivost. Její podpora a konstruktivní kritika byly pro mě neocenitelným přínosem. Dále bych chtěla poděkovat své rodině a přátelům za jejich neustálou podporu, pochopení a povzbuzení během celého studia. Jejich podpora mi dodávala sílu a motivaci pokračovat. Poděkování patří také všem kolegům a spolupracovníkům, kteří mi poskytli cenné informace a konzultace.

## OBSAH

1	ÚVOD.....	10
2	SOUČASNÝ STAV .....	11
2.1	Legislativa a normy .....	12
2.1.1	<i>Evropská unie</i> .....	12
2.1.2	<i>Česká republika</i> .....	13
2.1.3	<i>Normy</i> .....	15
2.2	Novela zákoníku práce .....	16
2.3	Základní pojmy .....	17
2.3.1	<i>Riziko</i> .....	17
2.3.2	<i>BOZP (bezpečnost zdraví při práci)</i> .....	18
2.3.3	<i>OOPP (osobní ochranné pracovní pomůcky)</i> .....	18
2.4	Pracovněprávní vztahy .....	20
2.4.1	<i>Zaměstnavatel</i> .....	20
2.4.2	<i>Zaměstnanec</i> .....	20
2.4.3	<i>Pracovní podmínky</i> .....	20
2.4.4	<i>Smluvní vztahy a jejich rizika</i> .....	20
2.5	Řízení rizik BOZP .....	21
2.5.1	<i>Vyhledávání rizik</i> .....	22
2.5.2	<i>Analýza rizik</i> .....	22
2.5.3	<i>Identifikace rizik</i> .....	22
2.5.4	<i>Hodnocení – posouzení rizik</i> .....	22
2.5.5	<i>Akceptace opatření</i> .....	23
2.5.6	<i>Vedení dokumentace BOZP</i> .....	23
2.5.7	<i>Informování o rizicích</i> .....	24
2.5.8	<i>Sledování a kontrola rizik</i> .....	24
2.6	Kategorie práce a rizikové skupiny práce .....	24
2.7	Pracovnílékařské služby .....	26
2.8	Školení BOZP a PO .....	26
2.8.1	<i>Vzorová osnova školení</i> .....	27
3	FORMULACE PROBLÉMŮ A STANOVENÍ CÍLŮ ŘEŠENÍ.....	29
4	POUŽITÉ METODY A JEJICH ZDŮVODNĚNÍ.....	30
4.1	Dotazníkové šetření .....	30
4.2	Checklist .....	31



4.3	Registr rizik .....	31
5	VLASTNÍ ŘEŠENÍ .....	33
5.1	Představení společnosti .....	33
5.2	Zajištění BOZP ve firmě .....	35
5.2.1	<i>Osnova vstupního školení BOZP ve společnosti</i> .....	35
5.2.2	<i>Kategorie práce</i> .....	37
5.3	Dotazníkové šetření .....	40
5.4	Identifikace a hodnocení rizik.....	47
5.4.1	<i>Checklist</i> .....	47
5.4.2	<i>Registr rizik</i> .....	49
6	ANALÝZA VÝSLEDKŮ ŘEŠENÍ/DISKUZE .....	61
6.1	Pravidelné školení BOZP .....	61
6.2	Zaučení zaměstnance přímo na objektu.....	62
6.3	Simulace mimořádných událostí.....	64
6.4	Pravidelné kontroly ustrojenosti.....	65
6.5	Kontrola na přítomnost alkoholu či jiných návykových látek .....	68
7	ZÁVĚR .....	73
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	74
	SEZNAM TABULEK.....	78
	SEZNAM GRAFŮ.....	79
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	80
	SEZNAM ZKRATEK .....	81

# 1 ÚVOD

Neustálý rozvoj a zvyšující se složitost v pracovním prostředí vyžaduje od společností pečlivé monitorování rizik spojených s prací. Změny v právním prostředí, technologický pokrok a nové formy zaměstnání přinášejí nové výzvy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které je třeba řešit. I z těchto důvodů je bezpečnost a ochrana zdraví při práci čím dál větší prioritou pro jakoukoliv společnost. V tomto kontextu je poté řízení rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zásadním faktorem pro udržení bezpečného a zdravého pracovního prostředí pro všechny zaměstnance.

Řízení rizik v této oblasti není pouze povinností, ale i strategickou nutností pro společnosti, které chtějí zajistit dlouhodobou udržitelnost a prosperitu. Efektivní řízení rizik umožňuje snížit pravděpodobnost vzniku například pracovních úrazů nebo nemocí z povolání, což má přímý dopad na produktivitu, kvalitu práce a spokojenost zaměstnanců. Takový přístup je klíčovým prvkem pro budování bezpečného a zdravého pracovního prostředí, které přispívá k dlouhodobému úspěchu a udržitelnosti společnosti.

Tato diplomová práce je zpracovávána na vybranou společnost z toho důvodu, že v této firmě mám dlouholeté pracovní zkušenosti. Díky znalostem chodu společnosti a dobrým vztahům s vrcholovým managementem je možné docílit hlubší analýzy současného stavu a z toho i vyvodit konkrétnější návrhy a opatření na zmírnění či eliminaci rizik z oblasti BOZP.

## 2 SOUČASNÝ STAV

Základem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je právní rámec České republiky. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci zahrnuje soubor právních předpisů a vykonávaných činností, které směřují k zajištění ochrany osob na pracovišti prostřednictvím vytváření bezpečného pracovního prostředí a bezpečných pracovních podmínek.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) představuje jednu z hlavních oblastí předpisů v české legislativě, zejména v Zákoníku práce. Tento zákon se dále odkazuje na další zákony a prováděcí předpisy, vytvářející tak komplexní strukturu. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se stala zákonnou povinností v mnoha odvětvích a oblastech podnikání. Českou legislativu ovlivňuje i Evropská unie, jejíž směrnice a nařízení musí být převedeny do českých právních předpisů. Tato směrnice ovlivňuje konkrétně zmíněný zákon č. 281/2023 Sb., Zákoník práce nebo zákon č. 309/2006 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

S bezpečností a ochranou zdraví při práci úzce souvisí také řízení rizik. Pokud máme zajišťovat vhodné podmínky v rámci bezpečnosti a ochrany zaměstnanců, je nezbytné mít povědomí o rizicích. Řízení rizik představuje soubor kroků zaměřených na identifikaci potenciálních rizik a jejich zvládnutí prostřednictvím ochranných opatření, která mohou být technologické nebo zahrnovat postupy a systémy.

Nedodržování a porušování pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci může nastat jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany zaměstnanců. V praxi se to projevuje především nedostatečným (vstupním) školením, opomíjením pravidelných lékařských prohlídek, nepoužíváním osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) nebo nedodržováním pracovních postupů. Ze strany zaměstnavatele se zabývá řešením těchto nedostatků zejména inspektorát práce. Pokud jde o zaměstnance, jejich porušení pravidel řeší zaměstnavatel, což může zahrnovat například snížení odměny nebo v nejhorším případě ukončení pracovního poměru výpovědí.

V této části diplomové práce budou prezentována současná východiska, která jsou v dané problematice aktuální. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je regulována zákony, ale také různými doporučeními ve formě norem.

## **2.1 LEGISLATIVA A NORMY**

Evropská unie vypracovala směrnice týkající se BOZP, které jsou povinné pro všechny členské státy EU a jsou začleněny do vnitrostátního práva každého státu. Tyto směrnice mají za cíl zajistit minimální standardy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rámci celého evropského společenství. [1]

Nicméně pravidla pro BOZP se mezi evropskými státy mohou lišit. Každý členský stát má možnost zavést svá vlastní, přísnější pravidla, která lépe odpovídají místním podmínkám a potřebám pracovníků. To může vést k určitým rozdílům v požadavcích a postupech týkajících se BOZP v jednotlivých zemích. [1]

Přestože jsou směrnice EU závazné, mohou členské státy přijmout dodatečná opatření nebo specifické předpisy pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v souladu s vlastní legislativou a pracovními podmínkami. To znamená, že i přes harmonizaci na úrovni EU může docházet k určitým odlišnostem v uplatňování a dodržování pravidel BOZP v jednotlivých členských státech. [1]

Základním stavebním kamenem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v Evropské unii je Evropská rámcová směrnice (89/391/EEC). Tato směrnice představuje klíčový dokument, který stanovuje minimální požadavky a normy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny členské státy EU. [1]

### **2.1.1 Evropská unie**

V rámci Evropské unie existují evropské směrnice, které upravují problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tyto směrnice jsou závazné pro všechny členské státy EU a jsou začleněny do vnitrostátního práva každého státu. Přestože jsou pravidla pro BOZP sjednocena v rámci EU, existují rozdíly mezi evropskými státy, protože každý stát má možnost zavést svá vlastní, přísnější pravidla v této oblasti. [2]

Rámcová směrnice Evropského společenství 89/391/EEC, známá též jako směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, byla přijata v roce 1989 a představuje základní rámec pro regulaci bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců v Evropské unii. Směrnice klade důraz na prevenci pracovních úrazů a onemocnění z povolání a nastavuje obecné principy pro řízení rizik spojených s pracovním prostředím. [3]

Klíčové body směrnice zahrnují:

- Základní principy – stanovuje obecné principy týkající se prevence a ochrany zdraví při práci, včetně povinnosti zaměstnavatelů přijmout opatření k minimalizaci rizik a zajistit bezpečné pracovní prostředí.
- Práva zaměstnanců – umožňuje zaměstnancům aktivně se podílet na zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, například prostřednictvím informování a konzultací.
- Hodnocení rizik – vyžaduje, aby zaměstnavatelé provedli hodnocení rizik spojených s pracovními činnostmi a na základě toho přijali opatření ke snížení nebo odstranění rizik.
- Odpovědnost zaměstnavatele – ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit bezpečné pracovní podmínky a poskytnout nezbytné informace a školení zaměstnancům. [3]

Celkově lze říci, že rámcová směrnice 89/391/EEC má významný vliv na zlepšování podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v rámci Evropské unie a formuje celkový přístup k této problematice na evropské úrovni. [3]

Tato směrnice má odraz v české legislativě v několika právních předpisech, konkrétně v Zákoníku práce č. 281/2023 Sb., v zákoně č. 309/2006 Sb., který upravuje další podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, v Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým jsou stanoveny podmínky ochrany zdraví při práci, a v Nařízení vlády č. 592/2006 Sb., kterým jsou specifikovány podmínky akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti. [4]

Dalších 19 samostatných směrnic, které následují po směrnici 89/391/EEC, jsou také reflektovány v české legislativě. Příkladem je směrnice 2003/10/ES, která se odráží například v zákoně č. 309/2006 Sb., který upravuje další podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo v zákoně č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Tyto dva zákony souvisí taktéž se směrnicí 2002/44/ES. [4]

### **2.1.2 Česká republika**

V České republice je základním pramenem právní úpravy v oblasti pracovních vztahů zákon č. 281/2023 Sb., známý také jako zákoník práce. Tento zákon představuje klíčový právní rámec, který stanovuje práva a povinnosti jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Jednou z důležitých oblastí, kterou zákoník práce řeší, je bezpečnost a ochrana zdraví při práci. [5]

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci jsou podrobněji upraveny zejména v páté části zákoníku práce. Tato část obsahuje ustanovení týkající se povinností zaměstnavatelů v oblasti prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání, zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí a poskytování informací a školení zaměstnanců v této oblasti. [5]

Nicméně i v ostatních částech zákoníku práce jsou definovány skutečnosti, které úzce souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Například v první části jsou stanoveny obecné principy pracovního práva, které zahrnují právo na bezpečnost a ochranu zdraví při práci jako základní pracovní právo. V dalších částech jsou pak upraveny specifické aspekty pracovního práva, které mohou ovlivnit bezpečnost a zdraví zaměstnanců, jako jsou pracovní doba, odpočinek, pracovní podmínky apod. [5]

Zákon č. 309/2006 Sb., který se zabývá zajištěním dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dále detailněji specifikuje požadavky na pracoviště a pracovní prostředí. Tento zákon zahrnuje řadu ustanovení, která se týkají bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců a stanovují konkrétní požadavky na organizaci pracovního prostředí. [6]

Jedním z hlavních aspektů, kterými se zákon zabývá, jsou požadavky na samotná pracoviště a pracovní prostory. Stanovuje se zde, jaké minimální standardy musí pracovní prostory splňovat, aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví zaměstnanců. To zahrnuje například požadavky na osvětlení, ventilaci, teplotu, vlhkost nebo šířku pracovních prostor. [6]

Dále zákon specifikuje požadavky na organizaci práce a pracovní postupy. Zaměřuje se na to, jak má být práce organizována tak, aby byla minimalizována rizika pracovních úrazů a nemocí z povolání. To může zahrnovat například požadavky na bezpečné postupy práce s nebezpečnými stroji nebo chemikáliemi, požadavky na používání ochranných pomůcek nebo pravidla pro manipulaci s nákladem. [6]

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce se zabývá regulací činnosti inspekce práce v České republice. Hlavním úkolem inspekce práce je dohlížet na dodržování pracovněprávních předpisů a ochranu pracovních práv zaměstnanců. [7]

Orgány inspekce práce mají za úkol provádět inspekce na pracovištích a kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů zaměřených na ochranu zaměstnanců. Mezi hlavní oblasti, které inspekce práce kontroluje, patří například dodržování pracovní doby a doby odpočinku, správné odměňování zaměstnanců v souladu s platnými právními předpisy a ochrana zdraví a bezpečnost zaměstnanců na pracovišti. [7]

Inspekce práce má pravomoc provádět kontrolní činnost nejen na základě stížností zaměstnanců, ale i na vlastní iniciativu. Pokud během inspekce zjistí porušení pracovněprávních předpisů, může uložit sankce a požadovat nápravu dané situace. [7]

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví je také jedním z klíčových právních předpisů. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci například definuje, co lze považovat

za rizikovou práci. Velmi aktuálním byl zejména v době pandemie covid-19, neboť se zaměřuje na péči o zdraví veřejnosti v kontextu infekčních a masivně se šířících nemocí. [8]

Vyhláška č. 240/2015 Sb., která mění vyhlášku č. 432/2003 Sb., přináší důležité úpravy v klasifikaci pracovních činností do různých kategorií. Vyhláška stanovuje konkrétní faktory, na základě kterých se práce dělí do jednotlivých kategorií. Mezi tyto faktory můžeme patřit například fyzické nároky práce, expozici nebezpečným látkám nebo procesy, pracovní prostředí, ve kterém se práce vykonává, a další. Každý z těchto faktorů může ovlivnit míru rizika spojeného s konkrétní pracovní činností. [9] [10]

Celkově vyhláška č. 240/2015 Sb. představuje důležitý legislativní nástroj, který pomáhá zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci prostřednictvím klasifikace pracovních činností a stanovení odpovídajících opatření na základě míry rizika spojeného s nimi. [9] [10]

Další legislativa, která se vztahuje k oblasti BOZP:

- Zákon č.133/1985 Sb., o požární ochraně
- Nařízení vlády č.452/2023 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci
- Nařízení vlády č.201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu
- Nařízení vlády č.495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků [11]

### **2.1.3 Normy**

#### ***OHSAS 18001***

OHSAS 18001, což je zkratka pro "Occupational Health and Safety Assessment Series", je norma, která poskytuje detailní a komplexní rámec pro řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tato norma klade důraz na identifikaci, hodnocení a minimalizaci rizik spojených s pracovními podmínkami, s cílem zavést účinné postupy a opatření, která mají za úkol chránit zaměstnance a minimalizovat možná nebezpečí a rizika v pracovním prostředí. [12]

Důležitým aspektem OHSAS 18001 je prevence pracovních úrazů a ochrana zdraví zaměstnanců. Norma také klade důraz na dodržování příslušných právních a regulačních požadavků týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. OHSAS 18001 je navržena tak, aby organizace byly schopny systematicky identifikovat a řídit rizika spojená s pracovními podmínkami

a zároveň dodržovat platné právní předpisy a normy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. OHSAS 18001 byla nahrazena mezinárodním standardem ISO 45001. [13]

### **ISO 45001:2018**

ISO 45001 je novým mezinárodním standardem pro systémy řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který nahrazuje OHSAS 18001. ISO 45001 představuje nejnovější globální standard pro řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a poskytuje organizačním rámcem pro zlepšení pracovních podmínek a snižování rizik spojených s pracovními úrazy a nemocemi. [14]

*„Tento dokument je použitelný v každé organizaci bez ohledu na jejich velikost, typ a činnost. Je použitelný rizika řízená organizací v oblasti BOZP, přičemž se berou v úvahu faktory, jako jsou např. kontext, v němž organizace působí, potřeby a očekávání pracovníků a dalších zainteresovaných stran.“*  
[14]

## **2.2 NOVELA ZÁKONÍKU PRÁCE**

Dne 19. září 2023 nabyla účinnosti novela zákoníku práce, která přináší několik důležitých změn v právních předpisech týkajících se pracovních vztahů a podmínek zaměstnání. Některé z těchto změn nabývají účinnosti již od 1. října 2023 a další změny vstoupí v platnost od 1. ledna 2024. [15]

První část novely zákoníku práce, která nabyla účinnosti od října roku 2023, přináší důležité změny v oblasti úpravy dohod konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o krok směrem k vyrovnání pracovních podmínek a práv osob pracujících na základě dohody o provedení práce s těmi, kteří pracují na hlavní pracovní poměr. [16]

Nově mají všichni pracující na základě dohody o provedení práce nárok na příplatky ve stejné výši jako zaměstnanci pracující na hlavní pracovní poměr. To zahrnuje příplatky za práci ve svátky, o víkendech (soboty a neděle) a v nočních hodinách, jak je stanoveno v §115 až §118 zákoníku práce. Od ledna 2024 mají tito pracovníci rovněž nárok na dovolenou, za splnění určitých podmínek. Pracovní vztah musí trvat alespoň 28 kalendářních dní a zaměstnanec musí odpracovat minimálně 80 hodin během daného kalendářního roku. [16] [17]

Další podstatnou změnou je právo pracovníků na základě dohody o provedení práce či dohody o provedení činnosti požádat zaměstnavatele o změnu pracovního poměru na hlavní pracovní poměr, pokud pracovali pro zaměstnavatele déle než 180 dní během předchozích 12 měsíců. Zaměstnavatel má povinnost na tuto žádost odpovědět písemně do jednoho měsíce.  
[16]



Pro zaměstnavatele přináší novela také povinnost od 1. října 2023 evidovat pracovní dobu pracovníků stejně jako u zaměstnanců pracujících na hlavní pracovní poměr. Dále je povinen rozvrhnout pracovní dobu pracovníků písemně minimálně tři dny dopředu. [16]

Novely zákoníku práce zahrnují důležité úpravy v oblasti práce na dálku, které nabývají účinnosti taktéž od října roku 2023. Zaměstnavatel je v souladu s těmito změnami povinen uzavřít písemnou dohodu o práci na dálku se zaměstnancem, pokud se rozhodnou pro tento pracovní režim. Tato písemná dohoda stanovuje podrobnosti týkající se pracovních podmínek a povinností jak zaměstnavatele, tak zaměstnance v rámci pracovního vztahu na dálku. [16]

Další novinkou je možnost, aby zaměstnavatel na základě písemné dohody nebo vnitřního předpisu stanovil zaměstnanci paušální náhradu nákladů spojených s prací na dálku. Tato paušální náhrada slouží k pokrytí různých nákladů, jako jsou náklady na komunikační zařízení, internetové připojení, nebo výdaje za energie. V případě, že zaměstnavatel neposkytne paušální náhradu nákladů, má zaměstnanec nárok pouze na prokázané náklady, které mu vznikly v souvislosti s prací na dálku. [16]

Tímto způsobem novely zákoníku práce upravují a sjednocují podmínky a náležitosti pracovního vztahu v režimu práce na dálku a poskytují jasný rámec pro práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v této oblasti. [18]

Novela zákoníku práce mění i některé další zákony, jako je například zákon č.240/2000 Sb., o krizovém řízení nebo zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. [19]

## **2.3 ZÁKLADNÍ POJMY**

V této kapitole jsou blíže specifikovány základní pojmy, které jsou spjaty s problematikou této diplomové práce. Níže je definováno několik termínů z oblasti bezpečnosti a zdraví při práci a pracovněprávních vztahů.

### **2.3.1 Riziko**

Riziko představuje potenciální možnost utrpení ztráty. Dle současných výkladů se riziko obecně definuje jako hrozba vzniku škody, poškození, ztráty nebo neúspěchu v podnikání. [20]

Riziko vzniká interakcí mezi hrozbou a aktivy. Pokud hrozba nezasahuje žádné aktivum, není zohledněna při analýze rizik. Stejně tak aktivum, na které nepůsobí žádná hrozba, není zahrnuto do analýzy rizik. [21]

### **2.3.2 BOZP (bezpečnost zdraví při práci)**

Zaměřuje se na rizika spojená s pracovními činnostmi, hlavním cílem je jejich prevence. V každé činnosti se skrývají určitá rizika, z čehož vyplývá, že neexistuje absolutní bezpečnost. Čím jsou rizika vyšší, tím je daná práce méně bezpečná. Bezpečnost představuje situaci, kdy je míra zbytkových rizik akceptovatelná. [22]

### **2.3.3 OOPP (osobní ochranné pracovní pomůcky)**

Osobními ochrannými pracovními prostředky se rozumějí pracovní nástroje navržené k ochraně zaměstnanců před riziky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Patří mezi ně například pracovní rukavice či ochranné brýle nebo obličejový štít. [23]



*Obrázek 1: Ochranné brýle [24]*

DRUH PRÁCE	VHODNÉ RUKAVICE	
manipulace s ostrými předměty	<b>ORTALIS Palm protiřez. F rukavice</b> Rukavice máčené bezešvé EN ISO 21420   EN 388 (4X43F) Typ manžety: pletená manžeta Oblast máčení: Dlaň   Hustota úpletu: 13 GG Oblast zesílení: Mezi palcem a ukazováčkem	
manipulace s ostrými předměty  řezání a manipulace s kovovými dráty nebo objímkami	<b>KAGU návlek na paži</b> Rukávnik - nejvyšší stupeň odolnosti proti profíznutí EN ISO 21420   EN 388 (3542F)   EN_407 (X1XXXX) <b>CETIA návlek na paži</b> Rukávnik - ochrana proti požezu a teplotě do 100 °C EN 420   EN 388 (4X4XC)   EN 407 (X1XXXX)	
řezání a manipulace s dráty	<b>CROPPER MASTER ruk. ch.vlákná/kůže</b> Rukavice protiřezné bezešvé EN 420   EN 388 (4X42E) Typ manžety: knitwrist   Oblast zesílení: Dlaň, Prsty Hustota úpletu: 10 GG	
práce s chemikáliemi	<b>IMMER rukavice nitril chem.protiřez.</b> Rukavice chemické EN 420   EN 388 (4343D)   EN 407 (X1XXXX) EN ISO 374-1 (typeB J6 K6 L4)   EN ISO 374-5 Typ manžety: slip-on   Oblast máčení: Dlaň, Palec Délka: 35 cm	

Obrázek 2: Doporučené druhy pracovních rukavic [25]

DRUH PRÁCE	VHODNÉ RUKAVICE	
generální a údržbářské práce	<b>SLATY protiřez. D rukavice</b> Rukavice máčené bezešvé EN ISO 21420   EN 388 (4X43D) Typ manžety: pletená manžeta Oblast máčení: Dlaň Touch Screen Hustota úpletu: 18 GG	
práce se stlačenými plyny / studenými předměty	<b>HexArmor® Rig Lizard® Thin Lizzie™ Thermal 2099</b> Bezešvé ochranné rukavice do chladného počasí proti nárazům EN 388:2016 (4 X 4 3 E P)	
těžké údržbářské práce	<b>TB 490RMF IMPACT rukavice</b> Rukavice protiřezné bezešvé EN ISO 21420   EN 388 (4X42CP)   EN 407 (X1XXXX) Typ manžety: knitwrist   Oblast zesílení Oblast máčení: Dlaň, Prsty, Konečky prstů, Klouby Hustota úpletu: 13 GG	
svařování	<b>UNDULATA rukavice</b> Rukavice celokožené EN 420   EN 12477 (41XX4XType_B) EN 388 (2132X) Délka: 35 cm	

Obrázek 3: Doporučené druhy pracovních rukavic [25]

## 2.4 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Pracovněprávní poměr v souvislosti s přijímáním nových zaměstnanců je jasně definovaný v zákoníku práce. Zakládá se na pracovní smlouvě, která je písemným dokumentem a musí být před zahájením výkonu práce podepsána jak zaměstnavatelem, tak zaměstnancem. Mezi náležitosti, které musí pracovní smlouva obsahovat patří druh práce, místo výkonu práce, den nástupu do práce a zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou. [26]

### 2.4.1 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem rozumíme fyzickou či právnickou osobu, která zaměstnává alespoň jednoho zaměstnance. [22]

### 2.4.2 Zaměstnanec

Zaměstnanec je společně se zaměstnavatelem účastníkem pracovněprávního vztahu. Úkolem zaměstnance, za který mu náleží plat nebo mzda, je vykonávat určitou závislou činnost. [22]

### 2.4.3 Pracovní podmínky

Pracovní podmínky definuje zákoník práce, a to konkrétně §78.

**Pracovní doba** – Jedná se o dobu, během které je zaměstnanec povinen plnit pracovní úkoly pro zaměstnavatele.

**Doba odpočinku** – Mimopracovní doba.

**Práce přesčas** – Práce, která přesahuje běžnou pracovní dobu stanovenou v pracovní smlouvě.

**Noční práce** – Práce v době od 22:00 do 6:00. [5]

### 2.4.4 Smluvní vztahy a jejich rizika

Rizika spojená se smluvními vztahy jsou rozmanitá a nelze je tedy kompletně vypsát. Tyto rizika se vyskytují v různých typech smluv a nejvíce postihují odvětví stavebnictví a poskytování služeb. [27]

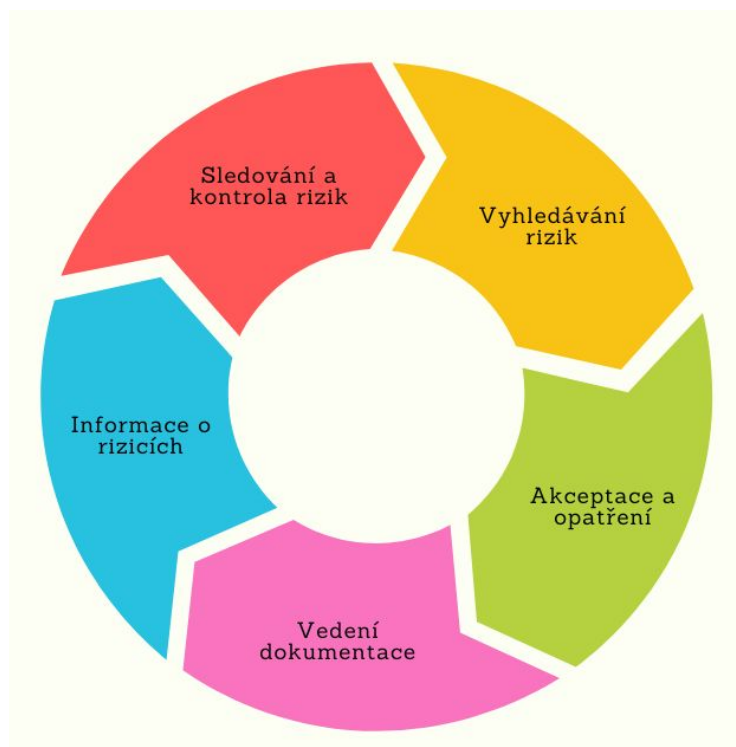
Tato rizika a nebezpečí lze rozdělit do několika skupin, jako je například podceňování smluv, právní nebezpečí či finanční nebezpečí. [27]

Prevenici rizik smlouvy je vhodné zahájit ještě před jejím uzavřením. Účastník smlouvy musí ověřit, zda není vystaven jakémukoli riziku ze strany druhé smluvní strany. Dále je důležité se seznámit s obsahem smlouvy a vyřešit případné nedostatky po vyjednávání s druhou stranou. [27]

## 2.5 ŘÍZENÍ RIZIK BOZP

Proces zahrnuje systematické porovnávání a třídění individuálních rizik na pracovišti, což umožňuje kvalifikovaná rozhodnutí a identifikaci priorit pro eliminaci potenciálních nebezpečí. Tím dochází k následnému zjemnění nebo úplnému odstranění případných dopadů rizik na zaměstnance. [28]

Řízení rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci úzce souvisí s požární ochranou a dalšími přidruženými obory zabývajícími se bezpečností a ochranou zdraví na pracovišti. Výstup z této analýzy je využíván k nastavení a aktualizaci pracovních postupů a procesů, zejména při implementaci bezpečnostních opatření, která slouží ke snižování pravděpodobnosti vzniku havárií, pracovních úrazů a jiných neplánovaných událostí. [28]



Obrázek 4: Proces managementu rizik [vlastní zpracování, dle 28]

### **2.5.1 Vyhledávání rizik**

Začátek celého procesu řízení rizik spočívá ve vyhledávání těchto rizik. Tato činnost vyžaduje, aby oprávněná osoba systematicky zkoumala pracoviště a identifikovala všechny potenciální nebezpečné faktory, které by mohly přispět k pracovnímu úrazu nebo havárii. [29]

Rizikový analytik systematicky a dlouhodobě monitoruje všechny pracovní procesy, stejně tak i samotné aktivity pracovníků. Provádí například dozor nad používáním osobních ochranných pracovních prostředků a dodržováním bezpečnostních předpisů. Detailně zkoumá dokumentaci k strojům a zařízením, udržuje komunikaci se zaměstnanci a získává od nich informace o pracovních postupech. Zároveň věnuje pozornost psychosociálním faktorům. [29]

### **2.5.2 Analýza rizik**

Při samotné analýze rizik se především systematicky pracuje se všemi dostupnými informacemi, které analytik shromáždil v první fázi vyhledávání rizik. Tyto informace jsou zpracovány a využity k následné identifikaci a hodnocení konkrétních rizik, jež představují potenciální hrozbu pracovních úrazů, havárií či jiných rizik pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. [29]

Jedná se tedy o pečlivé pochopení zdrojů rizik, spojených nejistot, příčin, následků, pravděpodobností, událostí a scénářů. Je klíčové si uvědomit, že každá událost může mít mnoho různých příčin a následků. Cílem analýzy rizik je vytvořit scénáře, které by mohly vést k ohrožení cílů nebo zájmů organizace. [30]

### **2.5.3 Identifikace rizik**

Identifikační proces má za úkol nalézt, identifikovat a podrobně popsat zjištěná rizika. Je klíčové, aby získané informace byly přesné, relevantní a aktuální. Používání nepřesných a nerelevantních informací může mít fatální následky. Během identifikace je nezbytné zohlednit mnoho různých faktorů, které ovlivňují analýzu. [30]

### **2.5.4 Hodnocení – posouzení rizik**

Cílem hodnocení rizik je poskytnout informace, které slouží jako základ pro rozhodování. Prostřednictvím srovnávání výsledků analýzy rizik s předem stanovenými kritérii lze identifikovat oblasti, kde jsou potřebné další opatření nebo kroky. [30]

K hodnocení rizik se využívá parametrické hodnocení, které vychází z předem stanovených kritérií. [27]

Vizualizací hodnocení rizika je grafický výstup ve formě matice rizik, která je též známá jako mapa rizik. Hodnocení rizik by mělo být předmětem komunikace a přizpůsobeno odpovídajícím organizačním úrovním. [30]

### **2.5.5 Akceptace opatření**

Po vyhodnocení všech identifikovaných rizik je nezbytné definovat, implementovat a přijmout bezpečnostní opatření, která vedou k eliminaci nebo minimálnímu omezení rizik. [29]

Cílem přijímání těchto opatření je snížit úroveň rizika a optimálně i přeřadit skupinu nebo kategorii rizika alespoň o jeden stupeň níže. Za přijímání bezpečnostních opatření proti potenciálním rizikům nese zodpovědnost vedoucí zaměstnanec pracoviště. [29]

Pro efektivní a účinné přijímání opatření se doporučuje vytvořit plán obsahující detailní popis všech opatření, včetně konkrétních postupů a stanovených termínů dokončení. [29]

### **2.5.6 Vedení dokumentace BOZP**

Každý zaměstnavatel, firma či jiná organizace jsou povinni dodržovat a dokumentovat celý proces řízení a managementu rizik v souladu s požadavky Zákoníku práce. Tato dokumentace zahrnuje sběr a udržování kompletního procesu řízení rizik, který je nezbytný pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovním prostředí. [29]

Součástí této dokumentace je pravidelná aktualizace veškerých informací a materiálů v případě jakýchkoliv změn v pracovním prostředí či legislativním prostředí. Aktualizace slouží k udržení relevanci a účinnosti procesu řízení rizik a zajištění souladu s platnými předpisy a normami. [29]

Veškeré nasbírané materiály a informace, včetně dokumentace procesu řízení rizik, jsou pečlivě archivovány v rámci dokumentace BOZP. Tento archiv slouží jako důležitý zdroj informací pro zaměstnance i orgány dohledu a umožňuje efektivní sledování a hodnocení bezpečnostních opatření a rizikových faktorů v pracovním prostředí. [29]

Nejvýznamnějším výstupem celého procesu řízení rizik je vytvoření a udržování registru rizik, který představuje nedílnou a klíčovou část dokumentace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tento registr slouží jako centrální záznamový systém, který zaznamenává identifikovaná rizika v pracovním prostředí a jejich důsledky. [28]

Registr rizik obsahuje podrobné informace o jednotlivých rizikových faktorech, včetně jejich pravděpodobnosti výskytu, možných dopadů a prioritních opatření k jejich eliminaci nebo

minimalizaci. Tato evidence umožňuje zaměstnavateli a orgánům dohledu systematicky sledovat a řídit rizika spojená s pracovními činnostmi a přijímat opatření k ochraně zaměstnanců a pracovního prostředí. [28]

Registr rizik je dokument, který se pravidelně aktualizuje a upravuje v souladu s novými informacemi, změnami v pracovním prostředí nebo legislativními požadavky. [28]

### **2.5.7 Informování o rizicích**

Komunikace spočívá v předávání informací zainteresovaným stranám a informování je o případných rizicích. Součástí tohoto procesu je také získávání zpětné vazby, která slouží jako základ pro rozhodování ohledně rizik. [30]

Konzultace týkající se probíhajícího procesu by měly být začleněny do všech úrovní managementu rizik. Efektivní komunikační proces přináší kladné vlivy do procesu rozhodování. Zároveň slouží jako nástroj pro budování vztahů mezi organizací a zainteresovanými stranami. [30]

### **2.5.8 Sledování a kontrola rizik**

Pravidelné sledování a periodická kontrola zabezpečují hladký průběh vytvořeného procesu. Díky pravidelným kontrolám, ať už jde jen o vizuální přezkoumání, lze odhalit nové potenciální hrozby. Součástí jsou plány kontrol a metody monitoringu, na jejichž základě se získávají nové informace a zaznamenávají výsledky. Výstupem je zpětná vazba, která se promítá do rozhodovacího procesu. [30]

## **2.6 KATEGORIE PRÁCE A RIZIKOVÉ SKUPINY PRÁCE**

Zákon č.258/2000 Sb. a vyhláška č.432/2003 blíže specifikuje kategorie práce a určuje podmínky na základě, kterých jsou práce do těchto kategorií rozděleny.

Kategorie práce dělíme na:

1. kategorie – nepříznivý vliv na zdraví není očekávaný
2. kategorie – nepříznivý vliv na zdraví je očekávaný velmi zřídka a práce nepřekračuje hygienické limity
3. kategorie – práce překračuje hygienické limity
4. kategorie – nepříznivý vliv na zdraví zde představuje vysoké riziko a nelze zcela eliminovat ani při dodržování opatření [32]



Zaměstnavatel nese závažnou povinnost informovat své zaměstnance o identifikovaných rizikových faktorech na pracovišti a představit jim opatření, která jsou vynaložena k jejich eliminaci nebo minimalizaci. Tato informovanost je klíčová pro bezpečnost zaměstnanců a pro prevenci pracovních úrazů či nemocí z povolání. [22]

Pokud je to nezbytné, zaměstnavatel musí poskytnout svým zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky, které jsou nezbytné k minimalizaci rizika při výkonu jejich pracovních povinností. Kromě toho je také povinen seznámit je s tím, jak tyto prostředky správně používat a zajistit, aby bylo jejich používání dodržováno. [22]

Zodpovědnost za pořízení těchto ochranných prostředků nese zaměstnavatel na své vlastní náklady a má povinnost je pravidelně udržovat a obměňovat v souladu s jejich opotřebením či zastaráním. Tímto způsobem se zajišťuje, že zaměstnanci mají nezbytné prostředky k ochraně svého zdraví a bezpečnosti během pracovního procesu. [22]

Rizikové faktory dělíme na:

1. Hluk
2. Prach
3. Vibrace
4. Chemické látky
5. Psychická zátěž
6. Fyzická zátěž
7. Neionizující záření
8. Zátěž teplem
9. Zátěž chladem
10. Práce ve zvýšeném tlaku vzduchu
11. Zraková zátěž
12. Práce s biologickými činiteli
13. Pracovní poloha [33]

## 2.7 PRACOVNĚLÉKAŘSKÉ SLUŽBY

Spolupráce mezi zaměstnavateli a poskytovateli pracovnělékařských služeb má klíčový význam pro prevenci poškození zdraví při práci a minimalizaci rizika vzniku nemocí z povolání. Podle zákona o ochraně veřejného zdraví je uzavření smlouvy s poskytovatelem pracovnělékařských služeb povinností každého zaměstnavatele. [34]

Zaměstnavatel má dle §32 ZP povinnost zajistit, aby každý zaměstnanec před uzavřením pracovního poměru podstoupil lékařskou prohlídku. Cílem této prohlídky je zhodnocení zdravotního stavu zaměstnance a identifikace případných omezení, která by mohla ovlivnit jeho schopnost vykonávat pracovní činnosti. Na základě výsledků této prohlídky je zaměstnavatel povinen přihlídnout k případným omezením daného zaměstnance, jako je například zákaz práce v nočních hodinách nebo v prostředí s vysokým hlukem či chemickými látkami. V extrémních případech, pokud lékařská prohlídka odhalí zdravotní stav, který by zamezil bezpečnému výkonu práce, nemůže zaměstnavatel uchazeče o zaměstnání přijmout. [34]

Tato opatření slouží k ochraně zdraví a bezpečnosti zaměstnanců a zároveň k minimalizaci rizika pracovních úrazů a nemocí z povolání. Jsou důležitou součástí procesu nábory a přijímání zaměstnanců a přispívají k bezpečnému a zdravému pracovnímu prostředí. [34]

## 2.8 ŠKOLENÍ BOZP A PO

Školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je klíčovým prvkem při zajišťování bezpečného pracovního prostředí a minimalizaci pracovních rizik. Tato školení jsou nezbytná nejen pro zaměstnance pracující na základě hlavního pracovního poměru, ale i pro ty, kteří pracují na základě dohody o provedení práce (DPČ) nebo dohody o pracovní činnosti (DPP). Bez ohledu na formu pracovního vztahu je znalost bezpečnostních postupů a ochranných opatření nezbytná pro bezpečný a zdravý výkon práce. Zaměstnanci, kteří pracují na základě DPČ nebo DPP, jsou stejně jako zaměstnanci pracující na hlavní pracovní poměr povinni absolvovat školení v oblasti BOZP. Tato školení jim poskytují znalosti o bezpečnostních postupech, rizicích spojených s jejich pracovním prostředím a způsoby, jak minimalizovat nebezpečí pracovních úrazů a nemocí z povolání. [22]

Školení provádí zaměstnavatel při nástupu zaměstnance do práce. Dále je poté i možnost pravidelné či mimořádného školení, a to dle povahy náplně práce či například změny pracovního zařazení. [22]

Co se dokumentace školení BOZP týče, měla by obsahovat následující náležitosti:

- druh školení,
- datum a místo školení,
- přehled proškolené problematiky,
- identifikace proškoleného (jméno, pracovní zařazení, podpis),
- forma ověření znalostí,
- identifikace školitele (jméno, podpis) [22].

Školení z právních a dalších předpisů pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tedy předpisů obsahujících veškeré požadavky spojené s konkrétním pracovním místem zaměstnance, je nedílnou součástí jeho kvalifikace pro vykonávání práce. Dokumentace, vedoucí se k tomuto školení zaměstnavatelem, musí potvrdit účast zaměstnance na školení, což je klíčovým důkazním materiálem například při vyšetřování pracovního úrazu. Všechny další osoby, které se pohybují na pracovištích s vědomím zaměstnavatele, musí obdržet informace týkající se BOZP ve vhodném rozsahu a vhodným způsobem. Tyto informace ve formě pokynů a upozornění musí doplňovat školení o BOZP i ve vztahu k vlastním zaměstnancům. [22]

Školení v oblasti požární ochrany je povinné pro všechny zaměstnance. Toto školení poskytuje směrnice, nařízení, instrukce a závazná doporučení, jak správně jednat v rámci požární bezpečnosti na pracovišti a jak se zachovat v případě vzniklého požáru. Školení PO upravuje §23 vyhlášky č.246/2001 Sb. o požární prevenci. [35]

Kromě klíčových kontaktů by měli zaměstnanci ze školení odnést jasné pokyny, jak minimalizovat rizika jak při běžné pracovní činnosti, tak i v případě krizové situace, kdy došlo k vzniku požáru. [35]

### **2.8.1 Vzorová osnova školení**

Vytvořením struktury školení prokazuje zaměstnavatel zahrnutí všech relevantních právních a dalších předpisů do obsahu školení. Důležité je, aby právní předpisy byly doplněny o interní předpisy. [34]

Mezi základní předpisy, které dle Šenka musí školení obsahovat, patří:

Tabulka 1: Přehled právních předpisů [34]

Číslo právního předpisu	Název předpisu
<b>ZÁKONY</b>	
Zákon č. 48/1997 Sb.	O veřejném zdravotním pojištění
Zákon č. 133/1985 Sb.	O požární ochraně
Zákon č. 251/2005 Sb.	O inspekci práce
Zákon č. 258/2000 Sb.	O ochraně veřejného zdraví
Zákon č. 262/2006 Sb.	Zákoník práce
Zákon č. 309/2006 Sb.	O zajištění dalších podmínek BOZP
Zákon č. 350/2011 Sb.	O chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů
<b>NAŘÍZENÍ VLÁDY</b>	
Nařízení vlády č. 11/2002 Sb.	Vzhled, umístění bezpečnostních značek, zavedení signálů
Nařízení vlády č. 101/2005 Sb.	Požadavky na pracoviště a pracovní prostředí
Nařízení vlády č. 201/2010 Sb.	O způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu
Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.	Podmínky ochrany zdraví při práci
Nařízení vlády č. 362/2005 Sb.	O nebezpečí pádu z výšky
Nařízení vlády č. 378/2001 Sb.	Bezpečný provoz, používání strojů a zařízení, přístrojů a nářadí
Nařízení vlády č. 495/2001 Sb.	Poskytování OOPP, mycích, čistících, dezinfekčních prostředků
<b>VYHLÁŠKY</b>	
Vyhláška č. 50/1978 Sb.	O odborné způsobilosti v elektrotechnice
Vyhláška č. 246/2001 Sb.	O požární prevenci
Vyhláška č. 288/2003 Sb.	Práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, matkách po porodu a mladistvým
Vyhláška č. 432/2003 Sb.	Podmínky pro zařazování prací do kategorií
OSTATNÍ PŘEDPISY: viz. aktuální seznam vnitřních předpisů společnosti a jiných předpisů jako nedílná součást této osnovy školení.	

### **3 FORMULACE PROBLÉMŮ A STANOVENÍ CÍLŮ ŘEŠENÍ**

V současné době nabývá bezpečnost a ochrana zdraví při práci stále většího významu pro každou organizaci. S každým rokem se pracovní prostředí stále více komplikuje a právní rámec se neustále vyvíjí. V této perspektivě je řízení rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci klíčovým prvkem pro udržení bezpečného a zdravého pracovního prostředí pro všechny zaměstnance.

Řízení rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci není pouze povinností na papíře, ale také klíčovým faktorem pro strategické plánování společností, které usilují o dlouhodobou udržitelnost a prosperitu. Efektivní řízení rizik pomáhá snižovat pravděpodobnost nejen pracovních úrazů, což má zásadní vliv na produktivitu, kvalitu práce a spokojenost zaměstnanců. Tento přístup je nezbytný pro vytvoření bezpečného a zdravého pracovního prostředí, které podporuje dlouhodobý úspěch a udržitelnost podniku.

Tato diplomová práce má za cíl zkoumat procesy a postupy v oblasti BOZP ve vybrané společnosti. Zaměřuje se na to, jak jsou tyto procesy v organizaci definovány a uváděny do praxe.

Na základě zjištěných skutečností a výsledků analýz budou navržena opatření zaměřená na eliminaci nejvýznamnějších rizik v pracovním prostředí společnosti. Cílem těchto opatření bude maximalizovat bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců a minimalizovat možnost vzniku pracovních úrazů či jiných nepříznivých událostí.

## **4 POUŽITÉ METODY A JEJICH ZDŮVODNĚNÍ**

V této kapitole jsou z teoretického hlediska popsány metody analýzy rizik, které slouží jako základ pro praktickou aplikaci v rámci zkoumání bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve vybrané společnosti.

Tyto metody jsou důležitými nástroji pro identifikaci, analýzu a hodnocení rizik v pracovním prostředí. Jejich pochopení a správné použití umožňuje organizaci lépe porozumět bezpečnostním hrozbám a přijmout opatření k minimalizaci rizik a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. V další části diplomové práce budou tyto metody aplikovány na konkrétní situaci ve vybrané společnosti a budou sloužit k identifikaci a analýze rizik v pracovním prostředí této organizace.

### **4.1 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ**

Dotazníkové šetření je běžně využívaným nástrojem pro shromažďování dat v rámci výzkumu. Správná tvorba dotazníku hraje klíčovou roli, protože nesprávně sestavený dotazník může negativně ovlivnit získané informace a výsledky výzkumu. Dotazník umožňuje získávat informace od respondentů prostřednictvím standardní jednotné šablony, což usnadňuje zpracování dat. Mezi hlavní pravidla tvorby dotazníku patří pokládat pouze otázky související s předmětem výzkumu a formulovat otázky stručně a jasně. Další doporučení zahrnují používání krátkých otázek, vyvarování se dvojího záporu a zdvojených otázek a také eliminaci sugestivních otázek. Je důležité, aby dotazník zaujal respondenta již na první pohled a byl logicky uspořádan. Kromě toho je důležité pořadí otázek a vyfiltrovaní vhodných respondentů na začátku dotazníku. Otázky jsou rozlišovány na otevřené, polootevřené a uzavřené, přičemž nejčastěji používané jsou uzavřené otázky. Jejich příprava vyžaduje důkladnou přípravu variant odpovědí a eliminaci záporných stránek. Dotazník pro kvantitativní výzkum obsahuje především uzavřené otázky, zatímco pro kvalitativní část výzkumu jsou častěji používány otevřené otázky. [36]

## 4.2 CHECKLIST

Checklist je seznam položek nebo úkolů, který slouží k systematické kontrole nebo ověření, zda byly dané úkoly provedeny nebo jsou splněny. Používá se v různých oblastech života, včetně pracovního prostředí, domácnosti, cestování, zdravotnictví a mnoha dalších. [37]

Vytváření checklistu obvykle začíná identifikací cíle nebo úkolu, který je zapotřebí sledovat nebo ověřit. Dalším krokem při vytváření checklistu je seznámení s jednotlivými kroky nebo podmínkami, které je třeba provést nebo splnit, aby byl cíl dosažen nebo úkol proveden. Jednotlivé položky by měly být jasné, konkrétní a měřitelné, aby bylo jednoduché určit, zda jsou splněny. [38]

Při vytváření checklistu je důležité zohlednit veškeré relevantní informace a potřeby. Lze se inspirovat již existujícími checklisty, které se používají v oblasti podnikání společnosti a přizpůsobit je specifickým požadavkům úkolu nebo procesu. [37]

Konečný checklist by měl být přehledný, snadno použitelný a pokrývat všechny důležité aspekty daného úkolu nebo procesu. Pravidelně se může upravovat a aktualizovat podle potřeby a zpětné vazby z praxe. [38]

## 4.3 REGISTR RIZIK

Registr rizik je dokument obsahující informace o konkrétních rizikových faktorech na pracovišti, zahrnující povahu rizik, jejich závažnost, pravděpodobnost výskytu, následky a celkové hodnocení. Na základě analýzy se vytváří seznam opatření k omezení rizik, která mohou vést k eliminaci nebo minimalizaci rizika. Pro vytvoření registru rizik jsou klíčové tři kroky: identifikace nebezpečí, vyhodnocení závažnosti a stanovení opatření. [39]

Registr rizik představuje klíčový proces nejen v rámci řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který umožňuje systematický přehled o možných nebezpečích a hrozbách, jež mohou pracovníci čelit ve svém pracovním prostředí. Tento proces zahrnuje identifikaci a dokumentaci různých typů rizik, včetně těch spojených s legislativními požadavky, charakteristikami specifických pracovních činností a prostředím, ve kterém se práce vykonává. [40]

Dále je součástí tohoto procesu zhodnocení možných dopadů identifikovaných rizik na zdraví a bezpečnost pracovníků, a to jak krátkodobě, tak i dlouhodobě. To zahrnuje posouzení pravděpodobnosti vzniku rizika a závažnosti jeho následků, což umožňuje prioritizaci a plánování opatření pro jejich eliminaci nebo minimalizaci. [40]

Návrhy opatření jsou přímo odvozeny z identifikovaných rizik a jejich analýzy. Cílem těchto opatření je minimalizovat nebezpečí a rizika pro pracovníky a vytvořit bezpečné a zdravé pracovní prostředí. I díky registru rizik je řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci efektivnější. Je tedy nezbytným nástrojem pro zlepšení pracovních podmínek a ochranu pracovníků před možnými nebezpečími a hrozbami v pracovním prostředí. [39]

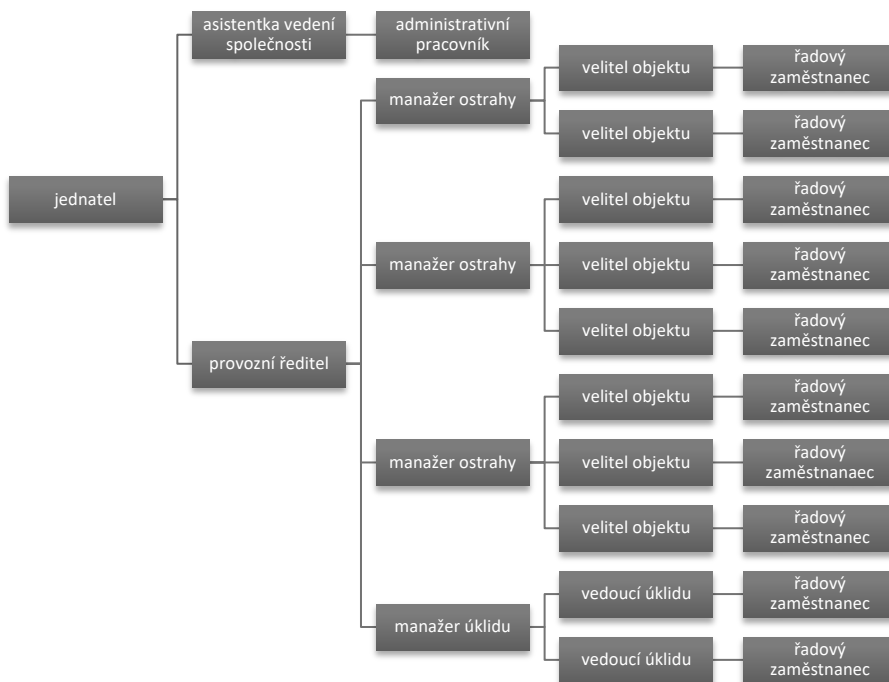
Každé identifikované riziko je hodnoceno podle jeho závažnosti a doplněno bezpečnostními opatřeními ke snížení rizika na přijatelnou úroveň. Hodnocení rizika zahrnuje pravděpodobnost výskytu (P), následky (N) a odborný názor hodnotitele (H). Celková úroveň rizika se počítá vynásobením těchto faktorů, které jsou ohodnoceny škálou 1 – 5, což vytváří výsledné číslo označované jako R. [39]



## 5 VLASTNÍ ŘEŠENÍ

### 5.1 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Společnost působí na trhu již více než 6 let se specializací na ostrahu majetku a osob, stejně jako na poskytování úklidových služeb. Zkušenosti jednatelů s tímto typem podnikání sahají ještě dál, neboť předtím zastávali pozice vedoucích zaměstnanců v jiných společnostech se stejným oborem činnosti. Jejich odborné zkušenosti a know-how tak představují pevný základ pro fungování společnosti.



Obrázek 5: Organizační struktura společnosti [vlastní]

Pole působnosti společnosti se momentálně rozkládá na jižní Moravě a na Vysočině, kde poskytuje své služby. Společnost operuje na trhu práce jako zaměstnavatel na chráněném trhu práce, což znamená, že více než 50 % jejich zaměstnanců jsou osoby se zdravotním postižením. Tato skutečnost umožňuje společnosti poskytovat svým odběratelům služeb náhradní plnění. Z tohoto důvodu se společnost zaměřuje zejména na poskytování služeb na vrátnicích a recepcích různých objektů, kde je příležitost zaměstnat osoby se zdravotním postižením.

Díky náhradnímu plnění, které společnost nabízí, mají zákazníci možnost snížit své odvody do státního rozpočtu, pokud sami zaměstnávají více než 25 zaměstnanců a nepokrývají dostatečný počet osob se zdravotním postižením. Tato flexibilita a sociální zodpovědnost představují klíčové prvky strategie společnosti a zároveň jí umožňují vytvářet pozitivní společenský dopad. Případní

noví zákazníci si mohou díky evidenci náhradního plnění na webu MPSV sami zjistit, jakou částku může společnost za aktuální rok poskytovat a jakou částku již vyčerpala. Taktéž si může každý zjistit, jak probíhalo plnění v minulých letech a kolik osob se zdravotním postižením dle přepočteného počtu zaměstnanců společnost zaměstnávala v předchozích letech.

<b>IČO</b>	4. čtvrtletí 2023
<b>ADRESA</b> [redacted] Brno-město 60200 Brno okr. Brno-město	<b>Celkem zaměstnanců</b> 30,03 <b>Splňuje 50 % OZP</b>
	<b>Zaměstnanců TZP</b> 5,27
<b>Rok</b> 2024	<b>Zaměstnanců OZP 1., 2. st.</b> [redacted]
<b>Aktuální limit</b> 25 179 864,96 Kč	<b>Zaměstnanců OZZ</b> [redacted]
<b>Roční limit</b> [redacted] Kč	<b>Celkem OZP</b> 28,29
<b>OZP v předcházejícím roce</b> [redacted]	

Obrázek 6: Náhradní plnění [41]

V oblasti ochrany osob a majetku se společnost specializuje na poskytování široké škály služeb, které jsou na trhu žádané. Mezi tyto služby patří ostraha na vratnicích objektů a recepční služby, které zajišťují bezpečnost a ochranu prostorů a majetku. Společnost se také zaměřuje na poskytování ostrahy krátkodobých akcí, jako jsou koncerty, sportovní události a další veřejné akce, stejně jako na ostrahu barů a nočních klubů, kde je zajištění bezpečnosti zvláště důležité.

Co se týče úklidových služeb, nabídka společnosti je rovněž rozmanitá a přizpůsobuje se potřebám zákazníků. Poskytuje pravidelné úklidy bytů či kanceláří, které zahrnují běžné úklidové činnosti a udržují prostředí čisté a příjemné. Navíc se zabývá úklidem větších firemních prostor, jako jsou sklady a haly, kde jsou čistota a pořádek nezbytné pro bezproblémový průběh podnikatelských aktivit. Vedle toho společnost provádí i jednorázové generální úklidy bytů

či různých provozoven, které zahrnují důkladné a komplexní úklidové práce. Tímto způsobem se společnost snaží poskytovat komplexní řešení v oblasti úklidových služeb a odpovídat na potřeby různých typů zákazníků.

## **5.2 ZAJIŠTĚNÍ BOZP VE FIRMĚ**

Každý nový zaměstnanec prochází školením při nástupu do zaměstnání, které je strukturováno tak, aby zajišťovalo komplexní a efektivní osvojení znalostí a dovedností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Každý nový zaměstnanec je zaškolen obecně v oblasti BOZP. Toto školení poskytuje základní povědomí o bezpečnostních a zdravotních rizicích spojených s prací v dané společnosti. Zaměstnanci se seznámí s obecnými bezpečnostními postupy, identifikací nebezpečí v pracovním prostředí a se správným používáním osobní ochranné výbavy.

### **5.2.1 Osnova vstupního školení BOZP ve společnosti**

Společnost disponuje předem vypracovanou osnovou pro obecné školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, která slouží jako základní rámec pro školení všech nových zaměstnanců. Tato osnova obsahuje důležitá témata a informace, které noví zaměstnanci musí získat během svého zaškolení.

Osnova školení v oblasti BOZP poskytuje společnosti nástroj pro zajištění toho, že noví zaměstnanci obdrží školení, které je nezbytné pro bezpečné provádění jejich pracovních povinností. Tato osnova zahrnuje plánování obsahu a průběhu školení, které je navrženo tak, aby pokrylo všechny důležité aspekty BOZP relevantní pro danou pracovní pozici a pracovní prostředí. Díky této strukturované osnově je možné zajistit, že všechny potřebné informace a dovednosti budou předány novým zaměstnancům jednotným a srozumitelným způsobem.

Výše zmíněná osnova, kterou společnost vypracovala pro vstupní školení zahrnuje následující hlavní body:

*Tabulka 2: Osnova školení BOZP ve společnosti [vlastní]*

<b>předpisy v platném znění, ve znění pozdějších předpisů</b>
<b>Zákon č. 281/2023 Sb., zákoník práce</b> ve znění pozdějších předpisů
<b>Vyhláška č. 180/2015 Sb.,</b> o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích)
<b>Nařízení vlády č. 168/2002 Sb.,</b> kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky. Používání reflexních vest, vhodná obuv, rizika při tankování. Bezpečnostní přestávky, limity doby řízení vozidla, záznamy o provozu vozidla. Závady ohrožující bezpečnost.
<b>Zákon č. 258/2000 Sb.,</b> o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů
<b>Nařízení vlády č. 361/2007 Sb.,</b> ve znění pozdějších předpisů, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci
<b>Vyhláška MZ č. 432/2003 Sb.,</b> ve znění pozdějších předpisů, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií
<b>Nařízení vlády č. 272/2011 Sb.,</b> o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací
<b>Nařízení vlády č. 201/2010 Sb.,</b> ve znění pozdějších předpisů, o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu
<b>Nařízení vlády č. 495/2001 Sb.,</b> kterým se stanoví rozsah poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků
<b>Nařízení vlády č. 375/2017 Sb.</b> ve znění pozdějších předpisů, kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů
<b>Zákon č. 350/2011 Sb.,</b> ve znění pozdějších předpisů, o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů (chemický zákon) Působnost zákona, základní pojmy, klasifikace látek, hodnocení nebezpečnosti, označování, bezpečnostní list atd.
<b>Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1272/2008,</b> o klasifikaci, označování a balení látek a směsí, o změně a zrušení směrnic 67/548/EHS a 1999/45/ES a o změně nařízení (ES) č. 1907/2006 klasifikace a označování nebezpečných látek a směsí (třídy nebezpečnosti, výstražné symboly GHS, signální slova), H-věty (standardní věty o nebezpečnosti), P-věty (pokyny pro bezpečné zacházení – prevence, reakce, skladování, odstraňování)
<b>Zákon č. 251/2005 Sb.,</b> o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>Nařízení vlády č. 362/2005 Sb.,</b> o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky, podmínky bezpečné práce, práce na žebříku a zvýšených pracovištích
<b>Zákon č. 309/2006 Sb.,</b> ve znění pozdějších předpisů, 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 BOZP) (jen pro vedoucí pracovníky)
<b>Nařízení vlády č. 101/2005 Sb.,</b> o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí
<b>Zákon č. 65/2017 Sb.,</b> o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek
<b>Zákon č. 373/2011 Sb.</b> ve znění pozdějších předpisů, o specifických zdravotních službách
<b>Vyhláška č. 79/2013 Sb.,</b> o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

<b>předpisy v platném znění, ve znění pozdějších předpisů</b>
Vyhláška ČÚBP č. 48/1982 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení
Vyhláška č. 50/1978 Sb., v platném znění, o odborné způsobilosti v elektrotechnice
Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů dle vyhlášky MV č. 246/2001 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru
<b>DALŠÍ VLASTNÍ VYPRACOVANÉ DOKUMENTY POUŽITÉ PŘI ŠKOLENÍ</b>
Dokumentace BOZP a PO vypracovaná v organizaci, pracovní řád, bezpečnostní pokyny, místní provozní bezpečnostní předpisy, návody výrobců, dokumenty a evidence, které jsou součástí dokumentace BOZP a PO v organizaci aj.

## 5.2.2 Kategorie práce

Zasílání "oznámení o zařazení do kategorie práce" na příslušnou krajskou hygienickou stanici je další z povinností, které má zaměstnavatel v oblasti BOZP. Toto oznámení slouží k informování hygienické stanice o zařazení pracovního zařazení do určité kategorie práce.

Oznámení obsahuje následující náležitosti:

- Identifikační údaje společnosti.
- Označení (název) práce a její popis.
- Provozovnu a adresu pracoviště.
- Délku směny a režim jejího střídání.
- Režim přestávek.
- Počet mužů a žen.
- Poskytované OOPP.
- Přijatá opatření k ochraně zdraví zaměstnanců.
- Poskytovatel pracovnělékařských služeb.
- Hodnocení rizikových faktorů.

Zasílání oznámení na krajskou hygienickou stanici je důležité a mělo by být provedeno v několika klíčových situacích, které ovlivňují pracovní prostředí a podmínky zaměstnanců. Tato oznámení slouží k informování hygienické stanice o důležitých událostech souvisejících s pracovními podmínkami a kategorizací pracovních míst. Mezi tyto situace patří:

### 1. Zahájení provozu

Při zahájení provozu nového pracoviště nebo nového typu činnosti je nutné zaslat oznámení na krajskou hygienickou stanici. Tímto se informuje o nových pracovních podmínkách a zahájení činností, což umožňuje hygienické stanici provést potřebné kontroly a posoudit rizika spojená s novou činností.

## **2. Změny v provozu**

Pokud dojde k jakýmkoli změnám, které ovlivní pracovní podmínky nebo kategorizaci pracovních míst, je opět nutné oznámit tuto změnu krajské hygienické stanici. To může zahrnovat změnu počtu zaměstnanců, změnu dodavatele pracovnělékařských služeb nebo jiné změny, které mohou mít vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

## **3. Ukončení provozu**

Pokud dojde k ukončení provozu pracoviště nebo určité činnosti, je také důležité oznámit tuto událost krajské hygienické stanici. Tímto se umožňuje řádné ukončení sledování pracovních podmínek a případné provedení opatření pro zachování bezpečnosti a ochrany zdraví během uzavírání provozu.

Zasílání oznámení v těchto klíčových situacích je důležité pro dodržení předpisů v oblasti BOZP a zajištění bezpečného pracovního prostředí pro zaměstnance. Takový postup umožňuje hygienickým stanicím poskytnout řádný dohled a pomoc zaměstnavatelům při dodržování předepsaných standardů a požadavků na ochranu zdraví a bezpečnost při práci.

Rizikový faktor psychická zátěž je významným aspektem, který společnost řadí do druhé kategorie. Tento faktor má významný dopad na výkon zaměstnanců a jejich celkové zdraví a pohodu. Ostatní rizikové faktory nejsou pro výkon práce tak zásadní a nemají tak výrazný vliv jako psychická zátěž.

## Vzorové oznámení pro KHS

### Oznámení o zařazení do kategorie

Na základě povinností vyplývajících z požadavků § 37, zákona č. 258/2000 Sb.; písm. b) odst. (1), a § 103, zákona č. 262/2006 Sb., oznamujeme zařazení zaměstnanců firmy.

#### Identifikační údaje:

Obchodní jméno: \_\_\_\_\_  
 IČ: \_\_\_\_\_  
 Adresa sídla: \_\_\_\_\_  
 Statutární orgán: \_\_\_\_\_  
 Datová schránka: \_\_\_\_\_  
 Návrh na zařazení předkládá: \_\_\_\_\_

#### Zařazení prací do kategorií:

Označení (název) práce:	
Provozovna:	
Pracoviště (název a umístění):	
Délka směny:	
Režim střídání směn:	Nepřetržitý provoz
Režim přestávek:	Po 6 odpracovaných hodinách min. 30 min.
Počet mužů práce:	Počet žen práce: 0
Osobní ochranné pracovní prostředky poskytované pro práci:	
Opatření přijatá k ochraně zdraví zaměstnance(kyně) vykonávající(ho) tuto práci:	Pracovnílékařské prohlídky jsou prováděny v návaznosti na zařazení prací do kategorií, s ohledem na rizika ohrožení zdraví a některé další požadavky, stanovené pro konkrétní práce.

#### Popis práce:

Ostraha: \_\_\_\_\_

#### Poskytovatel pracovnílékařských služeb:

Název firmy	Adresa sídla	IČ	Smlouva

Funkce	Prach	Chemické látky	Hluk	Vibrace	Neionizující záření a el.	Fyzická zátěž – celková	Fyzická zátěž – lokální	Pracovní poloha	Zátěž teplem	Zátěž chladem	Psychická zátěž	Zraková zátěž	Práce s bio. činiteli	Práce ve zvýšeném tl.	Kategorie	Mužů	Žen	Dohromady
Ostraha	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2			

Na každém oznámení zasílaném společnosti pro KHS musí být uvedena hlavička společnosti, aby bylo zřejmé, kdo oznámení podává. Dále je třeba specifikovat druh vykonávané práce a jeho podrobný popis, včetně místa výkonu práce. Informace o délce pracovních směn a počtu

zaměstnanců rozdělených na muže a ženy jsou rovněž nezbytné. Je důležité uvést, zda a jaké OOPP se využívají. Kromě toho musí být poskytnut kontakt na lékaře společnosti. Součástí oznámení je také hodnocení jednotlivých rizikových faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců.

### **5.3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ**

Tato kapitola je zaměřena na prezentaci a analýzu výsledků dotazníkového šetření provedeného v rámci této diplomové práce. Cílem dotazníku bylo získat vhled do názorů a zkušeností dotazovaných zaměstnanců v souvislosti s BOZP. Dotazníkové šetření bylo vybráno jako prostředek ke sběru kvantitativních dat, která poskytují ucelený pohled na danou problematiku.

Výsledkem dotazníkové šetření bylo důkladné zjištění, zda probíhá školení zaměřené na BOZP a zda jsou zaměstnanci dostatečně proškoleni pro zvládnání mimořádných situací. Dále také analýza, zda jsou pravidelně prováděny kontroly povinnosti zaměstnanců, jako je například dodržování ustrojenosti či sledování případné nepřítomnosti návykových látek. Tyto aspekty jsou klíčové pro zajištění bezpečného pracovního prostředí a minimalizaci rizika vzniku pracovních úrazů či jiných nežádoucích událostí. Získané informace poté umožní lépe porozumět stávající situaci a identifikovat případné nedostatky nebo oblasti, které je třeba více kontrolovat a zlepšit.

Samotný dotazník byl rozdán zaměstnancům společnosti v tištěné formě, která obsahovala celkem 10 uzavřených otázek. Respondenti měli možnost zodpovědět tyto otázky v předem definovaných možnostech odpovědí. celkem na dotazník odpovědělo 50 zaměstnanců, kteří pracují v různých odvětvích podnikání, čímž byla zajištěna reprezentativnost vzorku napříč celou organizací. Taková rozmanitost respondentů umožňuje získat širší pohled na stav školení v oblasti BOZP a kontrolu povinností zaměstnanců napříč různými odděleními a pracovními pozicemi.



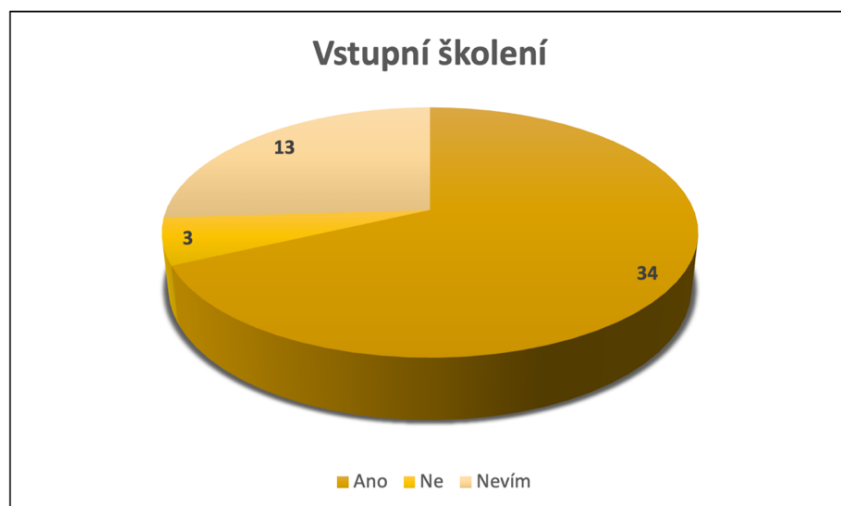
## 1. Jaké je vaše pracovní zařazení?



Graf 1: Pracovní zařazení [vlastní]

První otázka dotazníku byla navržena s cílem zjistit pracovní pozici, na které zaměstnanci pracují. Výsledky ukázaly, že více než polovina dotazovaných respondentů pracuje na pozici strážného. Tato specifická otázka byla vybrána záměrně, přičemž je důležité zdůraznit, že společnost zaměstnává nejvíce pracovníků právě na této pozici. Takový přístup v dotazníkovém šetření umožňuje získat hlouběji prostudované informace o práci na nejčetnější pracovní pozici v organizaci, což je klíčové pro pochopení potřeb a situace v rámci pracovního prostředí.

## 2. Absolvoval/a jste vstupní školení BOZP?

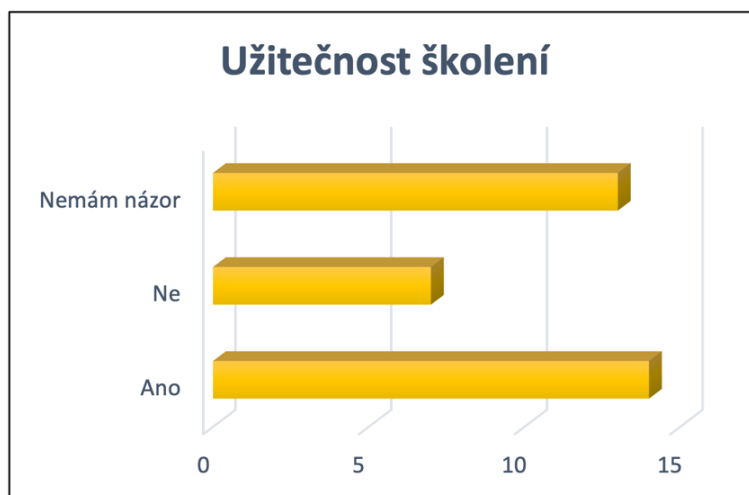


Graf 2: Vstupní školení [vlastní]

Další otázka byla zaměřena na zjištění, zda zaměstnanci absolvovali vstupní školení. Z odpovědí respondentů vyplývá, že 34 z nich uvádí, že vstupní školení absolvovali, 13 respondentů

není jistých a 3 uvádí, že vstupní školení neabsolvovali. Je však důležité brát v úvahu, že i tito 3 respondenti, kteří uvádějí, že vstupní školení neabsolvovali, možná nerozpoznali, že se jednalo o školení BOZP. To může být způsobeno nedostatečnou informovaností nebo nedostatečnou komunikací ohledně obsahu a cílů školení. Tato poznámka ukazuje na potřebu důkladného zjištění a komunikace o školeních, aby bylo zajištěno, že všichni zaměstnanci získají potřebné znalosti a dovednosti pro bezpečnou práci.

### 3. Přišlo vám školení užitečné?

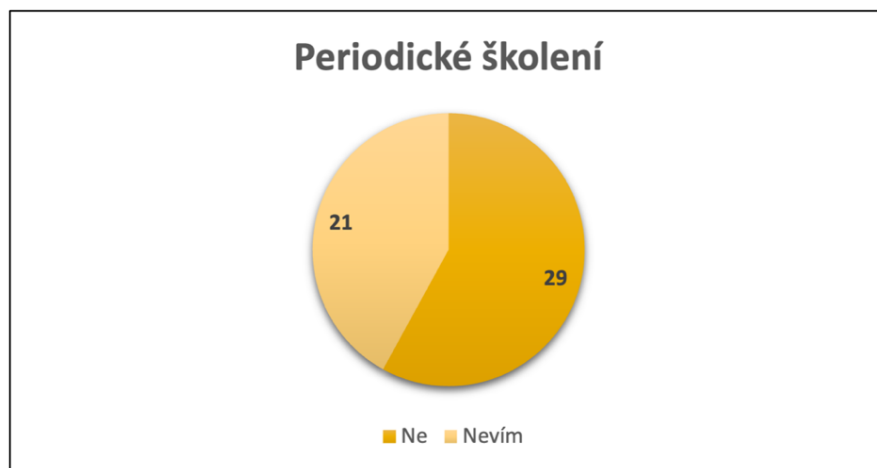


Graf 3: Užitečnost školení [vlastní]

Další otázka byla zaměřena na hodnocení obsahu školení zaměstnanci, zda se díky němu cítí více vzdělaní a lépe informovaní o svých povinnostech. Z odpovědí vyplývá, že zhruba třetina respondentů (29,8 %) považuje školení za užitečné, zatímco více než polovina (55,3 %) neví, co si z něj odnést. Nejnižší procento respondentů (14,9 %) uvádí, že jim školení nepřineslo žádný užitek.

Tato zjištění naznačují různorodé reakce a postoje zaměstnanců k absolvovaným školením. Zatímco někteří vnímají školení jako užitečný zdroj informací a vědomostí, další mají pochybnosti o jeho přínosu nebo dokonce považují jeho obsah za nedostačující či nevhodný. Tento rozdílný pohled může být důsledkem rozmanitosti pracovních rolí, individuálních preferencí či nedostatečné efektivity samotného školení. Je zřejmé, že tato problematika vyžaduje další zkoumání a případně úpravy v procesu poskytování školení zaměstnancům, aby bylo dosaženo optimálního vzdělávacího efektu a zvýšení jejich schopnosti reagovat na různé pracovní situace.

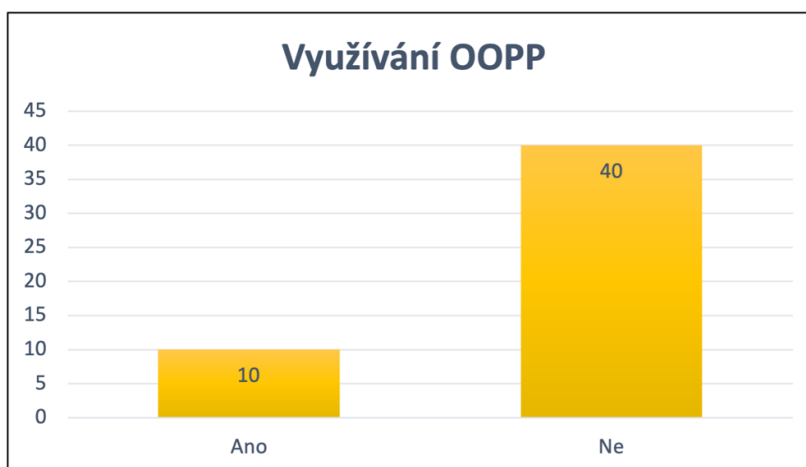
#### 4. Absolvoval/a jste periodické školení BOZP?



Graf 4: Periodické školení [vlastní]

Z vyhodnocení je zcela patrné, že společnost neuskutečňuje pravidelné školení v oblasti BOZP. Tento závěr vyplývá z odpovědí respondentů, kteří naznačili absenci pravidelných školení v této důležité oblasti. Tento nedostatek systematického školení v BOZP může zvýšit riziko pracovních úrazů a nepříznivě ovlivnit bezpečnost pracovního prostředí. Je naléhavě nutné, aby společnost přehodnotila svůj přístup k školení v této oblasti a zavedla pravidelné a efektivní programy vzdělávání, které zajistí ochranu zdraví a bezpečnost všech zaměstnanců. Takové kroky jsou klíčové pro dodržování předpisů v oblasti BOZP a pro snížení rizika pracovních úrazů a nebezpečných situací v pracovním prostředí.

#### 5. Máte při práci k dispozici OOPP?

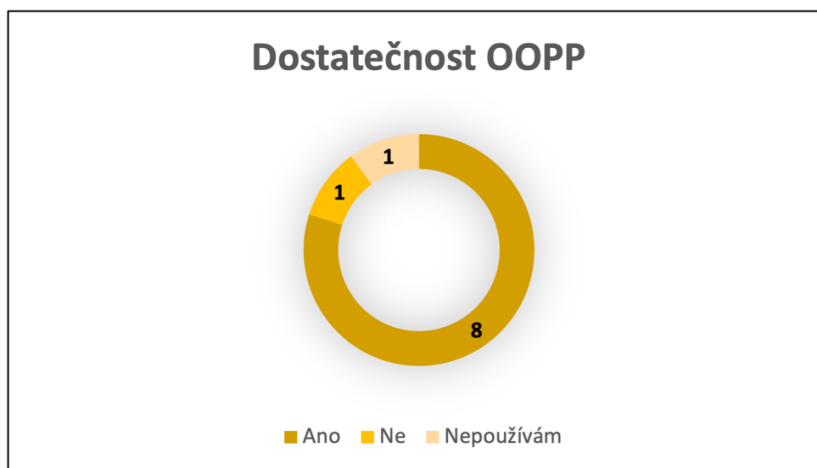


Graf 5: Využití OOPP [vlastní]

Následující otázka směřuje k zjištění, zda zaměstnanci využívají nebo mají k dispozici osobní ochranné pracovní prostředky při své práci. Vzhledem k tomu, že jsou OOPP vyžadovány pouze v oblasti úklidu a všichni dotazovaní zaměstnanci odpověděli, že mají OOPP k dispozici, nebylo

zjištěno žádné pochybení ze strany zaměstnavatele. Tento výsledek svědčí o dodržování bezpečnostních předpisů a zajištění bezpečné pracovního prostředí pro zaměstnance ve specifické oblasti úklidu.

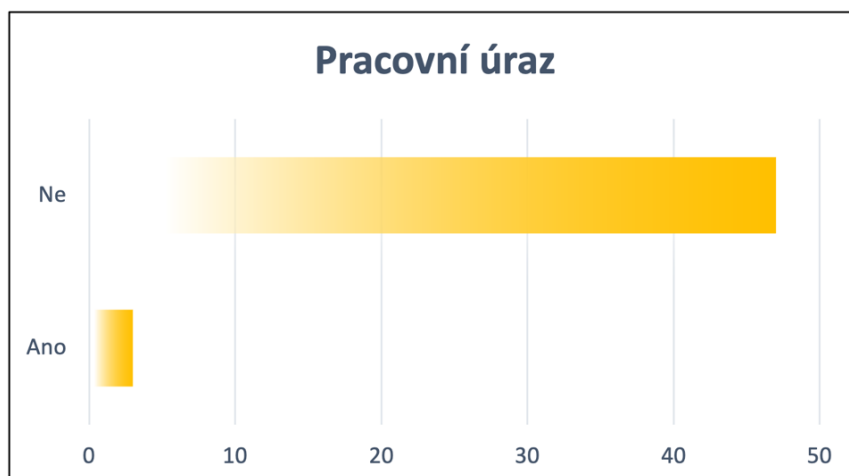
#### 6. Přijdou vám poskytované OOPP dostatečné?



Graf 6: Dostatečnost OOPP [vlastní]

Při dotazu ohledně dostatečnosti poskytovaných osobních ochranných pracovních prostředků většina zaměstnanců vyjádřila souhlas s tím, že jsou jim poskytovány dostatečně. Pouze jeden zaměstnanec vyjádřil názor, že mu poskytované OOPP jsou nedostatečné, a jeden uvedl, že je vůbec nevyužívá. Toto zjištění však klade otázku, zda ostatní zaměstnanci skutečně používají poskytované OOPP při své práci, nebo zda jsou jen na papíře. V tomto ohledu by bylo vhodné zavést pravidelné kontroly, zda zaměstnanci skutečně využívají OOPP během své pracovní činnosti. Takové kontroly by mohly pomoci zajistit, že jsou bezpečnostní opatření skutečně dodržována a že jsou zaměstnanci chráněni před potenciálními riziky a nebezpečím při výkonu jejich pracovních povinností.

#### 7. Měl/a jste někdy pracovní úraz?



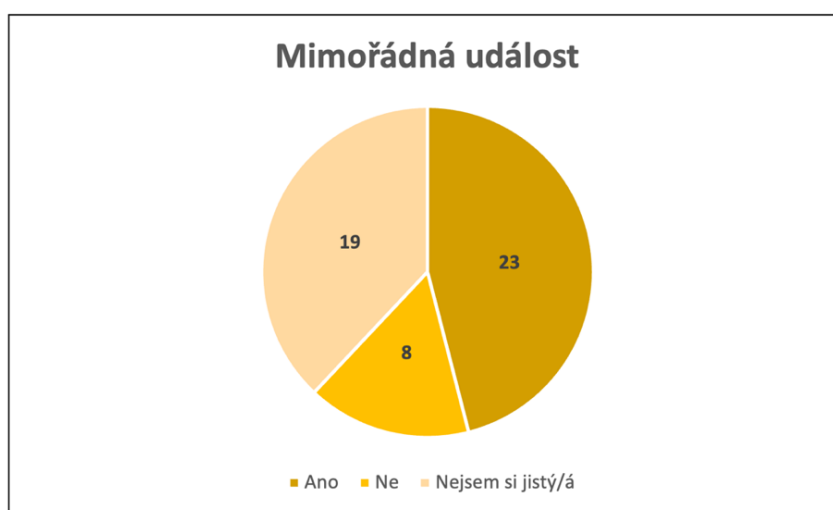
Graf 7: Pracovní úrazy [vlastní]

Z celkového počtu 50 dotazovaných zaměstnanců pouze 3 uvedli, že za svou pracovní kariéru měli někdy pracovní úraz. S ohledem na dříve zjištěné skutečnosti je tato informace velmi pozitivním zjištěním.

#### 8. Byl vám někdy udělán test na přítomnost alkoholu či jiných návykových látek?

Všichni dotazovaní zaměstnanci odpověděli negativně na otázku, zda jim byl někdy proveden test na přítomnost alkoholu či jiných návykových látek. Tento fakt je vnímán jako závažný nedostatek ze strany společnosti a vyžaduje okamžitou nápravu. Zavedení pravidelných nebo namátkových kontrol by mohlo být vhodným opatřením k řešení tohoto problému. Taková opatření jsou klíčová pro zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí pro všechny zaměstnance. Kontroly na přítomnost návykových látek mohou pomoci minimalizovat riziko pracovních úrazů, zvýšit produktivitu a zlepšit celkové pracovní prostředí. Důsledné uplatňování těchto kontrolních opatření je nezbytné pro ochranu zdraví a bezpečnosti v pracovním prostředí.

#### 9. Víte, jak se chovat při vzniku mimořádné události (požár, havárie vody, ...)?

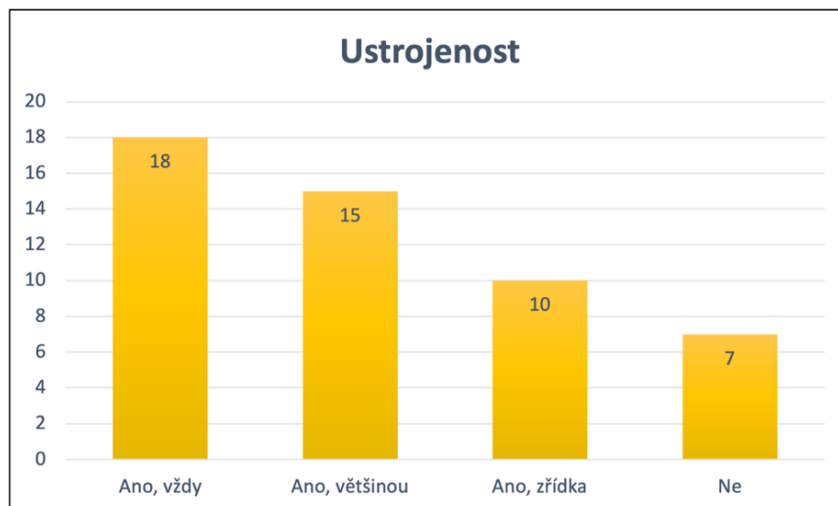


Graf 8: Mimořádné události [vlastní]

Při dotazu ohledně toho, zda jsou si zaměstnanci jistí, jak se chovat v případě vzniku mimořádné události, pouze necelá polovina dotázaných zaměstnanců odpověděla, že jsou si stoprocentně jistí. Převažující odpovědi naznačují, že většina zaměstnanců si buď není jistá, jak by se v takové situaci měli chovat, nebo o tom nemají žádné informace. Z těchto skutečností vyplývá, že by společnost měla věnovat větší pozornost školení zaměstnanců přímo na pracovištích, kde jsou umístěny únikové východy, a také školení v oblasti postupů v případě

havárií spojených s vodou či plynem. Dále by mělo být zváženo, zda není vhodné provádět simulované cvičení v případě mimořádných událostí, aby se zaměstnanci mohli aktivně zapojit a získat praktické zkušenosti a dovednosti pro efektivní řešení potenciálních krizových situací.

#### 10. Dodržujete předepsanou ustrojenost?



Graf 9: Dodržování ustrojenosti [vlastní]

Poslední otázka dotazníku se zaměřila na dodržování předepsané ustrojenosti. V oblasti služeb ostrahy majetku a osob je vyžadováno tmavé oblečení, dlouhé kalhoty, tričko, svetr nebo bunda s logem společnosti a uzavřená obuv. Dále je součástí ustrojenosti průkazka s fotografií a jménem zaměstnance, včetně jeho pracovní pozice. V úklidových službách se požaduje nošení dlouhých kalhot, svrchního oblečení s logem společnosti a uzavřené obuvi.

I když z odpovědí vyplývá, že většina zaměstnanců dodržuje ustrojenost, stále je zde významná část, která tuto povinnost neplní vůbec nebo pouze zřídka. Mezi nejčastější porušení ustrojenosti patří nošení světlejších kalhot, nošení otevřené obuvi nebo absence průkazky s fotografií a jménem zaměstnance.

S ohledem na odpovědi i na předchozí otázky je třeba zavést opatření, která zajistí dodržování stanovených pravidel nejen ohledně ustrojenosti zaměstnanců. Jako efektivní řešení se jeví zavedení pravidelných kontrol provedených vedoucími zaměstnanci společnosti. Tyto kontroly by měly být systematické a důkladné, aby se zajistilo, že všichni zaměstnanci respektují stanovené standardy ustrojenosti a přispívají tak k profesionálnímu vzhledu společnosti a bezpečnosti pracovního prostředí.

## **5.4 IDENTIFIKACE A HODNOCENÍ RIZIK**

Tato podkapitola je věnována identifikaci, analýze a vyhodnocení rizik v rámci zkoumané společnosti. Hlavní metodou používanou k analýze rizik je registr rizik, který umožňuje systematicky zaznamenávat a hodnotit různé druhy rizik spojených s chodem společnosti. Registr rizik slouží k dokumentaci identifikovaných rizik, jejich pravděpodobnosti výskytu, dopadů na organizaci a opatřeních k jejich minimalizaci nebo eliminaci.

Další používanou analýzou rizik je metoda Checklist, která umožňuje systematické ověření, zda jsou splněny určité náležitosti, které mohou ovlivnit bezpečnost, kvalitu nebo úspěšnost provozu. Checklist je užitečný nástroj pro identifikaci potenciálních rizikových faktorů a pro posouzení míry jejich dodržování či nedodržování v praxi.

Obě tyto metody analýzy rizik jsou klíčovými nástroji pro identifikaci potenciálních rizik a jejich efektivní řízení v rámci společnosti. Jsou používány k systematickému hodnocení a prioritizaci rizik s cílem minimalizovat jejich negativní dopady a maximalizovat příležitosti pro dosažení úspěchu.

### **5.4.1 Checklist**

Metoda Checklist byla vyvinuta na základě důkladné analýzy současného stavu společnosti a provedeného dotazníkového šetření mezi zaměstnanci. Proces vytvoření checklistu zahrnoval sběr informací o aktuálním stavu bezpečnosti, kvality nebo jiných klíčových aspektů fungování společnosti prostřednictvím dotazníkového šetření. Otázky v dotazníku byly vytvořeny na základě vlastních zkušeností a konzultací s vedením společnosti.

Dotazník byl navržen tak, aby zaměstnanci mohli identifikovat potenciální oblasti rizika nebo nedostatků. Informace získané prostřednictvím dotazníkového šetření posloužily jako základ pro tvorbu checklistu, který obsahuje důležité body, které je třeba kontrolovat nebo ověřovat, aby byla zajištěna bezpečnost, kvalita nebo efektivita provozu společnosti.

Zaměření na vlastní zkušenosti a konzultace s vedením společnosti umožnily získat komplexní pohled na aktuální stav a identifikovat klíčové oblasti, které je třeba sledovat a řešit. Tím byla zajištěna relevantnost a použitelnost checklistu pro efektivní řízení rizik a zlepšení výkonnosti společnosti.

Tabulka 3: Checklist [vlastní]

	ANO	NE
Jsou pracovní prostory dostatečně zařízené pro výkon práce?	X	
Jsou zaměstnanci řádně zaškoleni na danou pozici?	X	
Absolvovali zaměstnanci vstupní školení BOZP?	X	
Absolvují zaměstnanci periodické školení BOZP?		X
Jsou noví zaměstnanci seznámeni s náplní jejich práce?	X	
Jsou prováděny nepravdivé kontroly zaměstnanců při výkonu práce?		X
Provádí vedoucí pracovníci namátkové kontroly na alkohol či jiné návykové látky?		X
Probíhá někdy nácvik mimořádných událostí?		X
Kontroluje se dodržování pracovních postupů?		X
Dodržuje se vyplňování předem daných dokumentů (evidenční kniha, kniha příjezdů a odjezdů vozidel, ...)?	X	
Je kontrolováno dodržování pracovní doby?	X	
Jsou všichni zaměstnanci seznámeni s únikovými východy?	X	
Je vedena evidence pracovních úrazů?	X	
Je na přístupném místě umístěna lékárnička?	X	
Komunikuje vedení společnosti se zákazníkem (o případných nedostatcích, návrzích na zlepšení, ...)?	X	
<b>Ochrana osob a majetku</b>		
Jsou zaměstnanci vybaveni stejnokrojem?	X	
Je kontrolována ustrojenost?		X
Jsou zaměstnanci seznámeni s pracovištěm?	X	
Je prováděna kontrola znalosti pracoviště?		X
Jsou zaměstnanci vybaveni bezpečnostními prvky (teleskop, tonfa, pepřový sprej, ...)?	X	
Je prováděna kontrola dodržování pochůzek?	X	
<b>Úklidové služby</b>		
Jsou zaměstnanci seznámeni s používanou úklidovou chemií?		X
Mají zaměstnanci přístup k bezpečnostním listům používané úklidové chemie?	X	
Jsou zaměstnancům poskytovány OOPP?	X	
Kontroluje se používání OOPP?		X



Na základě odpovědí na otázky bylo možné získat konkrétnější představu o tom, jak společnost zabezpečuje BOZP. Identifikované nedostatky, které vypluly na povrch během tohoto procesu, byly začleněny do další analýzy rizik. Největším problémem se jeví nedostatečná pravidelnost školení a kontrol zaměstnanců.

Zjištění naznačují, že i když při nástupu do zaměstnání může být splněna většina potřebných náležitostí, v průběhu času tyto aspekty již nikdo dál neřeší. Nedostatečná pravidelnost školení a kontrol zaměstnanců představuje vážný rizikový faktor, který může vést k nedostatečné připravenosti zaměstnanců na mimořádné situace nebo k neefektivnímu dodržování bezpečnostních postupů.

Takové zjištění má významný dopad na řízení rizik a vyžaduje okamžité opatření ze strany společnosti. Je nezbytné provést detailní analýzu těchto nedostatků a vypracovat plán pro zlepšení systému školení a kontroly zaměstnanců, aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví v pracovním prostředí. Tímto způsobem lze minimalizovat riziko pracovních úrazů a nebezpečných situací a posílit bezpečnostní kulturu v rámci organizace.

#### **5.4.2 Registr rizik**

Vypracovaný registr rizik obsahuje analýzu různých faktorů, jako je například jméno společnosti, oblasti její činnosti a typy pracovních činností prováděných zaměstnanci. Je důležité zohlednit různé aspekty pracovního prostředí, jako jsou fyzické či chemické faktory, stejně jako ergonomické a psychosociální faktory, které mohou ovlivnit zdraví a bezpečnost pracovníků.

Tabulka 4: Registr rizik [vlastní]

Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
Kancelářské práce	naražení na ostré hrany (rohy nábytku, stoly, skříně)	2	1	1	2	udržování pořádku, důsledné zavírání dvířek skříní, zasouvání zásuvek stolů a skříněk
	zranění ruky, prstů, propíchnutí, pořezání při práci s pomůckami	1	1	1	1	správné zacházení s pomůckami
	pád předmětů na nohu pracovníka	1	2	1	2	udržování pořádku na stolech a ve skříních, rovnoměrné ukládání předmětů do skříní a polic
	opaření vodou, horkými nápoji, popálení horkým předmětem	1	2	1	2	seznámení s návody na obsluhu, opatrnost při vylévání horké vody z varných konvic
	ergonomické problémy	2	1	1	2	kontrola vybavení zaměstnanců, poskytnutí ergonomických pomůcek (židle, opěrka na nohy pod stůl, počítačová myš, ...)

Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
Venkovní komunikace (pohyb osob)	pád během pochůzky, zakopnutí během pochůzky po areálu	3	2	2	12	během pochůzky použít vhodnou pevnou obuv a svítilnu, zákaz používání otevřené obuvi, během pochůzky se pohybovat výhradně po zpevněných komunikacích, které jsou náležitě osvětleny
Schodiště (pohyb osob)	pád osoby při chůzi po schodišti	3	3	3	27	rovný, nekluzký a nepoškozený povrch schodiště, přidržování se madel při pohybu po schodišti, správné našlapování
Vnitřní prostory (pohyb osob)	uklouznutí při chůzi po mokré podlaze	2	1	1	2	čištění ploch, včasné odstranění nečistot (zvyšujících kluzkost), včasný úklid, vytírání podlah do sucha za použití vhodných čisticích prostředků
	zakopnutí, pád osoby na rovině, podvrtnutí nohy, naražení o různé překážky a vystupující části z podlahy	1	1	1	1	podlahy bez nerovností a výmolů, odstranění nebo řádné upevnění překážek o které lze zakopnout, nelze-li pevné překážky odstranit použít bezpečnostní značení

Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
Úklid provozních prostor	uklouznutí na podlaze v důsledku vlastní práce	1	1	1	1	správný postup a způsob úklidu ploch, při mytí podlah a schodišť ihned vytřít do sucha, vhodná pracovní obuv, používání nepoškozené obuvi, podle potřeby používání protiskluzné obuvi
	uklouznutí na podlaze vlivem deště, sněhu, námrazy	3	2	2	12	podle potřeby používání protiskluzné obuvi, čištění ploch, včasné odstranění nečistot, včasný úklid, vytírání podlah do sucha za použití vhodných čisticích prostředků apod., v zimním období odstraňovat námrazu, sníh, včasný protiskluzový posyp na venkovních prostranstvích
Sklo	pořezání o sklo rozbité skleněné výplně	1	1	1	1	viditelné označení celoskleněných ploch (výlohy, dveře), včasné přesklení rozbitých i částečně naprasklých skleněných výplní
Doprava	dopravní nehody	3	3	3	27	respektovat příslušné dopravní značení, obezřetnost při jízdě

Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
	kolize zaměstnanců (chodců s automobilovým provozem)	4	3	3	36	poučení zaměstnanců s dopravním řádem a pracovišti, zaměstnanci mohou používat jenom určené cesty
Elektrická zařízení - úraz el. proudem	dotyk osob s částmi, které jsou pod napětím zejména z důvodu: výsledek poruchy izolace, nedokonalá ochrana před úrazem el. proudem, vadné funkce el. zařízení, pracovních strojů apod.	1	1	1	1	<p>dodržování zákazu odstraňovat zábrany a kryty, otvírat přístupy k el. částem, respektovat bezpečnostní pokyny, vyloučení činností, při nichž by se pracovník vykonávající práce v blízkosti el. zařízení, dostal do styku s částmi pod napětím,</p> <p>zabránění neodborných zásahů do el. instalace,</p> <p>přesvědčit se před použitím el. přístroje nebo el. zařízení o jeho stavu</p>
Psi	pokousání psem během pochůzky, ztráta stability během kontaktu se psem	3	3	3	27	<p>v případě výskytu cizích psů na pracovišti ostražky je zákaz s těmito psi manipulovat (nekrmit, nevenčit, nehladit), pokud je to možné psy udržovat v kotcích,</p> <p>v případě využití svého psa pro pracovní účely, musí zaměstnanec oznámit tuto skutečnost vedoucímu zaměstnanci</p>

Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
Fyzická bezpečnost	krádeže nebo neoprávněný přístup do objektů, napadení nebo útok na bezpečnostní pracovníky či objekty	4	3	4	48	instalace bezpečnostních kamer a alarmů, zavedení přísnějších kontrol při vstupu do objektu (identifikace osob)
Kybernetická bezpečnost	útok hackerských skupin, únik citlivých dat nebo informací	1	3	3	9	pravidelné školení zaměstnanců o bezpečnostních hrozbách na internetu, instalace antivirových programů
Výkon práce	úraz při provádění fyzické ostrahy objektu, zranění při manipulaci s bezpečnostními prvky (tonfa, teleskop, zbraň)	3	2	3	18	pravidelná kontrola bezpečnostních postupů, odborné školení v oblasti první pomoci, odborné školení v oblasti vzniku mimořádných událostí
	úraz při manipulaci s čistícími prostředky nebo stroji	2	3	4	24	poskytnutí školení v oblasti bezpečné manipulace s čistícími prostředky a stroji, vhodně označené čistící prostředky dle bezpečnostních listů

Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
	riziko nepříznivých účinků na zdraví či prostředí způsobených používáním čisticích prostředků obsahujících agresivní chemikálie	2	3	5	30	poskytnutí školení v oblasti bezpečné manipulace s čisticími prostředky, vhodně označené čisticí prostředky dle bezpečnostních listů
	riziko manipulace s nebezpečnými odpady během úklidových služeb	3	2	3	18	dodržování předpisů týkajících se nakládání s odpady, poskytování vhodného vybavení a školení pro zaměstnance
	nedostatečná komunikace a podpora od vedoucích zaměstnanců	4	2	2	16	snaha trávit více času s podřízenými, projevit větší zájem a ochotu pro změnu na základě poznatků podřízených
	riziko záměny bezpečnostního pracovníka s návštěvníkem	3	3	5	45	klást důraz na dodržování předepsaného ustrojení
Komunikace a krizový management	selhání komunikačních kanálů (v případě vzniku mimořádné události)	1	4	4	16	zavedení spolehlivého systému komunikace, který je vhodný pro okamžitou reakci na krizové situace
	nesprávná reakce na mimořádnou událost	3	4	4	48	vytvoření krizového plánu a zajištění, že s ním budou všichni zaměstnanci seznámeni

Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
	nedorozumění s klienty ohledně očekávaných standardů poskytovaných služeb	2	1	2	4	vytvoření systému zpětné vazby od klientů pro monitorování kvality poskytovaných služeb, pravidelná komunikace s klienty
Legislativa	porušení právních předpisů v oblasti ochrany osobních údajů nebo práva na soukromí	1	3	4	12	pravidelná revize právních předpisů a provádění aktualizací postupů v souladu s novými předpisy
	neposkytnutí školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví	2	4	4	32	stanovení přesných postupů při přijímání nových pracovníků, stanovení mechanismů pro periodické školení zaměstnanců
	překračování pracovní doby a nedodržování doby odpočinku	1	2	2	4	dodržování předem daného rozpisu služeb, záměna služeb mezi zaměstnanci jedině po konzultaci s vedoucím pracovníkem, vyšší obezřetnost při plánování služeb vedoucím pracovníkem



Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
	nejasné pracovní podmínky a nedostatečná smluvní ochrana zaměstnance (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti)	2	2	2	8	zajištění spravedlivých a jasných pracovních podmínek, dodržování pracovních standardů, dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
	nedodržování požadavků na licencování a certifikaci bezpečnostní agentury	2	3	4	24	zajištění dodržování všech požadavků na licencování a certifikaci
	nepřízpůsobené pracoviště pro osoby se zdravotním postižením	1	3	3	9	poskytnutí pomůcek či zařízení pro osoby se zdravotním postižením, případná instalace ramp či výtahů
	nedostatečné zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců v pracovním prostředí	2	3	3	18	důsledné dodržování právních povinností zaměstnavatele v dané oblasti včetně pravidelných kontrol pracovních podmínek
	porušení pracovněprávních předpisů, konflikty s příslušnými úřady	1	2	2	4	správná evidence zaměstnanců, dodržování pracovních podmínek a mezd, řídit se pokyny ze strany úřadů

Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
	nedostatečná ochrana před rizikem požáru, nedostatečná informovanost o evakuačních plánech	2	3	4	24	zajištění dostatečného požárního vybavení, důsledné školení evakuačních postupů včetně jejich pravidelných cvičení
Finance	ztráta způsobená krádežemi, poškozením majetku nebo soudními spory	4	3	2	24	zřízení pojištění odpovědnosti pro krytí možných finančních ztrát v důsledku krádeže či poškození majetku
	finanční potíže způsobené pozdními platbami zákazníků	2	4	3	24	monitorování a správa finančních toků včetně pravidelné revize nákladů a rozpočtu
Lidský faktor	nedostatek kvalifikovaného personálu	4	4	3	48	změna procesu náboru a výběru zaměstnanců s důrazem na jejich zkušenosti a kvalifikaci, poskytování školení pro zaměstnance
	nevhodné chování zaměstnanců, konflikty mezi zaměstnanci	1	3	3	9	motivace zaměstnanců s cílem udržet si jejich spokojenost a loajalitu
	poškození zařízení nebo vybavení při úklidu	2	2	2	8	používání pouze předepsaných čisticích prostředků pro daný úklid
	nedodržování bezpečnostních a ochranných postupů zaměstnancem	3	4	3	36	zapojení externí osoby pro kontrolu dodržování stanovených předpisů

Subsystém	Identifikace nebezpečí	Vyhodnocení závažnosti rizika				Bezpečnostní opatření
		P	N	H	R	
	pracovník pod vlivem alkoholu či jiných návykových látek	3	4	4	48	kontroly pracovníků včetně dechových zkoušek
Jméno společnosti	negativní publicita spojená s neúspěšnými bezpečnostními incidenty, ztráta důvěryhodnosti	2	4	4	32	výměna vedoucího pracovníka, více komunikace se zákazníkem, nedistancovat se od problémů
	porušení smluvních závazků	1	3	4	12	důkladné nastudování smluvních podmínek, případný problém neignorovat, ale okamžitě řešit

Z registru rizik vyplývá, že společnost by měla věnovat zvýšenou pozornost následujícím rizikům, která mají nejvyšší úroveň rizika.

Jedním z nejvýznamnějších rizik je nesprávná reakce na mimořádné události, jako jsou například požáry nebo úniky nebezpečných látek. Pokud zaměstnanci nevědí, jak správně reagovat, může to vést k vážným následkům, včetně zranění a ztrát na majetku. Dalším kritickým rizikem je záměna bezpečnostního pracovníka s návštěvníkem kvůli nedodržování předepsané ustrojenosti. Nedostatečné označení může vést k ohrožení bezpečnosti objektu. Nedostatek kvalifikovaných pracovníků může vzniknout z nedostatečné kontroly a proškolení. Pokud společnost nevěnuje dostatečnou pozornost výběru a školení personálu, může to vést k zvýšenému výskytu pracovních úrazů. Posledním závažným rizikem je přítomnost zaměstnance pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek. Tento stav představuje vážné ohrožení bezpečnosti na pracovišti a může vést k nehodám a snížení produktivity.

Mezi další možná rizika s vyšší celkovou úrovní rizika, které mohou mít dopad na bezpečnost a stabilitu společnosti patří například negativní publicita a ztráta důvěryhodnosti. Tato situace může vzniknout v důsledku špatného zacházení s klienty, neadekvátní odpovědi na krizové situace nebo porušení závazků vůči zákazníkům. Dalším rizikem jsou finanční obtíže, které mohou nastat v důsledku zpoždění plateb od zákazníků. Tato situace může způsobit finanční nestabilitu a potíže s likviditou, což může ovlivnit schopnost společnosti řádně splácet své finanční závazky a udržet své provozní náklady pod kontrolou. Posledním příkladem je krádež nebo napadení bezpečnostního pracovníka. Tato událost může mít vážné bezpečnostní důsledky pro zaměstnance i pro provoz společnosti jako celku.

## **6 ANALÝZA VÝSLEDKŮ ŘEŠENÍ/DISKUZE**

Výsledky dotazníkového šetření poskytly důkladné informace o školení zaměstnanců v oblasti BOZP a kontrole jejich povinností v organizaci. Tyto výsledky poukazují na klíčové oblasti ovlivňující bezpečnost pracovního prostředí a riziko pracovních úrazů. Více než polovina respondentů pracuje na pozici strážného, což zdůrazňuje význam této role. Někteří zaměstnanci si nebyli jisti, zda absolvovali vstupní školení, což signalizuje možné nedostatky v komunikaci. Hodnocení obsahu školení odhalilo různorodé reakce zaměstnanců, což naznačuje potřebu revize způsobu poskytování školení. Kritickým zjištěním bylo, že společnost neuskutečňuje pravidelné školení v oblasti BOZP, což vyžaduje okamžité opatření. Kontroly dodržování ustrojenosti ukázaly, že někteří zaměstnanci nedodržují pravidla, což zdůrazňuje potřebu pravidelných kontrol. Dalším kritickým bodem je absence kontrol na přítomnost alkoholu či jiných návykových látek. Celkově poskytly výsledky šetření důležité informace o stavu BOZP v organizaci a identifikovaly oblasti, které je třeba zlepšit.

Na základě odpovědí na otázky v checklistu bylo možné získat detailnější představu o opatřeních, která společnost provádí pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Největším problémem se opět jeví nedostatečná pravidelnost školení a kontrol zaměstnanců. Zjištění naznačují, že i když mohou být na začátku zaměstnání splněny potřebné náležitosti, v průběhu času se tyto aspekty zanedbávají. Nedostatečná pravidelnost školení a kontrol zaměstnanců představuje závažný rizikový faktor, který může vést k nedostatečné připravenosti zaměstnanců na mimořádné situace nebo k neefektivnímu dodržování bezpečnostních postupů.

### **6.1 PRAVIDELNÉ ŠKOLENÍ BOZP**

Jedním z návrhů je pravidelné školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako klíčový krok směrem k zajištění bezpečného pracovního prostředí a minimalizaci pracovních rizik ve společnosti. Tento návrh vychází z analýzy současné situace, která identifikuje nedostatky v existujících postupech a praxích týkajících se BOZP a zdůrazňuje potřebu zlepšení a posílení školení zaměstnanců.

Cílem navrženého školení BOZP je mimo jiné zvýšit povědomí zaměstnanců o pracovních rizicích, posílit jejich dovednosti v prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání a zajistit dodržování bezpečnostních postupů. Pro dosažení těchto cílů je navržen obsah a forma školení, včetně intervalů provádění školení.

Celkově je navržené pravidelné školení BOZP klíčovým prvkem pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců v pracovním prostředí. Tento návrh opatření představuje strukturovaný plán pro pravidelnou realizaci školení BOZP v organizaci s cílem zlepšit bezpečnostní kulturu, minimalizovat pracovní rizika a chránit zdraví zaměstnanců.

Při implementaci pravidelného školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je klíčové zapojení vedení společnosti. Vedení by mělo aktivně demonstrovat svůj závazek k bezpečnosti zaměstnanců a zajistit dostatečné finanční a organizační zdroje pro školení. Dále je důležité, aby školení BOZP bylo flexibilní a přizpůsobitelné potřebám různých pracovních pozic a skupin zaměstnanců. Je také důležité kontinuálně aktualizovat obsah a materiály školení BOZP, protože bezpečnostní požadavky a legislativa se mohou měnit. Pravidelná aktualizace školení zajistí, že zaměstnanci budou informováni o nejnovějších pokynech a postupech, což přispěje k udržení bezpečného pracovního prostředí. V kombinaci s navrženým pravidelným školením BOZP tyto faktory mohou posílit bezpečnostní kulturu ve společnosti a minimalizovat rizika pracovních úrazů a nemocí z povolání. Jde o důležité prvky, které by měly být zohledněny v rámci celkového plánu BOZP, aby se zajistilo, že školení bude účinné a prospěšné pro všechny zaměstnance.

Co se konkrétní periodičnosti školení týče, zákon neudává žádnou lhůtu, která musí být dodržena. Nejčastěji společnosti využívají opakování školení každé dva roky. Tento interval by mohl být dostatečný, avšak vzhledem k tomu, že společnost zaměstnává osoby se zdravotním postižením, nebylo by na škodu s těmito zaměstnanci opakovat školení každý rok.

## **6.2 ZAUČENÍ ZAMĚŠTNANCE PŘÍMO NA OBJEKTU**

Návrh opatření na zlepšení zaučení pracovníků ostrahy přímo na daném pracovišti se zaměřuje na identifikaci nedostatků současného stavu a navržení strukturovaného programu zaučení. Cílem tohoto programu je poskytnout pracovníkům ostrahy potřebné dovednosti a znalosti pro bezpečné a efektivní vykonávání jejich práce na daném pracovišti.

Strukturovaný a flexibilní program zaučení bude navržen tak, aby pokryl širokou škálu potřeb a specifik daného objektu. Zahrnovat bude praktická cvičení, prohlídky objektu, seznámení s bezpečnostními postupy a komunikačními protokoly. Klíčovým prvkem programu bude aktivní účast vedení společnosti, které bude mít dostatečné znalosti o bezpečnostních postupech a specifikách daného objektu.

Důležité bude pravidelně aktualizovat program zaučení podle změn v pracovním prostředí a nových požadavků. Cílem implementace tohoto návrhu opatření je zvýšit bezpečnost, ochranu majetku a spokojenost zákazníků prostřednictvím lepšího zaučení pracovníků ostrahy na daném

pracovišti. Tímto způsobem budou pracovníci lépe vybaveni pro svou práci a připraveni reagovat na různé situace a výzvy, které mohou nastat v jejich pracovním prostředí.

Pro zlepšení procesu zaučení nových pracovníků by mohl být klíčovým nástrojem checklist, který by obsahoval důležité body a skutečnosti, jež je třeba při zaučení nového zaměstnance zohlednit a projít s ním. Tento checklist by sloužil jako strukturovaný průvodce pro vedoucí pracovníky, aby zajistili kompletní a efektivní zaučení nových zaměstnanců. Checklist by mohl obsahovat různé důležité položky, jako je seznámení s pracovními postupy a bezpečnostními předpisy, seznámení s pracovním prostředím a jeho specifiky, školení v používání bezpečnostních zařízení a pomůcek, a také informace o postupech v případě vzniku mimořádných událostí. Názorným příkladem by mohl být checklist, který vypadá následovně:

- prohlídka pracoviště a jeho okolí**
  - vchody a případné služební vchody
  - vjezdové brány
  - zázemí pracovníků
- seznámení s ostatními osobami na pracovišti**
  - vedoucí pracovníci zaměstnavatele a kontakt na ně
  - pověřené osoby objednatele a kontakt na ně
  - další spolupracovníci
- důležité prvky BOZP na pracovišti**
  - hlavní uzávěry energií
  - hlavní vypínače el. proudu
  - lékárníčky
  - věcné prostředky požární ochrany
  - provozní dokumentace zařízení
  - bezpečnostní listy k používaným nebezpečným chemickým látkám a směsím
  - kniha úrazů
- možnosti evakuace**
  - únikové cesty a únikové východy
- komunikace na pracovišti**
  - informace o komunikacích na pracovišti
  - informace o skladových prostorách
  - informace o komunikacích pro dopravní prostředky
  - informace o umístění parkoviště
- bezpečnostní tabulky a značení, bezpečnostní pokyny**
  - seznámení zaměstnance se zákazy a zakázanými činnostmi na pracovišti
  - informace o zákazových značkách (umístění, význam)
  - informace o příkazových značkách (umístění, význam)
  - informace o výstražných značkách (umístění, význam)
  - seznámení zaměstnance s požadavky na jeho ustrojení při práci
  - informace o požadavcích na provádění úklidu pracoviště
- kouření na pracovišti**
  - informace o místech určených ke kouření
  - informace o místech, kde je kouření a manipulace s plamenem zakázáno
- osobní ochranné pracovní prostředky, mycí čistící a dezinfekční prostředky, ochranné nápoje**
  - místa uložení
  - místa a činnosti, kdy je nutné je použít
- stroje, technická zařízení, technické vybavení a přístroje na pracovišti**
  - základní seznámení se zařízeními na pracovišti

Obrázek 7: Checklist pro zaučení nových zaměstnanců [vlastní]

### 6.3 SIMULACE MIMOŘÁDNÝCH UDÁLOSTÍ

Návrh opatření ve formě simulace mimořádné události je dalším krokem pro zajištění připravenosti a efektivní reakce organizace na nečekané události. Tento návrh je stanovením cílů simulace, které zahrnují zlepšení dovedností týmu, rychlosti reakce a koordinace.

Scénáře mimořádných událostí jsou navrženy na základě zkušeností s různými typy událostí, které organizaci již postihly nebo ji mohou postihnout. Plánování a organizace simulace zahrnují stanovení termínu, místa a účastníků, stejně jako vytvoření plánu akcí a postupů.

Samotná simulace probíhá prostřednictvím realizace plánovaných scénářů s účastí zaměstnanců a klíčových členů týmu. Monitorování průběhu simulace a následné vyhodnocení výsledků jsou klíčové pro identifikaci silných stránek a slabých míst v reakci organizace.

Na základě zjištění a doporučení z vyhodnocení simulace jsou navrženy změny a opatření, které mají zlepšit připravenost a schopnost reakce organizace na mimořádné události. Implementace těchto doporučení zahrnuje školení zaměstnanců a aktualizaci postupů a plánů krizového managementu.

Samotná simulace by měla být pečlivě strukturovaná a zahrnovat několik klíčových kroků, aby byla co nejrealističtější a efektivní. Jedním z těchto kroků je evakuace budovy, což je základní opatření v případě nouzové situace. Během této fáze by měl být proveden důkladný průzkum, zda všichni zaměstnanci znají evakuační plán a vědí, jak se dostat k únikovým východům. Dalším důležitým krokem je uzavření hlavních uzávěrů plynu, elektřiny a vody. To je klíčové pro minimalizaci rizika požáru, úniku plynu nebo vody a dalších nebezpečných situací. Zajištění těchto prvků by mělo být součástí každého simulovaného nouzového scénáře. Posledním, avšak nesmírně důležitým krokem, je případné přivolání Integrovaného záchranného systému (IZS).

Celkově lze konstatovat, že simulace mimořádné události poskytuje organizaci cennou příležitost pro posílení její schopnosti reagovat na krizové situace, minimalizovat škody a udržet kontinuitu provozu. Tento návrh opatření je klíčovým krokem směrem k zajištění bezpečnosti, ochrany zdraví a ochrany majetku organizace.



## 6.4 PRAVIDELNÉ KONTROLY USTROJENOSTI

Dalším zjištěným nedostatkem je nedodržování předepsané ustrojenosti zaměstnanci. Podle jejich pracovního zařazení mají stanovené, jaké oblečení musejí mít v práci nebo například umístění průkazu s fotografií a jménem na daném stejnokroji. Avšak podle výsledků dotazníkového šetření je zřejmé, že tato skutečnost není respektována. Jedním problémem je, že zaměstnanci nosí do práce to, co sami chtějí, a ne to, co je předepsáno. Druhým problémem je absence kontroly ustrojenosti ze strany společnosti. V důsledku toho není dodržování ustrojenosti sankcionováno a nedochází k žádným opatřením.

Předepsané, avšak nedodržované ustrojení pro příklad u pracovní pozice vrátný může vypadat následně s tím, že oděv je ve finální verzi opatřen i logem společnosti:

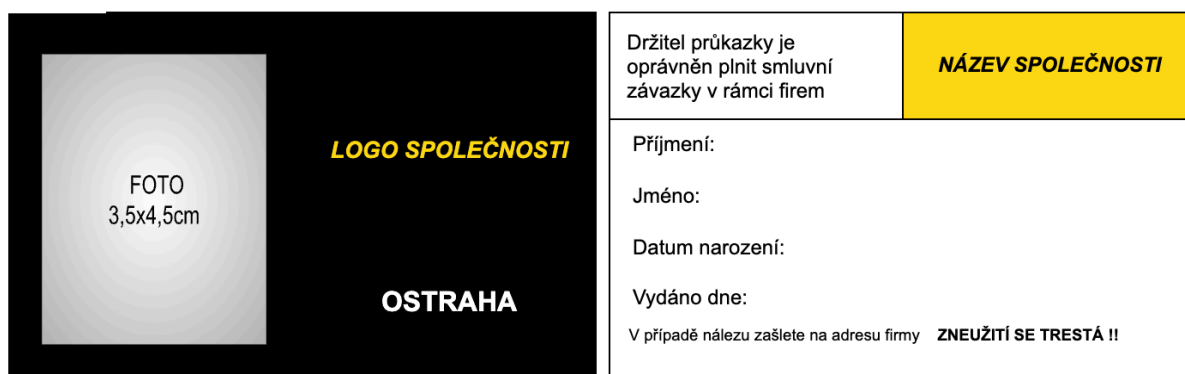


Obrázek 8: Pracovní uniforma [42] [43]



Obrázek 9: Pracovní uniforma – reflexní vesta [44]

Vzor služebního průkazu používaného společnostmi vypadá následovně:



Obrázek 10: Služební průkaz [vlastní]

Abychom těmto problémům čelili, je nutné nastavit kontrolní mechanismy. To zahrnuje pravidelnou kontrolu ustrojenosti, která by měla být prováděna manažery nebo vybranými zaměstnanci, a stanovení přesných standardů ustrojenosti. Detailní popis toho, jaká ustrojenost je pro každé pracovní zařazení povinná, včetně přesného popisu oblečení, identifikačních prvků atd. Je rovněž důležité, aby zaměstnanci byli informováni o významu a povinnosti dodržovat předepsanou ustrojenost a o důsledcích nedodržení. Zavedení sankcí nebo disciplinárních opatření v případě opakovaného nedodržování ustrojenosti je dalším důležitým krokem. A konečně, pravidelné hodnocení účinnosti kontrolních mechanismů a případné úpravy na základě zjištěných nedostatků nebo změn v pracovním prostředí jsou klíčové pro udržení dodržování předepsané ustrojenosti zaměstnanci a vytvoření profesionálního a jednotného vzhledu společnosti.

Návrhem pro to, aby vedení společnosti mělo jistotu, že kontroly jsou řádně prováděny, může být využito například protokolu či výkazu, který bude vyplňován při každé provedené kontrole a poté předán vedení. Tento protokol bude sloužit jako dokumentace průběhu kontrol a zaznamenávat důležité informace o provedených kontrolách.

Protokol by mohl obsahovat informace jako datum a čas provedení kontroly, identifikaci pracovníka pověřeného provedením kontroly, seznam kontrolovaných objektů či osob, zjištěné nedostatky a opatření přijatá k jejich řešení. Každá kontrola by byla pečlivě zdokumentována, což by umožnilo sledovat pravidelnost a účinnost kontrolních aktivit.

Pověřený pracovník by byl odpovědný za správné vyplnění protokolu a jeho předání vedení společnosti. Vedení by pak mělo možnost pravidelně prověřovat tyto protokoly a monitorovat

průběh kontrolních činností. Tím by se zajišťovalo dodržování stanovených bezpečnostních standardů a minimalizovalo riziko vzniku nebezpečných situací či pracovních úrazů.

Vzor kontrolního protokolu by mohl mít následující podobu:

### Kontrolní protokol provozního manažera

Datum:

Čas:

Objekt:

Provozní manažer:

Kontrolovaný pracovník:

#### Konkrétní úkony kontroly:

úkon	kontrola		případné nedostatky	provedená opatření
	ano	ne		
správná ustrojenost				
využívání OOPP				
dodržování náplně práce				
dechová zkouška				

Případné další úkony kontroly:

Zjištěné nedostatky:

Provedená opatření:

V..... dne.....

.....  
podpis PM

Obrázek 11: Kontrolní protokol manažera [vlastní]

## **6.5 KONTROLA NA PŘÍTOMNOST ALKOHOLU ČI JINÝCH NÁVYKOVÝCH LÁTEK**

Nedostatek kontrol na přítomnost alkoholu či jiných návykových látek ve společnosti vyvolává závažné obavy ohledně bezpečnosti pracovního prostředí. Momentálně není ve společnosti žádný mechanismus, který by ověřoval, zda zaměstnanci nejsou při práci pod vlivem. Takové chování zaměstnanců představuje vážné riziko nejen pro jejich vlastní bezpečnost, ale také pro bezpečnost a zdraví jejich kolegů a dalších osob v pracovním prostředí.

Proto by mohlo být vhodné zvážit implementaci opatření, která by minimalizovala toto riziko a zajistila bezpečnější pracovní prostředí pro všechny zaměstnance. Jednou z možností je nákup alkohol testerů a pravidelné provádění namátkových kontrol zaměstnanců. Tato opatření by umožnilo společnosti identifikovat potenciální problémy s alkoholem nebo jinými návykovými látkami mezi zaměstnanci a přijmout příslušná opatření.

Implementace těchto opatření by měla několik pozitivních dopadů. Za prvé, chránila by zdraví a bezpečnost zaměstnanců tím, že by minimalizovala pravděpodobnost vzniku pracovních úrazů nebo jiných nežádoucích událostí způsobených nevhodným stavem zaměstnanců. Za druhé, zvýšila by důvěru a pocit bezpečí v pracovním prostředí, což by mohlo vést k lepší pracovní morálce a produktivitě.

Celkově by implementace tohoto opatření pomohla společnosti dosáhnout svého cíle zajistit bezpečné a zdravé pracovní prostředí pro všechny zaměstnance.

Protokol o dechové zkoušce by mohl vypadat následovně:

### Protokol o dechové zkoušce

Datum:

Čas:

Objekt:

Kontrolovaný pracovník:

Výše zmíněnému pracovníkovi byla provedena dechová zkouška pro podezření na požití alkoholu před nástupem do plánované služby nebo při samotném výkonu služby ostražky.

Výsledek dechové zkoušky:

NEGATIVNÍ POZITIVNÍ .....‰

Opakovaná dechová zkouška v.....hodin.

NEGATIVNÍ POZITIVNÍ .....‰

Vyjádření kontrolovaného:

.....  
.....

.....  
kontrolovaný pracovník

V .....dne .....

.....  
kontrolu provedl

.....  
další přítomný kontroly

Obrázek 12: Protokol o dechové zkoušce [vlastní]

Pro implementaci tohoto návrhu by společnost musela zakoupit minimálně jeden alkohol tester a v případě potřeby také testy na drogy. Po nákupu testerů by bylo důležité zajistit školení zaměstnanců v jejich správném používání. Důležité je také dbát na dodržování platných zákonných požadavků a regulací v oblasti testování alkoholu a drog a případně i na pravidelnou kalibraci těchto alkohol testerů.

Na trhu je nepřehledné množství různých alkohol testerů, ale jednou z nejlepších variant by mohla být značka Dräger. Je známo, že Policie České republiky využívá alkohol testery této značky. Důvěra, kterou vzbuzuje u policie, naznačuje vysokou kvalitu a spolehlivost jejich produktů, což by mohlo být důležité i pro společnost hledající efektivní nástroje pro kontrolu alkoholu na pracovišti. [45]

Značka Dräger nabízí několik modelů alkohol testerů, přičemž přístroj využívaný Policií České republiky, a to Dräger 7510, patří mezi cenově nejdražší varianty. Tento konkrétní model je dostupný za necelých 40 000 Kč bez DPH. I přes svou vyšší cenu je přístroj považován za spolehlivý a precizní nástroj pro testování alkoholu, což může být důležité pro společnosti, které si kladou důraz na kvalitu a spolehlivost svých zařízení pro kontrolu alkoholu na pracovišti.



*Obrázek 13: Dräger alkohol tester 7510 [46]*

Jako další, cenově dostupnější alternativa se nabízí například model Dräger Alcotest 6000. Tento tester alkoholu je k dispozici za zhruba 14 000 Kč bez DPH, což ho řadí mezi levnější varianty od značky Dräger.



*Obrázek 14: Dräger alkohol tester 6000 [47]*

Náustky do alkohol testerů této značky jsou cenově dostupné, stojí necelých 400 Kč bez DPH za balení 25 kusů náustků. Je poté ale nutné mít dostatek náustků vždy pro případné použití.



*Obrázek 15: Náustek pro alkohol tester [48]*

Pokud jde o testy na drogy, jednou z možností je zvolit DrugWipe 5S. Tato varianta testu je využívána i Policií České republiky, což ji činí důvěryhodnou a osvědčenou volbou. Tato verze testu je navržena tak, aby byla snadno použitelná a poskytovala rychlé výsledky, což je klíčové především v situacích, kdy je nutné provést testování rychle a efektivně. Díky schválení a využívání Policií České republiky může mít společnost jistotu, že DrugWipe 5S je spolehlivým nástrojem pro detekci drog. [45]

Cena tohoto testu se pak pohybuje okolo 500 Kč bez DPH.



*Obrázek 16: Test na drogy DrugWipe 5S [49]*

V jaké cenové relaci bude společnost alkohol tester vybírat záleží poté na jejích finančních možnostech. Nejvhodnější variantou by byl výše zmíněný Dräger 7510, který je známý svou vysokou kvalitou a spolehlivostí, a proto jej využívá i PČR. Nicméně, existují i cenově dostupnější alkohol testery, které mají dostatečnou kvalitu.



## 7 ZÁVĚR

Závěrem lze konstatovat, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci jsou klíčovými aspekty pro každou organizaci. S postupujícími roky se pracovní prostředí stává stále složitějším a náročnějším, což vyžaduje neustálou pozornost a řízení rizik spojených s pracovními procesy. Vzhledem k neustálému vývoji právních předpisů, technologií a nových forem zaměstnání se zvyšují nároky na bezpečnostní opatření a ochranu zdraví zaměstnanců. Je zjevné, že řízení rizik v této oblasti není pouhým administrativním úkolem, ale má klíčový význam pro strategické plánování a dlouhodobou udržitelnost firmy.

Díky dlouholetým pracovním zkušenostem v dané společnosti a dobrým vztahům s vedením firmy byla provedena důkladná a detailní analýza současné situace. Tato analýza nejen poskytla hlubší vhled do fungování firemního prostředí, ale také identifikovala klíčové oblasti, ve kterých lze zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců. Na základě získaných poznatků a doporučení byly navrženy konkrétní kroky a opatření, která jsou zaměřena na zvyšování bezpečnosti a snižování rizik v pracovním prostředí. Tyto navrhované změny a inovace mají za cíl posílit celkovou bezpečnostní kulturu a prostředí ve firmě.

Navržená opatření, jako je periodické školení zaměstnanců v oblasti BOZP, pravidelná kontrola ustrojenosti, testování na alkohol a návykové látky, zaškolení na daném objektu či simulace mimořádných událostí, mají za cíl minimalizovat rizika a vytvořit bezpečné pracovní prostředí, které podporuje produktivitu a spokojenost zaměstnanců.

Tuto diplomovou práci je možné využít jako zdroj poznatků a doporučení, které mají potenciál přinést značné přínosy pro společnost. Tyto poznatky a doporučení nejen poskytují hlubší vhled do bezpečnostních procesů, ale také nabízejí konkrétní strategie a kroky, které společnost může přijmout pro zlepšení svého postavení na trhu.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- [1] Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.
- [2] Evropské směrnice o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci [online]. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. [cit. 2024-01-16]. Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/safety-and-health-legislation/european-directives>
- [3] National transposition measures communicated by the Member States concerning: Council Directive 89/391/EEC. EUR-Lex: Acces to European Union Law [online]. Luxembourg: European Union, c1998-2021. [cit. 2024-01-22]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/NIM/?uri=CELEX%3A31989L0391>
- [4] *Směrnice v EU k BOZP a hygieně práce* [online]. BOZPinfo.cz. [cit. 2024-01-16]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/smernice-v-eu-k-bozp-hygiene-prace>.
- [5] Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.
- [6] Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- [7] Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.
- [8] Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.
- [9] 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
- [10] Vyhláška č. 240/2015 Sb., kterou se mění vyhláška 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, ve znění pozdějších předpisů
- [11] *Právní předpisy*. [online]. BOZPinfo.cz. [cit. 2024-02-10]. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/pravni-predpisy>.
- [12] *Norma OHSAS 18001*. [online]. BOZP.cz. [cit. 2024-01-22]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/norma-ohsas-18001/>.
- [13] *ISO 45001 norma pro řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) reviduje normu OHSAS 18001*. Online. M Vision. [cit. 2024-01-16]. Dostupné

- z: <https://www.9001.cz/single-post/2017/02/10/iso-45001-norma-pro-%C5%99%C3%ADzen%C3%AD-bezpe%C4%8Dnosti-a-ochrany-zdrav%C3%AD-p%C5%99i-pr%C3%A1ci-bozp-sv%C3%BDm-obsahem-revid>.
- [14] ČSN ISO 45001:2018. Systémy managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – Požadavky s návodem na použití. Praha: Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, 2018
- [15] *Transpoziční novela zákoníku práce*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2024-01-16]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/novela-zakoniku-prace>.
- [16] *Novinky v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zavedené zákonem č. 281/2023 Sb. Změny účinné k 1. říjnu 2023*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2024-01-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zmeny-oblasti-dohod-ucinne-k-1-rijnu-2023>.
- [17] *Novinky v oblasti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zavedené zákonem č. 281/2023 Sb. Změny účinné k 1. lednu 2024*. [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2024-01-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zmena-oblasti-dohod-ucinna-ucinna-k-1-lednu-2024>.
- [18] *Informace k transpoziční novele ZP (zákon č. 281/2023 Sb.* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 2024-01-22]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/Informace+k+transpozi%C4%8Dn%C3%AD+novele+ZP+%28z%C3%A1kon+%C4%8D.+281\\_2023+Sb.%29.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/4552532/Informace+k+transpozi%C4%8Dn%C3%AD+novele+ZP+%28z%C3%A1kon+%C4%8D.+281_2023+Sb.%29.pdf/))
- [19] Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [20] GLENDON, I.S., CLARKE, S. *Human Safety and Risk Management: A Psychological Perspective*. 3rd Edition. CRC Press, Taylor and Francis, 2015. ISBN 9781482220544
- [21] SMEJKAL, Vladimír a RAIS, Karel. *Řízení rizik ve firmách a jiných organizacích*. 4., aktualiz. a rozš. vyd. *Expert (Grada)*. Praha: Grada, 2013. ISBN isbn978-80-247-4644-9.
- [22] DITTRICHOVÁ, Milada a JUROVÁ, Marie. *Bezpečnost práce*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2019. ISBN isbn978-80-7623-019-4.
- [23] *Osobní ochranné pracovní pomůcky (OOPP)*. [online]. BOZP.cz. [cit. 2024-02-15]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/osobni-ochrann-pracovni-prostredky/>.
- [24] *Ochranné brýle*. [online]. In: M&C. [cit. 2024-04-06]. Dostupné z: <https://modernbhp.cz/gadgets-a-psluenstv/ochrann-brle-laboratorn-proti-stkajc-vod-modern>.

- [25] *Pracovní rukavice*. [online]. In: HYGOTREND. [cit. 2024-04-06]. Dostupné z: <https://www.hygotrend.com/oopp-doporucene-druhy-pracovnich-rukavic-p76088/>.
- [26] SAKSLOVÁ, Věra a ŠIMKOVÁ, Eva. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky*. Vyd. 4., aktualiz. a rozš. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013. ISBN 978-80-7435-331-4.
- [27] TICHÝ, Milík. *Ovládání rizika: analýza a management*. Beckova edice ekonomie. V Praze: C.H. Beck, 2006. ISBN 80-7179-415-5.
- [28] *Řízení rizik BOZP*. [online]. BOZP.cz. [cit. 2024-02-09]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/řízení-rizik-bozp/>.
- [29] *Analýza a řízení rizik BOZP. Identifikace, hodnocení a management ve firmách a jiných organizacích*. [online]. DokumentaceBOZP.cz. [cit. 2024-02-09]. Dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/analýza-rizik-bozp-řízení-hodnocení-identifikace-management/>.
- [30] ISO 31000:2018(en): Risk management - Guidelines. Second edition. Geneva, Switzerland: International Organization for Standardization, 2018.
- [31] BIRKENHEAD, John. Terje Aven, Quantitative Risk Assessment – The Scientific Platform, Cambridge University Press, 2011, ISBN: 978-0-521-76057-7.
- [32] AVEN, Terje. Risk Analysis. Second edition. United Kingdom: Wiley, 2015, ISBN 978-1-119-05779-6.
- [33] *Rizikové faktory pracovního prostředí*. [online]. BOZP.cz. [cit. 2024-02-09]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/rizikove-faktory-pracovniho-prostredi/>.
- [34] ŠENK, Zdeněk. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: prakticky a přehledně podle normy OHSAS. 2., aktualiz. Vyd. Olomouc: ANAG, 2012, ISBN 978-80-7263-737-9.
- [35] *Školení požární ochrany*. [online]. BOZP.cz. [cit. 2024-02-09]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/skoleni-pozarni-ochrany/>.
- [36] FORET, M. & MELAS, D., 2021. Marketingový výzkum v udržitelném marketingovém managementu, Praha: Grada, ISBN: 978-80-271-1723-9.
- [37] *Checklist: What Are They? What Are the Benefits and How Do You Use Them?* [online]. Sydle. [cit. 2024-02-11]. Dostupné z: <https://www.sydle.com/blog/checklist-61a786f45448461cf98f7b23>.
- [38] *Use of the Checklist Method*. [online]. Core. [cit. 2024-02-11]. Dostupné z: <https://journals.ala.org/index.php/lrts/article/view/5090/6178>.

- [39] *Klíč k BOZP? Registr rizik. Naučte se, jak s ním pracovat.* [online]. [cit. 2024-01-07]. DokumentaceBOZP.cz. Dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/registr-rizik/>.
- [40] *Registr rizik.* [online]. BOZP.cz. [cit. 2024-01-04]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/registr-rizik/>.
- [41] *Seznam dodavatelů náhradního plnění.* [online]. Úřad práce ČR. [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/seznam-dodavatele-nahradniho-plneni>.
- [42] *Polokošile.* [online]. In: Mojee.cz. [cit. 2024-05-12]. Dostupné z: <https://www.mojee.cz/joy-polokosile-panska/>.
- [43] *Zimní bunda.* [online]. In: Mojee.cz. [cit. 2024-05-12]. Dostupné z: <https://www.mojee.cz/zimni-bunda-ardon--howard/>.
- [44] *Reflexní vesta.* [online]. In: Čistý triko. [cit. 2024-05-12]. Dostupné z: [https://www.cistytriko.cz/reflexni-vesty/bezpecnostni-reflexni-vesta-berlin/?variantId=267621&gad\\_source=1&gclid=CjwKCAjwI4yyBhAgEiwADSEjeD4EhpQmHeFgUIY-pK0rmoDNsOLbw1wjS7RITkSvjdl8ZdY9ILzAHhoCYCoQAvD\\_BwE](https://www.cistytriko.cz/reflexni-vesty/bezpecnostni-reflexni-vesta-berlin/?variantId=267621&gad_source=1&gclid=CjwKCAjwI4yyBhAgEiwADSEjeD4EhpQmHeFgUIY-pK0rmoDNsOLbw1wjS7RITkSvjdl8ZdY9ILzAHhoCYCoQAvD_BwE).
- [45] *Přístroje k detekci návykových látek.* [online]. Policie České republiky [cit. 2024-05-03]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/pristroje-k-detekci-navykovych-latek.aspx>.
- [46] *Dräger alcotest 7510.* [online]. In: Tester.cz. [cit. 2024-05-12]. Dostupné z: <https://www.tester.cz/alkohol-testery/drager-alcotest-7510/>.
- [47] *Dräger alcotest 6000.* [online]. In: Tester.cz. [cit. 2024-05-12]. Dostupné z: <https://www.tester.cz/alkohol-testery/drager-alcotest-6000/>.
- [48] *Náustek.* [online]. In: Tester.cz. [cit. 2024-05-12]. Dostupné z: <https://www.tester.cz/naustky/drager-naustky-standard-pro--alcotest-3000-5820-6000-6510-6820-7510--25-ks/>.
- [49] *DrugWipe 5S.* [online]. In: LT SEZAM. [cit. 2024-05-12]. Dostupné z: <https://www.drogovetesty.cz/cs/drugwipe-5s-sliny/>.

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Přehled právních předpisů .....	28
Tabulka 2: Osnova školení BOZP ve společnosti.....	36
Tabulka 3: Checklist .....	48
Tabulka 4: Registr rizik .....	50

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Pracovní zařazení .....	41
Graf 2: Vstupní školení .....	41
Graf 3: Užitečnost školení .....	42
Graf 4: Periodické školení .....	43
Graf 5: Využití OOPP .....	43
Graf 6: Dostatečnost OOPP .....	44
Graf 7: Pracovní úrazy .....	45
Graf 8: Mimořádné události .....	45
Graf 9: Dodržování ustrojenosti .....	46

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Ochranné brýle .....	18
Obrázek 2: Doporučené druhy pracovních rukavic .....	19
Obrázek 3: Doporučené druhy pracovních rukavic .....	19
Obrázek 4: Proces managementu rizik .....	21
Obrázek 5: Organizační struktura společnosti .....	33
Obrázek 6: Náhradní plnění .....	34
Obrázek 7: Checklist pro zaučení nových zaměstnanců .....	63
Obrázek 8: Pracovní uniforma .....	65
Obrázek 10: Pracovní uniforma – reflexní vesta .....	65
Obrázek 11: Služební průkaz .....	66
Obrázek 12: Kontrolní protokol manažera .....	67
Obrázek 13: Protokol o dechové zkoušce .....	69
Obrázek 14: Dräger alkohol tester 7510 .....	70
Obrázek 15: Dräger alkohol tester 6000 .....	71
Obrázek 16: Náustek pro alkohol tester .....	71
Obrázek 17: Test na drogy DrugWipe 5S .....	72



## **SEZNAM ZKRATEK**

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DPP – dohoda o provedení práce

EU – Evropská unie

ISO – International Organization for Standardization

IZS – Integrovaný záchranný systém

HPP – hlavní pracovní poměr

KHS – Krajská hygienická stanice

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OOPP – Osobní ochranné pracovní pomůcky

PČR – Policie České republiky

PO – Požární ochrana